

UNIVERSITEIT GENT

FACULTEIT ECONOMIE EN BEDRIJFSKUNDE

ACADEMIEJAAR 2013 – 2014

Discriminatie op basis van
vakbondslidmaatschap: een
correspondentie-onderzoek in Vlaanderen

Masterproef voorgedragen tot het bekomen van de graad van

Master of Science in de Economische Wetenschappen

Niels Groothaert

onder leiding van

Dr. Stijn Baert

UNIVERSITEIT GENT

FACULTEIT ECONOMIE EN BEDRIJFSKUNDE

ACADEMIEJAAR 2013 – 2014

**Discriminatie op basis van
vakbondslidmaatschap: een
correspondentie-onderzoek in Vlaanderen**

Masterproef voorgedragen tot het bekomen van de graad van

Master of Science in de Economische Wetenschappen

Niels Groothaert

onder leiding van

Dr. Stijn Baert

PERMISSION

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

Niels Groothaert

Woord vooraf

Na vier jaar hard werken tijdens mijn studies economische wetenschappen vormt deze Masterproef het sluitstuk van een boeiende en leerrijke tijd aan de UGent. Vooraleer deze Masterproef voor te stellen, wil ik graag enkele mensen bedanken die mij zowel tijdens mijn studies als bij het schrijven van deze Masterproef altijd hebben gesteund. Zonder hen zou deze Masterproef nooit in zijn huidige vorm verschenen zijn.

Vooreerst wens ik mijn promotor dr. Stijn Baert te bedanken voor de nooit aflatende steun en raad bij het schrijven van deze Masterproef, geen enkele vraag was hem te veel. Onze samenwerking verliep steeds op een professionele en aangename manier en heeft me heel wat dingen bijgeleerd. Ik ben me er dan ook van bewust dat niet iedere student dergelijke luxe heeft en wil hem dan ook oprecht hiervoor bedanken.

Ik dank ook de heer Peter Caeyers die onvermoeid belangrijke delen van deze Masterproef heeft nagelezen en ervoor gezorgd heeft dat deze een vlot lezend geheel is geworden.

Daarnaast wil ik ook mijn ouders, zus, vrienden en nabije familie bedanken die tijdens de voorbije jaren steeds klaarstonden met bemoedigende woorden die me de moed gaven om door te zetten. Zij waren dan ook onmiskenbaar bij het realiseren van mijn studie en deze Masterproef.

Ten slotte, maar niet op zijn minst, wil ik mijn vriendin Marlies bedanken. Doorheen mijn studie en bij het schrijven van deze Masterproef gaf ze mij steeds steun en toeverlaat.

Inhoudsopgave

Woord vooraf	i
Inhoudsopgave	ii
Gebruikte afkortingen	iv
Tabellenlijst.....	v
Hoofdstuk 1. Inleiding	1
Hoofdstuk 2. Literatuurstudie.....	4
2.1 Werkgevers en hun appreciatie van vakbonds aanwezigheid: vakbond als groep .4	
2.1.1 Algemeen verklarende factoren: het raamwerk van Dundon (2002).....	5
2.1.2 Samenvatting internationale literatuur a.d.h.v. drie bepalende momenten	7
2.1.2.1 Representatie- en certificatieverkiezingen	7
2.1.2.2 ‘Organizing drives’	11
2.1.2.3 Eerste collectieve arbeidsonderhandelingen	13
2.2 Werkgevers en hun appreciatie van individuele vakbondsaffiliatie: individueel vakbonds lid	15
2.2.1 Determinanten van mate van discriminatie.....	16
2.2.2 Discriminatoire gedragingen: evidentie.....	17
2.2.3 Verklaringen	18
2.2.4 Gevolgen	19
2.3 Werkgevers en hun appreciatie van individuele vakbondsaffiliatie: discriminatie bij de aanwerving	20
2.3.1 Algemene evidentie	21
2.3.2 Middel 1: Ontwerp van de aanwervingsprocedure.....	23
2.3.3 Middel 2: Drogredenen voor het niet aanwerven	27
Hoofdstuk 3. Institutionele context.....	29
3.1 Organisatie en niveau	29
3.1.1 Algemene kenmerken.....	29
3.1.2 De drie groten: ABVV, ACV en ACLVB	31
3.2 Erkenning.....	32
3.3 Syndicalisatiegraad.....	34

Hoofdstuk 4. Onderzoeksdesign.....	36
4.1 Correspondentiemethodologie	36
4.2 Onderzoekspopulatie	40
4.3 Sollicitatie.....	40
4.3.1 Discriminatiegrond.....	41
4.3.2 Structuur en lay-out	42
4.3.3 Specifieke kenmerken	43
4.4 Vacatures.....	45
4.4.1 Medium.....	45
4.4.2 Populatie van vacatures	46
4.4.3 Vestiging.....	46
4.5 Verzending.....	47
4.5.1 Steekproefgrootte	47
4.5.2 Selectie vacatures	47
4.5.3 Medium.....	48
4.5.4 Verzendingsprocedure	49
4.6 Callback	51
4.6.1 Soorten callback en registratie	51
4.6.2 Medium en afwijzing aanbod	52
4.6.3 Wachtijd.....	53
Hoofdstuk 5. Ethische verantwoording	55
Hoofdstuk 6. Onderzoeksresultaten	58
6.1 Beschrijving van de data	58
6.2 Discriminatiemaatstaven	61
6.2.1 Callback ratio.....	61
6.2.2 Netto discriminatiegraad.....	67
Hoofdstuk 7. Discussie	73
Hoofdstuk 8. Conclusie.....	76
Bronnenlijst.....	vi
Bijlage: Motivatiebrieven en CV's	Bijlage 1.1

Gebruikte afkortingen

ABVV: Algemeen Belgisch Vakverbond

ACLVB: Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

ACV: Algemeen Christelijk Vakverbond

ACW: Algemeen Christelijk Werknemersverbond

BSO: Beroepssecundair Onderwijs

CAD: 'Computer-Aided Design'

CAO: Collectieve Arbeidsovereenkomst

CHRI: Christelijk

CV: Curriculum Vitae

HRM: 'Human Resource Management'

i.e.: id est (Latijn voor 'dat is' of 'met andere woorden')

KaHo: Katholieke Hogeschool

KTA: Koninklijk Technisch Atheneum

LIB: Liberaal

MA: Master

MS: Microsoft

NCK: Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel

NLRA: 'National Labor Relations Act'

NLRB: 'National Labor Relations Board'

NMBS: Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen

NV: Naamloze Vennootschap

OECD: 'Organisation for Economic Co-operation and Development'

SOCI: Sociaal

TSO: Technisch Secundair Onderwijs

VDAB: Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

Tabellenlijst

Tabel 4.1: Verzendingsschema correspondentietest.....	50
Tabel 4.2: Classificatieschema callback.....	52
Tabel 6.1: Beschrijvende statistieken met betrekking tot verstuurde sollicitaties.....	58
Tabel 6.2: Callback percentages en ratio's sensu stricto.....	63
Tabel 6.3: Callback percentages en ratio's sensu lato.....	66
Tabel 6.4: Netto discriminatiegraad positieve callback sensu stricto.....	70
Tabel 6.5: Netto discriminatiegraad positieve callback sensu lato.....	71

Hoofdstuk 1. Inleiding

Eén van de grote uitdagingen waar de Belgische arbeidsmarkt de afgelopen jaren mee geworsteld heeft, is de gelijkschakeling van het statuut van arbeiders en bedienden oftewel het eenheidsstatuut dat sinds 1 januari 2014 van kracht is. De vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers hebben een grote rol gespeeld bij de totstandkoming van dit statuut. Tegelijk komen, ondanks hun belangrijke rol in onder andere het sociaal overleg, de belangenorganisaties van werknemers, de vakbonden, vaak negatief in de media. De laatste jaren bijvoorbeeld wordt hen vaak verweten dat ze door hun acties het investeringsklimaat in België verergerd hebben en niet vooruit kijken (Trends, 2013). Voormalig NMBS-topman Marc Descheemaecker stelt zelfs dat ze geïsoleerd zijn van de economische realiteit, alhoewel hij het hierbij dan wel enkel heeft over de vakbonden binnen de NMBS (Het Laatste Nieuws, 2014). Dit negatieve imago, dat vakbonden doorheen de tijd toegewezen hebben gekregen, kan zich mogelijks afstralen op het individuele vakbondslid, met alle gevolgen van dien. Eén van die mogelijke gevolgen wordt onderzocht in deze Masterproef.

We gaan in deze Masterproef namelijk na hoe vakbondsleden geapprecieerd worden op de arbeidsmarkt en dan vooral in het aanwervingsproces. Kortom, hoe staan werkgevers tegenover sollicitanten die vakbondsgeaffilieerd zijn? In de Verenigde Staten bijvoorbeeld worden vakbondsleden afgeschilderd als ondergravers van de concurrentiekracht met hun hoge lonen en riantе voordelen ten opzichte van niet-vakbondsgeaffilieerden (De Standaard, 2014). De gespannen relatie tussen werkgevers en vakbonden, die regelmatig wordt beschreven in de media, is de afgelopen decennia vaak bestudeerd in de internationale arbeidseconomische literatuur. Waar echter nog niet veel over geschreven is, en zeker niet in België, is de mogelijke ongelijke behandeling van vakbondsgeaffilieerden in de aanwerving. De weinige literatuur die er wel is, laat uitschijnen dat ook hier reeds vakbondsgeaffilieerden ongelijk behandeld worden. Vaak worden zij dan niet aangenomen ondanks dat ze misschien over de juiste capaciteiten beschikken. We vragen ons af of dit ook in België, meer bepaald Vlaanderen, zo is. Leidt het reveleren van vakbondsaffiliatie tot verlaagde kansen in het aanwervingsproces?

Om dit te onderzoeken, zullen we in deze Masterproef gebruik maken van een eerder in de literatuur gebruikte manier om allerlei vormen van ongelijke behandeling in de arbeidsmarkt te achterhalen en te meten, namelijk de correspondentietest. De werkwijze hierbij is als volgt: om te beginnen worden twee (of meer) fictieve motivatiebrieven en CV's uitgestuurd naar bepaalde, reëel openstaande vacatures. Ruffle en Shtudiner (2010) gebruiken de term 'paired CV-strategy' om erop te wijzen dat de CV's die verstuurd worden voor alle testpersonen (twee of meer) zo goed als identiek dienen te zijn. Natuurlijk moet er een verschil blijven tussen de CV's met betrekking tot de te testen discriminatiegrond, wat vrijwel het enige verschilpunt is dat van belang is. Deze discriminatiegrond wordt realistisch maar duidelijk gereveleerd in de CV's. Vervolgens kijkt men of er een verschil is in reactie op basis van de bestudeerde discriminatiegrond. Zo wordt de precieze kans op discriminatie gemeten. Door het toepassen van deze methode kunnen we nagaan of werkgevers op de Vlaamse arbeidsmarkt een verschillende waarde toekennen aan vakbondsgeaffilieerde personen ten opzichte van niet-vakbondsgeaffilieerde personen.

Onze concrete onderzoeksvragen zijn de volgende. Als eerste vragen we ons af of een sollicitant een hogere, lagere of gelijke kans op aanwerving heeft wanneer deze reveleert geaffilieerd te zijn met een vakbond. Ten tweede maken we een onderscheid naar specifieke vakbond en vragen we ons af of eventuele discriminatie hoger is naargelang men bij een bepaalde vakbond (ACLVB, ACV of ABVV) geaffilieerd is? Als derde vragen we ons af of eventuele discriminatie met betrekking tot vakbondsaffiliatie hoger is in laaggeschoolde dan wel in hooggeschoolde beroepen. Als laatste maken we een onderscheid tussen sectoren met een lage en een hoge syndicalisatiegraad en vragen we ons af waar de discriminatie hoger is.

Dit onderzoek levert zowel een wetenschappelijke als een maatschappelijke bijdrage. Vorige bijdragen in de literatuur gingen dergelijke discriminatie op een indirecte manier na via ofwel rechtszaken, die ingesteld werden wegens discriminatie, te bestuderen ofwel via onderzoek te doen naar het ontwerp van de aanwervingsprocedures die bedrijven gebruikten om vakbondsgeaffilieerden te identificeren. Onze bijdrage tot de literatuur bestaat erin op een directe manier discriminatie in de arbeidsmarkt op basis van vakbondsaffiliatie te meten via een correspondentietest. Een correspondentietest naar discriminatie van vakbondsgeaffilieerden is daarenboven nog nooit eerder gedaan,

nochtans blijkt er wel degelijk interesse te zijn in het onderwerp, zoals uit de literatuurstudie zal blijken. Daarnaast is dit onderzoek ook maatschappelijk relevant. Waar men bij discriminatie meestal denkt aan ongelijke behandeling op basis van etniciteit, handicap of geslacht is het niet minder relevant om discriminatie na te gaan van vakbondsgeaffilieerden. Sinds de invoering van artikel 107 Wet van 30 december 2009 ter aanvulling van artikel 3 Wet 10 mei 2007 is het namelijk bij wet verboden om te discrimineren op basis van syndicale overtuiging. Gegeven deze recente wijziging van de wet is het een interessante oefening om te kijken of werkgevers de wetswijziging hebben gerespecteerd.

De structuur van deze Masterproef is als volgt:

In hoofdstuk 2 geven we weer wat de internationale literatuur omtrent discriminatie van vakbondsgeaffilieerden te bieden heeft. Dit doen we aan de hand van artikels die het hebben over de ongelijke behandeling van de vakbond als groep binnen het bedrijf, als individueel vakbondslid binnen het bedrijf en, als meest belangrijke in het kader van deze Masterproef, in de aanwerving. In hoofdstuk 3 schetsen we de specifieke institutionele context die in België heerst omtrent vakbonden. We bespreken onder andere de organisatie van de vakbonden, op welk niveau ze actief zijn, wat ze moeten doen voor erkenning en in welke mate de Belgische arbeidsmarkt gesyndicaliseerd is. Hoofdstuk 4 geeft het ontwerp van het eigen empirisch onderzoek weer. Hierbij gaan we dieper in op de gebruikte methodologie, de specifieke afspraken die gemaakt werden in verband met de uitvoering van het onderzoek, hoe de vacatures geselecteerd werden en hoe de reacties geregistreerd en verwerkt werden. In hoofdstuk 5 trachten we de gebruikte methodologie ethisch te verantwoorden, aangezien deze in de literatuur op dit vlak niet onbediscussieerd is. In hoofdstuk 6 geven we de resultaten van ons onderzoek weer. Hier gaan we in op twee maatstaven die we gebruikt hebben om discriminatie te meten: de callback ratio en de netto discriminatiegraad. Hoofdstuk 7 bediscussieert kort de resultaten en geeft aan in welke richtingen toekomstig onderzoek kan gebeuren. Hoofdstuk 8 concludeert.

Hoofdstuk 2. Literatuurstudie

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op de internationale literatuur omtrent aanwervingsdiscriminatie op basis van vakbondslidmaatschap. Tenzij anders vermeld, bespreken de aangereikte artikelen de situatie in de Verenigde Staten.¹ We bespreken deze specifieke vorm van discriminatie in een derde subhoofdstuk van deze literatuurstudie. In een later hoofdstuk geven we hierop methodologische kritiek en stellen we een experimenteel design voor om de mate van aanwervingsdiscriminatie op basis van vakbondsaffiliatie in Vlaanderen na te gaan. Eerst gaan we echter dieper in op een meer besproken onderwerp in de internationale literatuur dat dicht aanleunt bij aanwervingsdiscriminatie op basis van vakbondsaffiliatie, namelijk hoe werkgevers de aanwezigheid van de vakbond appreciëren binnen het bedrijf. We bespreken dit zowel met betrekking tot de vakbond als groep binnen het bedrijf als tot het individuele vakbondslid. Het is belangrijk om eerst inzicht te krijgen in de redenen waarom werkgevers vakbonden en vakbondsleden binnen het bedrijf niet altijd appreciëren. Zodoende kunnen we beter begrijpen waarom werkgevers in het aanwervingsproces discrimineren op basis van vakbondsaffiliatie.

2.1 Werkgevers en hun appreciatie van vakbonds aanwezigheid: vakbond als groep

In dit subhoofdstuk gaan we dieper in op hoe werkgevers de aanwezigheid van een vakbond als groep binnen het bedrijf appreciëren. Ten eerste bespreken we de factoren die het gedrag van werkgevers ten aanzien van vakbonden kunnen verklaren. Ten tweede bespreken we enkele situaties waarin vakbonden gediscrimineerd kunnen worden door de werkgever, zoals tijdens representatie- en certificatieverkiezingen, aanvragen tot certificatie, 'organizing drives' en bij het onderhandelen van een eerste collectieve arbeidsovereenkomst (verder CAO). Het is niet de bedoeling om een

¹ De reden is dat er omtrent discriminatie van vakbondsgeaffilieerden in de aanwerving geen relevante literatuur gevonden werd voor Europa en dat deze volgens ons ook nog niet bestaat.

exhaustief overzicht te geven van de bestaande literatuur, maar wel om een indicatie te geven van de verschillende situaties en factoren die de werkgever aanzetten tot verzet tegen en discriminatie van vakbonden en vakbondsleden.

2.1.1 Algemeen verklarende factoren: het raamwerk van Dundon (2002)

Een eerste vraag die we ons moeten stellen is: “Welke zijn nu de factoren die aanzetten tot het discrimineren van vakbonden door de werkgever?” Dundon (2002) onderzocht hieromtrent zeven niet-gesyndiceerde bedrijven in Groot-Brittannië en kwam tot het besluit dat er drie dimensies of factoren zijn die, elkaar niet uitsluitend, het gedrag van de werkgever beïnvloeden als het op omgaan met vakbonden aankomt, of beter gezegd het niet willen omgaan met vakbonden. Deze drie dimensies zijn: de structurele dimensie, de ideologische dimensie en de culturele dimensie.

Onder de eerste dimensie, structurele barrières, verstaan we alles wat tot doel heeft de nood aan een vakbond te vermijden. Een voorbeeld is het instellen van een bedrijfsraad voor de werknemers door het management. Onder de tweede dimensie, de ideologische oppositie, verstaan we de mate van ideologische afkeer die de werkgever heeft tegenover de vakbond. De derde dimensie, culturele invloed, heeft te maken met de mate waarin het management actief zoekt naar een manier om een cultuur op de werkvloer te creëren die een trouwheid van de werknemers aan een bedrijfsimago zonder vakbond waarborgt. Het management kan dit bijvoorbeeld bewerkstelligen door het organiseren van allerlei activiteiten op het werk of door te betalen voor sociale aangelegenheden. Zodoende komt het management niet geheel als de slechterik over als het bijvoorbeeld langere uren wil invoeren en geeft het zichzelf de kans om de eis naar vakbondsvertegenwoordiging te vermijden. Het is belangrijk om op te merken dat deze drie dimensies in elkaar kunnen overlopen en sterk verbonden zijn. Zo kunnen symbolen van de heersende bedrijfscultuur slechts effectief zijn als de werknemers ideologisch achter de werkgever staan. Het zijn deze drie dimensies die volgens Dundon (2002) vormgeven aan het gedrag van werkgevers ten aanzien van vakbonden.

Dundon (2002) wijst de eerdere opvatting, die het niet voorkomen van een vakbond in een bedrijf beschrijft als een tweedeling tussen onderdrukking en substitutie van de vakbond, van de hand aangezien dergelijke dichotomie de complexiteit van de werkelijkheid volgens hem niet kan vatten. Volgens deze tweedeling zou het niet voorkomen van een vakbond in een bedrijf louter toe te wijzen zijn aan een keuze die de werkgever gemaakt heeft om ofwel de vakbond te onderdrukken ofwel te substitueren. Onder substitueren verstaan we dat de werkgever de nood aan vakbonden overbodig tracht te maken door bijvoorbeeld betere arbeidsvoorwaarden aan te bieden. Dundon (2002) merkt hierbij op dat er in de werkelijkheid meer complexe vormen bestaan van anti-vakbondsgedrag dan enkel onderdrukking of substitutie en dat de samenstelling van het toegepaste gedrag afhangt van contextgevoelige factoren en zelfs tegenstrijdig kan lijken, bijvoorbeeld in een bedrijf dat zowel vormen van onderdrukking als substitutie toepast. Het is hier dat de drie eerder vermelde dimensies een verklarende rol spelen.

Daarnaast bemerkt Dundon (2002) ook dat de typologie van anti-vakbondsgedrag ontwikkeld door Roy (1980) en verder uitgebreid door Gall (2004) weliswaar beter is dan de simpele dichotomie, maar dat ze toch nog met enkele moeilijkheden kampt.² Volgens deze typologie behoren onderdrukking en substitutie samen met nog vijf andere methoden, waar we verder niet op ingaan, tot een kader van gedragbeschrijvingen van de werkgever bij het omgaan met vakbonden. Dit kader verklaart jammer genoeg nog niet alles. Zo is het niet duidelijk of werkgevers zich ervan bewust zijn welke vorm van anti-vakbondsgedrag ze toepassen; met andere woorden, hun gedrag kan puur ad-hoc zijn als een reactie op de vakbond die zich tracht te organiseren binnen het bedrijf. Ten tweede bestaat er maar weinig evidentie dat deze typologie enige voorspellende kracht heeft in industriële sectoren of beroepscategorieën. Dundon (2002) geeft als laatste reden dat een dergelijke statische typologie de dynamische en complexe processen die zich afspelen binnen het bedrijf onmogelijk kan vatten.

² Zie Dundon (2002) voor een uitgebreider overzicht van de vermelde typologie van Roy (1980) en Gall (2004).

Uit het voorgaande kunnen we opmaken dat de vermelde dimensies gedefinieerd door Dundon (2002) een verbetering zijn ten opzichte van eerdere opvattingen en het mogelijk maken (beter) te begrijpen waarom werkgevers al dan niet vijandig zijn tegenover vakbonden, ze blijven echter wel redelijk algemeen. Daarom gaan we in volgende delen dieper in op andere, concretere factoren en situaties die het gedrag van de werkgever tegenover vakbonden kunnen verklaren.

2.1.2 Samenvatting internationale literatuur a.d.h.v. drie bepalende momenten

In wat volgt bespreken we enkele situaties of momenten die zich voordoen in het bedrijfsleven en die de werkgever al dan niet aanzetten tot verzet tegen en discriminatie van vakbonden en hun leden. Wederom wijzen we er nog eens op dat, aangezien dergelijke literatuur voor België voor zover wij weten niet voorhanden is, de vermelde artikels, tenzij anders vermeld, de situatie in de Verenigde Staten bespreken.³ Voor een kort overzicht van de situatie in België verwijzen we naar het hoofdstuk 'Institutionele context' van deze Masterproef.

2.1.2.1 Representatie- en certificatieverkiezingen

Er zijn, naast de boven beschreven factoren, bepaalde situaties die discriminatie van vakbonden door de werkgever kunnen uitlokken. Voorbeelden van dergelijke situaties zijn representatie- en certificatieverkiezingen.⁴ Een certificatieverkiezing is een verkiezing die bepaalt of de vakbond de exclusieve vertegenwoordiger zal worden van de werknemers bij onderhandelingen over onder andere het loon en de

³ We moeten hierbij in het achterhoofd houden dat vakbonden in Angelsaksische landen vaak eerst per bedrijf/organisatie een bepaald percentage leden moeten bereiken om erkend te worden of iets te zeggen te hebben.

⁴ In de Verenigde Staten ziet de 'National Labor Relations Board' (verder 'NLRB'), een onafhankelijk agentschap van de overheid, toe op de organisatie van de verkiezingen en het agentschap is verder ook belast met het onderzoeken en oplossen van oneerlijke arbeidspraktijken.

arbeidsomstandigheden (collectieve onderhandelingen). Als er genoeg stemmen zijn voor collectieve onderhandelingen (de vakbond wint de verkiezingen dan), wordt de werkgever verplicht met de vakbond te onderhandelen. Voor men hiertoe kan overgaan dient echter eerst een representatieverkiezing gehouden te worden, die bepaalt of de werknemers al dan niet een vakbond willen die hen zal vertegenwoordigen. De beslissing wordt genomen via meerderheidsstemming.

In hun onderzoek gaan Lawler en West (1985) dieper in op vormen van verzet van de werkgever bij representatieverkiezingen en het effect hiervan op de uitkomst van de verkiezingen. Voorbeelden van verzet tegen dergelijke verkiezingen door de werkgever zijn het inhuren van een management consultant en de verkiezingen trachten te vertragen. De rol die een management consultant speelt bij dergelijke verkiezingen, heeft volgens Lawler en West (1985) te maken met de wijze waarop deze de verzetsstrategie van de werkgever kan ontwerpen en organiseren. Verkiezingen vertragen heeft volgens Lawler en West (1985) dan wel een negatief effect op de kans dat de vakbond genoeg stemmen vindt, maar enkel als de vertraging minstens vier tot vijf maanden duurt wordt de impact substantieel. Andere praktijken die de werkgever kan toepassen zijn bijvoorbeeld individuele werknemers discrimineren op basis van vakbondslidmaatschap en dreigen met ontslag. Beiden zouden een filterende functie (i.e. een onruststoker in de ogen van het management wordt verwijderd) en een overtuigende functie (als een soort van boodschap naar andere werknemers toe) kunnen hebben. Werknemers zullen hierdoor dan minder geneigd zijn om voor de vakbond te stemmen. Lawler en West (1985) besluiten dat de individuele impact van deze praktijken eerder gering is, maar aangezien werkgevers vaak meerdere van deze tactieken tegelijkertijd toepassen, voegen ze hier aan toe dat dergelijke praktijken cumulatief een sterke negatieve impact hebben op de kans dat werknemers voor de vakbond stemmen.

Bentham (2002) onderzocht de situatie in Canada met betrekking tot de reactie van werkgevers op certificatie-aanvragen en wat het gevolg is voor de uitkomst van representatieverkiezingen en het onderhandelen van een eerste CAO (ut infra). Een aanvraag tot certificatie is de voorbereidende stap die dient te gebeuren alvorens men, indien de aanvraag goedgekeurd wordt, kan overgaan tot certificatieverkiezingen. Bentham (2002) bemerkt dat er in Canada veel meer discriminatie van vakbonden is op

de werkvloer dan initieel werd gedacht. Dit komt omdat dergelijke discriminatoire gedragingen van de werkgever wel degelijk een impact hebben zowel op de uitkomst van certificatie-aanvragen, representatieverkiezingen alsook op de kans dat er een eerste CAO afgesloten wordt.

Volgens Bentham (2002) zijn er vele factoren die het succes van een vakbond bij een certificatie-aanvraag en erna bepalen. Bentham (2002) geeft voorbeelden zoals vertragingen, bedrijfsgrootte, mate van vakbonds aanwezigheid en de sector van het bedrijf. Zo wordt er in andere onderzoeken (Thomason, 1994; Block en Roomkin, 1981) vaak gevonden dat de tijd tussen de aanvraag tot certificatie en de uitkomst van de verkiezingen die erop volgen negatief gerelateerd is aan het succes van de vakbond in die representatieverkiezingen. Vertragingen in dit hele proces zijn vaak het gevolg van tactieken gebruikt door de werkgever. Bedrijfsgrootte kan belangrijk zijn omdat het vaak moeilijker is werknemers te organiseren in grote bedrijven, bijvoorbeeld bij 'organizing drives' (ut infra). De mate van vakbonds aanwezigheid heeft meestal een positief effect op het succes van de vakbond bij representatieverkiezingen. Als laatste kunnen werknemers in verschillende sectoren anders staan tegenover vakbondsvertegenwoordiging, wat een effect zal hebben op de uitkomst van de representatieverkiezingen.

Naast deze algemene factoren gaat Bentham (2002) dieper in op handelingen van de werkgever om de vakbond tegen te werken als gevolg van de aanvraag tot certificatie. Bentham (2002) categoriseerde deze verschillende vormen van oppositie van de werkgever in drie groepen: (i) acties die het moeilijker maken voor de vakbond om te communiceren met de werknemers of voor werknemers onderling; (ii) directe communicatie met de werknemers betreffende de aanvraag tot certificatie van de vakbond en (iii) het opleggen van verstrengde werkregels en het toezicht houden op werknemers. Daarnaast maakte ze nog een vierde categorie die bestaat uit alle oneerlijke arbeidspraktijken van de werkgever, zoals verhoogd loon en andere voordelen beloven aan de werknemers als de vakbond de verkiezingen verliest (er komen dan geen onderhandelingen tussen de werkgever en de vakbond), werknemers (al dan niet vakbondsleden) ontslaan, vakbondsleden overplaatsen, dreigen met herlokalisatie van het bedrijf als de vakbond de representatieverkiezingen wint of elke

andere, volgens Bentham (2002), oneerlijke arbeidspraktijk die naar voren komt uit de door haar verzamelde data.

Uit de resultaten van die data, een rondvraag bij werkgevers of ze zich schuldig maken aan dergelijke praktijken, blijkt dat 88 procent van de werkgevers de communicatie bemoeilijkt, dat 68 procent direct communiceert met de werknemers, dat ongeveer 33 procent verstrengde werkregels oplegt aan en toezicht houdt op de werknemers en dat 12 procent zich schuldig maakt aan oneerlijke arbeidspraktijken. Bentham (2002) merkt op dat deze resultaten, vooral degene met betrekking tot oneerlijke handelspraktijken, waarschijnlijk onderschat worden omdat sommige werkgevers niet zullen durven toegeven dat ze dergelijke praktijken handhaven in hun bedrijf. Gebruik makende van een andere, zeer milde classificatie van werkgeversreacties op certificatie-aanvragen, blijkt dat slechts 20 procent van de werkgevers de aanvraag niet probeert te dwarsbomen.⁵ Deze 20 procent gebruikte wel technieken die in andere studies vaak als zeer doeltreffend gevonden worden, zoals het inhuren van een consultant (Lawler en West, 1985) en het trainen van managers om effectief om te gaan met een 'organizing drive' (ut infra) (Freeman en Kleiner, 1990). Bentham (2002) merkt wel op dat haar data geen acties van de werkgever uit bevatten die een aanvraag tot certificatie moeten vermijden. Dit is volgens haar een bijkomende reden om te vermoeden dat de werkelijke weerstand tegen vakbonden waarschijnlijk nog groter is dan uit haar resultaten naar voren komt.

Bentham (2002) schatte vervolgens twee modellen waarin zij het effect naging van de verschillende reacties van de werkgever op certificatie-aanvragen op de kans van certificatie (het winnen van de certificatieverkiezingen) en op de kans dat er een eerste CAO tot stand komt. Net zoals Lawler en West (1985) dat vonden in hun studie, komt ook Bentham (2002) tot een gelijkaardig besluit dat het individueel effect van deze maatregelen vaak niet significant is voor de kans op certificatie of voor de kans dat er een eerste CAO tot stand komt en dat er dus vooral moet gekeken worden naar het gecumuleerde effect. Bentham (2002) heeft dit echter niet geschat. Het meest opvallend is dat het verstrengen van toezicht op werknemers leidt tot een significant 'rebound'-effect (ook wel 'backfire'-effect genaamd) en er dus voor zorgt dat de kans op

⁵ Voor de volledige classificatie van reacties van de werkgever, verwijzen we naar Bentham (2002).

certificatie verhoogt, namelijk met 8 procentpunten. Dit effect beschrijft de situatie waarin het discrimineren door de werkgever van bepaalde werknemers, die vakbondsleden zijn, andere werknemers, die geen vakbondsleden zijn, aanzet tot het steunen van hun collega's. Hierdoor komt er juist meer steun voor de vakbond (Lawler en West, 1985). Het trainen van managers om effectief om te gaan met een 'organizing drive' (ut infra) en het bemoeilijken van communicatie tussen de vakbond en de werknemers of tussen werknemers onderling zijn volgens Bentham (2002) de meest doeltreffende tactieken die een werkgever kan gebruiken in het dwarsbomen van een overwinning van de vakbond bij certificatieverkiezingen. De kans op certificatie daalt hierbij met 15 tot 16 procentpunten. Een laatste opvallende conclusie die Bentham (2002) trekt is dat het eerder vermelde effect dat een consultant heeft bij het tegenwerken van een vakbond in de andere richting gaat in Canada; het verhoogde de kans op succes van een certificatie in plaats van die te verminderen. Dit in tegenstelling tot wat Lawler en West (1985) vonden in de Verenigde Staten. Het inhuren van een advocaat door de werkgever om hem bij te staan, bleek volgens Bentham (2002) wel effectief in Canada, terwijl dit dan weer veel minder het geval was in de Verenigde Staten (Lawler en West, 1985). Dit toont aan dat de rol die advocaten en consultants spelen in het bijstaan van de werkgever kan verschillen van land tot land. Bentham (2002) bemerkt ook dat, alhoewel sommige acties van de werkgever geen significant effect hebben op het initiële certificatiesucces, ze dat soms wel hebben op langere termijn, bijvoorbeeld op de kans dat er een eerste CAO afgesloten wordt (ut infra).

2.1.2.2 'Organizing drives'

Een andere situatie die discriminatie van vakbonden door de werkgever kan uitlokken, is een 'organizing drive'. Dit zijn campagnes van de vakbond gericht op het overhalen van niet-gesyndiceerde werknemers om zich aan te sluiten bij de vakbond. Zodoende hoopt de vakbond meer stemmen te hebben in de representatieverkiezingen. Freeman en Kleiner (1990) gaan in hun onderzoek dieper in op de determinanten en consequenties van verzetsmaatregelen van de werkgever tegen dergelijke 'organizing drives'. Freeman en Kleiner (1990) bemerken drie afwegingen die werkgevers maken voor ze overgaan tot enig verzet tegen een 'organizing drive'. Als eerste overweging is

er het effect van hun oppositiemaatregelen op de kans dat de vakbond de verkiezingen binnen het bedrijf wint. Zoals al eerder vermeld betekent dit dat de werkgever verplicht wordt te onderhandelen met de vakbond in collectieve onderhandelingen. Als tweede overweging is er de kost van de oppositiemaatregelen en als derde overweging het mogelijke verlies van bedrijfswinst bij een vakbondsoverwinning.

Uit hun onderzoek besluiten Freeman en Kleiner (1990) dat managers een sterke incentive hebben om een 'organizing drive' tegen te werken aangezien een 'organizing drive' een signaal geeft aan de aandeelhouders dat het management 'zwak' is en moet vervangen worden. Dit komt omdat aandeelhouders vooral gericht zijn op winst (vakbondseisen voor bijvoorbeeld hoger loon kunnen de winsten doen dalen) en niet op de rechten van de werknemers binnen het bedrijf (de vakbond tracht deze te verbeteren of tenminste te beschermen). Daarnaast besluiten Freeman en Kleiner (1990) ook dat de sterkste oppositie te vinden is in bedrijven waar de arbeidsomstandigheden slecht zijn en waar relatief lage lonen worden uitbetaald.

Net zoals Bentham (2002) dat vond, blijkt ook uit het onderzoek van Freeman en Kleiner (1990) dat de best werkende technieken om 'organizing drives' de kop in te drukken toezichhoudende tactieken zijn. Waar dit bij Bentham (2002) het trainen van managers is om effectief om te gaan met een 'organizing drive', is dit bij Freeman en Kleiner (1990) chefs ('supervisors') campagne laten voeren tegen de vakbond. Daarnaast besloot Bentham (2002) ook uit haar onderzoek dat tactieken die het moeilijker maken voor de werknemers om met elkaar en de vakbond te communiceren effectief zijn in het bemoeilijken van een 'organizing drive' en dat ze dus ook de kans op certificatie verlagen. Hoewel de impact per gebruikte tactiek klein is, ongeveer drie procentpunten per tactiek, kan een werkgever die meerdere tactieken samen toepast er vaak in slagen de kans op certificatie met ongeveer 14 procentpunten te verminderen. Net als Lawler en West (1985) dat vonden bij representatieverkiezingen, vinden Freeman en Kleiner (1990) ook dat het inhuren van een management consultant effectief is in het verslaan van vakbonden bij 'organizing drives' ('verslaan' moeten we hier dan opvatten als het succesvol afraden van werknemers om zich bij de vakbond aan te sluiten). Lawler en West (1984) spreken Freeman en Kleiner (1990) echter tegen dat chefs ('supervisors') trainen en campagne laten voeren tegen de vakbond echt werkt; zij vinden in hun onderzoek dat dergelijke praktijken de kans dat de vakbond de

representatieverkiezing wint, vergroot. Lawler en West (1984) vermoeden dat er hier een 'backfire' effect meespeelt.

2.1.2.3 Eerste collectieve arbeidsonderhandelingen

Een laatste situatie die discriminatie van vakbonden door de werkgever kan uitlokken, zijn de onderhandelingen over een eerste CAO. Cooke (1985a) onderzoekt waarom vakbonden er vaak niet in slagen een eerste CAO af te sluiten. Ook hier speelt discriminatie door de werkgever een rol. Zo kan de werkgever bepaalde, door de wet toegestane, tactieken gebruiken om de onderhandelingen uit te stellen of bepaalde werknemers te ontslaan. Het gaat hier meer bepaald over tactieken opgenomen in de 'National Labor Relations Act' (verder 'NLRA') uit de Verenigde Staten.⁶ Dit gebeurt om de steun voor de vakbond te verminderen nadat bijvoorbeeld een representatieverkiezing gewonnen werd door de vakbond, het zogenoemde 'chilling'-effect. Werknemers vrezen hierdoor namelijk verdere represaillemaatregelen en verminderen hun steun aan de vakbond. Aangezien het in het onderzoek van Cooke (1985a) gaat over een eerste CAO, moet er gewezen worden op enkele beïnvloedende factoren die de uitkomst van de onderhandelingen mee bepalen. Zo zijn volgens Cooke (1985a) de onderhandelingsbekwaamheid van de partijen, de perceptie van de werknemers over de mogelijke kosten en voordelen van vakbondsrepresentatie en het feit dat werkgevers bij een eerste CAO meer geneigd zijn om de vakbond tegen te werken, belangrijke bepalende elementen bij het al dan niet binnenhalen van een eerste CAO.⁷

Cooke (1985a) wijst ook op andere factoren die een rol kunnen spelen bij het al dan niet binnenhalen van een eerste CAO. Onder deze andere factoren vinden we: wettelijke

⁶ De 'National Labor Relations Act' is een wet met onder andere als doel het verminderen van het voorkomen van arbeidsgeschillen (die een druk leggen op de handel tussen staten en de buitenlandse handel). In de 'NLRA' staat onder andere dat werknemers uit de private sector het recht hebben zich te verenigen in een vakbond, collectieve onderhandelingen mogen voeren en collectieve actie mogen ondernemen, inclusief staken, indien ze dit nodig achten.

⁷ Bekwame onderhandelaars zijn in staat de perceptie van mogelijke kosten en voordelen van een CAO sterk te beïnvloeden omdat het de eerste keer is dat er binnen het bedrijf over onderhandeld wordt. Werknemers zullen minder geneigd zijn te staken om een akkoord af te dwingen als ze de mogelijke gevolgen van een dergelijk akkoord niet goed kennen.

factoren, organisatiefactoren en marktfactoren. De belangrijkste wettelijke factor is, zoals al eerder vermeld, de mogelijkheid die de werkgever heeft om de onderhandelingen te vertragen of uit te stellen. Onder organisatiefactoren verstaat Cooke (1985a) bijvoorbeeld de kracht van de vakbond (gemeten in aantal werknemers dat voor de vakbond stemt) en de beschikbaarheid van middelen voor stakingen en personeel. Beiden zouden het behalen van een eerste CAO makkelijker moeten maken. Alhoewel hij de effectiviteit van deze organisatiefactoren niet schat in zijn model, vermoedt hij wel dat ze een effect hebben. Een voorbeeld van een marktfactor die een rol speelt bij het al dan niet behalen van een eerste CAO is de ratio van het loon binnen het bedrijf ten opzichte van het sectorloon. Hoe hoger de ratio, ervan uitgaande dat vakbonden minstens het sectorloon nastreven, hoe lager de weerstand van het management bij het sluiten van een eerste CAO omdat het management verwacht dat de arbeidskosten in dit geval niet veel zullen stijgen. Het belangrijkste negatieve effect volgens Cooke (1985a) is discriminatie van vakbondsleden door de werkgever. Uit zijn onderzoek blijkt dat dit de kans dat een eerste CAO afgesloten wordt, verlaagt met ongeveer 44 procentpunten. Onder discriminatie van vakbondsleden verstaan we discriminatoire gedragingen zoals gedefinieerd door Cooke (1985b) (ut infra).

Bentham (2002) onderzocht, zoals al eerder vermeld, ook het effect van de verschillende reacties van de werkgever op certificatie-aanvragen op de kans dat er een eerste CAO tot stand komt. Ze vond dat, als de werkgever zich schuldig maakt aan oneerlijke arbeidspraktijken (ut supra), de kans dat een CAO afgesloten wordt daalt met ongeveer 14 procentpunten. Daarnaast stijgt ook de kans dat er zich onderhandelingsmoeilijkheden voordoen met 30 tot 35 procentpunten. Met onderhandelingsmoeilijkheden bedoelt Bentham (2002) dat er bij de onderhandelingen nood was aan de tussenkomst van een derde partij (een bemiddelaar of arbiter, zoals een particuliere rechter, die de partijen helpt tot een overeenkomst te komen). Een nog ernstiger effect van oneerlijke arbeidspraktijken op de kans dat er een eerste CAO afgesloten wordt, vond Bentham (2002) als de werkgever door een rechtbank effectief schuldig bevonden werd aan het gebruiken van oneerlijke arbeidspraktijken. De kans op het behalen van een eerste CAO daalde dan met 22 procentpunten.

Uit het voorgaande blijkt duidelijk dat vakbonds aanwezigheid binnen het bedrijf niet altijd even goed geapprecieerd wordt door de werkgever. De vakbond ondervindt dan

ook vaak weerstand van de kant van de werkgever in vele situaties waar ze actie onderneemt of zich tracht te organiseren. In sommige gevallen gaat het zelfs zover dat individuele werknemers ontslagen worden of oneerlijk behandeld worden. Het is hier waar we in een volgend subhoofdstuk dieper op ingaan, namelijk hoe werkgevers de vakbondsaffiliatie van individuen, binnen het bedrijf tewerkgesteld, appreciëren.

2.2 Werkgevers en hun appreciatie van individuele vakbondsaffiliatie: individueel vakbonds lid

Gall (2009) baseerde zich op een artikel van 'American Rights at Work' (2005) om te zeggen dat in de Verenigde Staten gemiddeld elke 23 minuten een werknemer zijn ontslag krijgt vanwege vakbondsactiviteiten. De situatie is er dus schrijnend wat dit betreft. Ook in andere landen, zoals het Verenigd Koninkrijk, worden vakbondsleden oneerlijk behandeld door de werkgever omwille van het lid zijn van een vakbond (Gall, 2009). In dit subhoofdstuk gaan we na wat we verstaan onder discriminatoire gedragingen van de werkgever tegenover vakbondsleden. Deze gedragingen geven blijk van hun appreciatie van individuele vakbondsleden binnen het bedrijf. We vermelden ook kort welke excuses werkgevers al dan niet geven voor het gebruik van dergelijk gedrag. Daarnaast gaan we ook na wat de mogelijke verklaringen voor dergelijk gedrag kunnen zijn en welke gevolgen deze verklaringen kunnen hebben. Vooreerst echter koppelen we nog even terug met vorig subhoofdstuk door enkele determinanten van de mate van discriminatie van zowel de vakbond als groep als het individuele vakbonds lid nader te belichten.

Wederom dient dit subhoofdstuk hieromtrent niet beschouwd te worden als een exhaustieve uiteenzetting van de bestaande literatuur, maar wel als een korte beschouwing van enkele geselecteerde artikels om zodoende een indicatie te geven van, en een verklaring voor, de mate van discriminatie en oneerlijke behandeling van individuele vakbondsleden binnen het bedrijf en wat de gevolgen hiervan zijn.

2.2.1 Determinanten van mate van discriminatie

Kleiner (1984) onderzocht, net als Dundon (2002) dat gedaan heeft, bepalende factoren die aanzetten tot het discrimineren van vakbonden door de werkgever. Kleiner (1984) keek daarbij meer naar de invloed van de economische omgeving en de arbeidsrelaties in die omgeving op het gedrag van de werkgever met betrekking tot discriminatie van vakbonden. Kleiner (1984) stelt dat een winstmaximaliserend bedrijf zal discrimineren als dit geen significant kostenverhogend effect heeft op de productie van het bedrijf. Er zal eveneens gediscrimineerd worden als het management de gerechtelijke kosten van discriminatie laag inschat en daarnaast ook verwacht dat dergelijk gedrag de arbeidskosten kan verlagen. Uit zijn onderzoek besluit Kleiner (1984) dat bedrijven die al eerder gediscrimineerd hebben meer geneigd zullen zijn om dit opnieuw te doen, wat zijn vermoeden dat de kosten van overtreding laag zijn, bevestigt. Kleiner (1984) pleit er dan ook voor om de kosten van discrimineren voor de werkgever te verhogen om op die manier discriminatoir gedrag af te schrikken. Daarnaast vindt hij ook dat hoe hoger de graad van syndicalisatie binnen de sector waarin het bedrijf actief is, hoe meer discriminatie er zal zijn. Met graad van syndicalisatie bedoelt Kleiner (1984) de mate waarin het bedrijf actief is in een bepaalde industrietak of sector met vele gesyndiceerde werknemers. Redenen voor de hogere discriminatie in sterk gesyndicaliseerde sectoren kunnen zijn dat bedrijven in dergelijke sectoren logischerwijze meer geconfronteerd worden met vakbonden en zich bewust worden van de lage kosten van discriminatie of de mogelijkheid dat discriminatie meer aan het licht komt door vakbondsleden die dergelijk gedrag van de werkgever melden. Als laatste determinant geeft Kleiner (1984) het aantal mensen dat tewerkgesteld is binnen het bedrijf. Als dit daalt, dan blijkt dat werkgevers meer geneigd zijn om werknemers, die connecties met de vakbond hebben, te ontslaan of dat ze meer geneigd zijn vakbondsleden te discrimineren. Er zijn daartoe drie redenen. Ten eerste hebben grotere bedrijven vaak meer uitgewerkte en objectieve rekruteringsprocedures. Ten tweede kunnen kleinere bedrijven zonder belangrijke vakbondsrepresentatie vrezen dat het aanwerven van vakbondsgeaffilieerden de impact van de vakbond binnen hun bedrijf zou kunnen versterken doordat deze mogelijk vertegenwoordiging in de ondernemingsraad kunnen nastreven of actief willen wegen op de totstandkoming van lonen binnen het bedrijf. Ten derde staan vakbonden vaak veel sterker in grote

bedrijven, wat discrimineren op basis van vakbondsaffiliatie risicovoller maakt (Kleiner, 1984; Wood et al., 2009).

2.2.2 Discriminatoire gedragingen: evidentie

Zoals we uit het voorgaande subhoofdstuk konden verwachten, vinden volgens de 'NLRB' ongeveer 90 procent van de discriminatoire gedragingen van werkgevers (in de Verenigde Staten) plaats tijdens 'organizing drives', eerste CAO-onderhandelingen en juist voor representatieverkiezingen. Daarnaast vindt de 'NLRB' ook dat 95 procent van de discriminatoire gedragingen van werkgevers te maken heeft met ontslag, degradatie en/of het toewijzen van minder voldoening gevende jobs aan werknemers (Cooke, 1985b). Cooke (1985b) bemerkt daarenboven dat werkgevers zich vaak ook schuldig maken aan andere (dwang)maatregelen, zoals illegaal toezicht houden op werknemers, ondervragingen, dreigen met vergeldingsmaatregelen en/of beloften van voordelen op het werk.

Waar Cooke (1985b) de situatie in de Verenigde Staten nader belichtte, onderzocht Gall (2009) de situatie in het Verenigd Koninkrijk. Gall (2009) heeft het vooral over discriminatie van vakbondsleden onder de vorm van ontslag of schorsing (wat tot ontslag kan leiden). Dergelijke maatregelen horen volgens Gall (2009) duidelijk thuis onder vakbondsonderdrukking en niet onder substitutie (ut supra). Andere maatregelen, gelijkaardig aan deze die Cooke (1985b) vermeldt ut supra, zijn bijvoorbeeld niet in aanmerking komen voor promotie, in ploeg moeten werken met moeilijke uren en zo verder. Gall (2009) vindt echter dat dergelijke tactieken meer binnen het bedrijf blijven en moeilijker te bewijzen zijn. Cooke (1985b) merkt op dat het aantal beschuldigingen van discriminatie van vakbondsleden op jaarbasis tussen 1950 en 1980 verzesvoudigd is (van 3.213 beschuldigingen per jaar naar 18.315 beschuldigingen per jaar). Ter vergelijking: Gall (2009) vindt maar 310 beschuldigingen over een periode van 12 jaar. Dit maakt onmiddellijk duidelijk dat de situatie in de Verenigde Staten, zoals al eerder vermeld, schrijnend is.

Werkgevers verdedigen zich vaak tegenover deze aantijgingen en beschuldigen de werknemers in kwestie van insubordinatie of frequent absentisme. In andere gevallen verwijzen werkgevers naar de economische situatie van het bedrijf, zoals de noodzaak om het personeelsbestand van het bedrijf te reduceren (Cooke, 1985b). Deze beschuldigingen en redenen worden daarna door de 'NLRB' onderzocht op hun werkelijkheidsgehalte om al dan niet te kunnen spreken van discriminatie op basis van vakbondslidmaatschap.

2.2.3 Verklaringen

Nu we een beeld hebben van de discriminatie van individuele vakbondsleden, is het interessant om in te gaan op de mogelijke verklaringen hiervoor. Als hoofdverklaring geeft Gall (2009) dat werkgevers de aanwezigheid van een (oppositionele) vakbond beschouwen als een dreiging ten aanzien van hun onbetwiste recht om beslissingen te nemen binnen het bedrijf. Zoals al eerder vermeld stelt Kleiner (1984) dat een winstmaximaliserend bedrijf zal discrimineren als dit geen significant kostenverhogend effect heeft op de productie van het bedrijf. Dit wil zeggen dat het discrimineren van individuele vakbondsleden een efficiënte manier kan zijn om met de dreiging die de vakbond vormt in de ogen van de werkgever om te gaan. Dit omdat de kosten (ontslagkosten en eventueel (financiële) compensatie) vaak niet opwegen tegen de potentiële voordelen die dergelijk gedrag van de werkgever heeft: de vakbond verliest aan macht, met als gevolg dat de dreiging voor de werkgever daalt en daarnaast zendt het ook een signaal naar de andere werknemers. Zodoende wordt het alleenrecht van het management om beslissingen te nemen binnen het bedrijf versterkt (Gall, 2009). Een bijkomende verklaring wordt gevonden in het steeds dominanter worden van human resource management (verder HRM) bij het managen van arbeidsrelaties. Gall (2009) bemerkt dat discriminatie van vakbondsleden net een tactiek kan zijn om werknemers warm te maken voor HRM door hen de bescherming die vakbonden bieden te ontnemen. Daarnaast is er nog het vermoeden dat naarmate HRM dominanter wordt in een bedrijf, werknemers meer tevreden zijn en minder nood hebben aan een vakbond. Machin en Wood (2005) onderzochten dit voor het Verenigd Koninkrijk tussen 1980 en 1998 en gingen na of de hypothese dat de toename van het

gebruik van HRM doorheen de jaren samenging met de afname van vakbonds aanwezigheid binnen het bedrijf (ut supra: substitutie van de vakbond) strookt met de werkelijkheid. Uit hun onderzoek blijkt evenwel dat dit niet het geval is. Machin en Wood (2005) vonden namelijk geen snellere afname van vakbonds aanwezigheid in bedrijven die gebruik maakten van HRM ten opzichte van bedrijven die geen gebruik maakten van HRM. Sterker nog, ze vonden zelfs enige evidentie dat vakbonds aanwezigheid en HRM complementair kunnen zijn. Alhoewel hun onderzoek zich beperkt tot het Verenigd Koninkrijk, beargumenteren Machin en Wood (2005) dat hun resultaten ook gelden voor vele andere landen, zelfs in de Verenigde Staten. Dit alles heeft tot gevolg dat we het dominant worden van HRM als bijkomende verklaring voor het discrimineren van vakbondsleden, zoals Gall (2009) dat vermeldt, in vraag kunnen stellen.

2.2.4 Gevolgen

Deze discriminatoire gedragingen hebben natuurlijk hun gevolgen op de individuele werknemers en ook op de vakbond. In de literatuur komen twee effecten naar voren, namelijk het 'chilling'-effect en het 'backfire'-effect (ook wel 'rebound'-effect genaamd). Het 'chilling'-effect wijst op het gebeuren dat, uitgaande van nutmaximaliserend gedrag van de werknemers, de kosten voor werknemers voor het steunen van de vakbond drastisch verhoogd worden door discriminatie vanwege de werkgever (Cooke, 1985b). Op die manier daalt de steun voor de vakbond. Dit is goed voor de werkgever aangezien deze de vakbond ziet als een dreiging ten aanzien van zijn recht om beslissingen te nemen binnen het bedrijf (Gall, 2009). Cooke (1985b) vindt dat door discriminatoire gedragingen van de werkgever een dergelijk 'chilling'-effect aanwezig kan zijn bij representatieverkiezingen. Kleiner (1984) heeft vermoedens dat een 'chilling'-effect ook aanwezig is bij 'organizing drives'. Hiermee treden deze auteurs in discussie met Lawler en West (1985) die het omgekeerde beargumenteren door te stellen dat werkgeverdiscriminatie naast een 'chilling'-effect ook een 'backfire'-effect heeft. Dit effect beschrijft, zoals al eerder gezegd, de situatie waarin werknemers, die vakbonds lid zijn, gediscrimineerd worden door de werkgever, maar gesteund worden door werknemers die geen vakbonds lid zijn. Hierdoor komt er juist meer steun voor de

vakbond (Lawler en West, 1985). Lawler en West (1985) wijzen er wel op dat er geen maatstaf is om de dispositie van werknemers ten opzichte van vakbonden te meten voordat er discriminatie plaatsvindt. Hierdoor kan er een opwaarts vertekende selectiviteitsbias zijn. Volgens de data van Cooke (1985a) is er meer reden tot het aannemen van het 'chilling'-effect dan van het 'backfire'-effect. Zo vermeldt hij een daling met 17 procentpunten van de kans op het behalen van een overwinning in een certificatieverkiezing als de werkgever discrimineert naar vakbonden toe. Dit resultaat wordt volgens Cooke (1985a) onderschat omdat er waarschijnlijk ook nog discriminatie is buiten deze verkiezingen. Werkgevers grijpen daarnaast ook meer naar discriminatoire middelen als ze voelen dat ze de verkiezingen zullen verliezen om zo nog het tij te keren.

Nu we een idee gevormd hebben van hoe individuele vakbondsleden en de vakbond als groep binnen het bedrijf geapprecieerd worden door de werkgever, kunnen we overgaan naar de internationale literatuur met betrekking tot het eigenlijke onderwerp van deze Masterproef, namelijk aanwervingsdiscriminatie op basis van vakbondsaffiliatie. Het doel van deze Masterproef is dan ook om via een correspondentie-onderzoek na te gaan of werkgevers individuen reeds discrimineren op basis van hun vakbondsaffiliatie nog voor ze een voet binnen gezet hebben in de onderneming. Uit de, naar het beste van onze kennis, magere internationale literatuur die hieromtrent bestaat, is er alvast evidentie om te geloven dat dit wel degelijk het geval is.

2.3 Werkgevers en hun appreciatie van individuele vakbondsaffiliatie: discriminatie bij de aanwerving

Zoals hiervoor gezegd en ook opgemerkt door Cantrell, Hendrix, Leap en Taylor (1990) focust de bestaande literatuur met betrekking tot vakbondsdiscriminatie vooral op discriminatie op de werkvloer en niet op discriminatie op een geheel ander niveau, zijnde discriminatie van vakbondsleden in het aanwervingsproces. Uit hun en ook uit ander onderzoek blijkt echter dat er wel degelijk reeds gediscrimineerd wordt door de

werkgever op vlak van vakbondsaffiliatie in het aanwervingsproces. Cantrell et al. (1990) pleiten dan ook voor meer aandacht voor dit soort van discriminatie omdat het belangrijke effecten kan hebben op hoe de werkomgeving er zal uitzien. Hiermee bedoelen ze dat naarmate er minder vakbondssympathisanten aangenomen worden, de kans ook daalt op het vinden van steun voor vakbondsrepresentatie binnen de onderneming (een soort van 'chilling'-effect, ut supra).

In de volgende paragrafen bespreken we de belangrijkste resultaten uit het weinige onderzoek dat wel verricht is naar deze soort van vakbondsdiscriminatie. Ten eerste gaan we dieper in op de mate van voorkomen van dergelijke discriminatie en welk effect het kan hebben op de situatie binnen het bedrijf. Vervolgens gaan we na hoe werkgevers de aanwervingsprocedures ontwerpen om de vakbondsaffiliatie van de sollicitant te weten te komen. Ten slotte vermelden we enkele (drog)redenen die werkgevers geven voor het niet aanwerven van vakbondsleden.

2.3.1 Algemene evidentie

Eerst geven we weer wat de belangrijkste algemene resultaten zijn uit het weinige, hoofdzakelijk uit de Verenigde Staten komende, internationale onderzoek dat er omtrent discriminatie van vakbondsgeaffilieerden reeds gedaan is in verband met de mate van voorkomen van dergelijke discriminatie en hoe ermee omgegaan wordt. Zo onderzochten Cantrell et al. (1990) 95 gevallen van oneerlijke arbeidspraktijken waar er in het aanwervingsproces vermeende discriminatie was van vakbondsanhangers. In 77,9 procent van de gevallen besliste de 'NLRB' (ut supra) in het voordeel van de werknemers of de vakbond en was er volgens de 'NLRB' wel degelijk sprake van discriminatie bij de aanwerving. Cantrell et al. (1990) merken op dat er in een periode van tien jaar, rekening houdend met het feit dat de 'NLRB' in de onderzochte periode (1976 - 1986) jaarlijks gemiddeld ongeveer 1173 gevallen van oneerlijke arbeidspraktijken behandelde, maar 95 gevallen waren van vermeende discriminatie van vakbondsanhangers in het aanwervingsproces, wat dus redelijk weinig is.

Cantrell et al. (1990) geven hiervoor verschillende verklaringen. Ten eerste kan het zijn dat het discrimineren van vakbondsanhangers in het aanwervingsproces niet zo vaak voorkomt. Deze verklaring is echter weinig waarschijnlijk aangezien vele ondernemingen liever vakbondsvrij blijven of er toch enigszins op uit zijn de macht van de vakbond binnen het bedrijf te verzwakken (zie hiervoor de bespreking over de appreciatie van vakbonds aanwezigheid en individuele vakbondsaffiliatie op de werkvloer, ut supra). Een tweede verklaring vinden Cantrell et al. (1990) in de mogelijkheid dat sommige gekwalificeerde sollicitanten er niet in geslaagd zijn de discriminatoire praktijken van de werkgever te melden aan de 'NLRB'. Dit kan zich voordoen omdat de sollicitant niet weet dat hij niet aangeworven is vanwege zijn link met een vakbond of omdat hij zich niet bewust is van zijn rechten. Het kan eveneens zijn dat, als een sollicitant sympathie heeft voor een vakbond, dit nog niet betekent dat hij aangesloten is bij een vakbond. Zonder een vakbond om de aanwervingsprocedure in de gaten te houden, vermindert de kans dat een dergelijke sollicitant klacht neerlegt wegens discriminatie. Als laatste kan het zijn dat sommige gevallen van discriminatie gewoonweg onopgemerkt blijven door het feit dat werkgevers steeds meer ingewikkelde methodes gaan gebruiken om vakbonden dwars te zitten, zoals het inhuren van een consultant die de werkgever moet helpen de onderneming vakbondsvrij te houden (Wei, Hendrix, Leap, Taylor, 1988). De rol die een consultant kan hebben bij het verminderen van de macht van de vakbond, werd hierboven reeds besproken. In het geval dat de 'NLRB' in het voordeel van de werknemer oordeelt, wordt de werkgever meestal opgelegd te stoppen met zijn discriminatoire praktijken, te onderhandelen met de vakbond, de geweigerde sollicitanten toch aan te nemen voor de banen waarvoor ze zich kandidaat hadden gesteld of deze sollicitanten op een preferentiële aanwervingslijst te plaatsen.

De mate van voorkomen van discriminatie op basis van vakbondsaffiliatie in het aanwervingsproces is volgens Cantrell et al. (1990) gerelateerd aan de mate van voorkomen van discriminatie van vakbonden en vakbondsleden binnen het bedrijf. Uit hun onderzoek blijkt dat als werkgevers weigeren mensen aan te nemen omdat deze pro-vakbond zijn, dit vaak samengaat met andere vormen van discriminatie op vlak van vakbondslidmaatschap. In de 95 gevallen onderzocht door Cantrell et al. (1990) waar er sprake was van discriminatie in het aanwervingsproces, waren de meest voorkomende andere praktijken van vakbondsdiscriminatie het ontslaan van

werknemers binnen het bedrijf die bekend stonden als vakbondssympathisanten (24,2 procent van de gevallen), dreigen met ontslag of met het verminderen van het loon (17,9 procent van de gevallen) en het toezicht houden op vakbondsactiviteiten (11,6 procent van de gevallen). Daarnaast merken Cantrell et al. (1990) op dat de meeste discriminatie van vakbondsanhangers in het aanwervingsproces plaatsvindt tijdens een 'organizing drive' of net na het winnen van een representatieverkiezing door de vakbond (samen goed voor meer dan 70 procent van de gevallen). De werkgever neemt dus vooral een reactieve en minder een preventieve houding aan en discrimineert dus meer naarmate er hogere vakbondsactiviteit is binnen het bedrijf.

Uit het onderzoek van Saltzman (1995) blijkt er ook evidentie te zijn, hoewel die zwak is, dat de onderzochte werkgever (een in de Verenigde Staten gevestigde Japanse auto-onderdelenfabriek) discrimineerde bij het aanwervingsproces als de sollicitanten vakbondsgericht waren. De gemiddelde kans dat een werkgever een sollicitant die pro-vakbond was weigerde, was 15,7 procentpunten hoger dan dat hij iemand die anti-vakbond was zou weigeren. Daarnaast was ook de gemiddelde kans dat een baanaanbieding gedaan werd 17,2 procentpunten lager bij sollicitanten die pro-vakbond waren dan bij een sollicitant die anti-vakbond was. Bij het bespreken van het ontwerp van de aanwervingsprocedures gaan we verder in op het onderzoek van Saltzman (1995).

2.3.2 Middel 1: Ontwerp van de aanwervingsprocedure

Werkgevers ontwerpen de aanwervingsprocedures vaak zodanig dat ze te weten komen of een sollicitant een verleden heeft met een vakbond of toch enigszins pro-vakbond is. In wat volgt bespreken we kort de belangrijkste resultaten in verband met het ontwerp van de aanwervingsprocedure van de voornaamste, en voor zover we weten enige onderzoeken naar vakbondsdiscriminatie in de aanwerving. Zo gaan Wei et al. (1988) in hun onderzoek, dat gerelateerd is aan dat van Cantrell et al. (1990), dieper in op de vermelde 95 gevallen van oneerlijke arbeidspraktijken van vermeende discriminatie van vakbondsanhangers in de aanwerving. Van den Broek (2003) gaat eveneens dieper in op hoe werkgevers de aanwervingsprocedures zo ontwerpen dat ze

werknemers met vakbondsachtergronden kunnen identificeren en dusdanig vakbondssympathisanten of -leden een baan kunnen weigeren. Meer specifiek onderzoekt van den Broek (2003) de aanwervingsprocedures bij twee Australische callcenters. Als laatste bespreken we het onderzoek van Saltzman (1995) die een gelijkaardige analyse doet als van den Broek (2003), maar dan, zoals al eerder vermeld, bij een Japanse auto-onderdelenfabriek gevestigd in de Verenigde Staten.

Wei et al. (1990) vinden dat werkgevers de mogelijke vakbondsaffiliatie van de sollicitanten nagaan door onder andere applicatieformulieren na te kijken, interviews af te nemen en referenties na te vragen over het vakbondslidmaatschap van een sollicitant. Meer specifiek kunnen werkgevers dit bewerkstelligen door bijvoorbeeld in de applicatieformulieren een vraag in verband met vakbondslidmaatschap op te nemen of in de interviews vragen te stellen over hoe de sollicitant staat tegenover vakbonden of hoe hij/zij zou stemmen in een representatieverkiezing.

Manieren waaruit kon worden afgeleid dat de werkgever tegen vakbonden gekant was waren: anti-vakbondsuitspraken van de werkgever tijdens het sollicitatiegesprek, vragen van de werkgever aan de sollicitant over zijn al dan niet eerdere vakbondsactiviteiten, vragen van de werkgever over hoe de sollicitant staat tegenover vakbonden en de acties genomen door de werkgever ten gevolge van de antwoorden hierop van voorgaande sollicitanten. Daarnaast vermelden Wei et al. (1988) dat sommige werkgevers negatieve opmerkingen maakten over de vakbond tijdens het sollicitatiegesprek. Andere werkgevers gingen nog een stap verder door aan de sollicitant de boodschap mee te geven dat ze geen vakbondsleden of -sympathisanten zouden aanwerven of dat ze de sollicitant slechts zouden aanwerven indien deze beloofde niet deel te nemen aan activiteiten georganiseerd door de vakbond. Dergelijke uitspraken kunnen een 'chilling'-effect (ut supra) hebben op de toekomstige werknemer. De 'NLRB' besliste dan ook dat de werkgever in al deze gevallen de wet overtrad. Het wil daarom niet zeggen dat alle uitspraken van de werkgever die een negatieve dispositie ten opzichte van vakbonden weergeven, de wet overtreden. De uiteindelijke beslissingsbevoegdheid hierover ligt bij de 'NLRB'. Wei et al. (1988) vermelden dat het merendeel van de werkgevers die dergelijke uitspraken deden ook effectief weigerden om mensen aan te werven als deze pro-vakbond waren. In sommige gevallen ging het zelfs zo ver dat de werkgever de vacature weer introk nadat hij geleerd had dat

bepaalde sollicitanten pro-vakbond waren en soms werd ook de directe familie gediscrimineerd bij het aanwervingsproces wanneer deze zich kandidaat stelde, ongerelateerd aan het feit of ze vakbondslid of pro-vakbond was of niet.

Van den Broek (2003) onderscheidt drie methodes op basis waarvan werkgevers hun onderneming vakbondsvrij trachten te houden door in te grijpen in het aanwervingsproces.⁸ Als eerste methode geeft van den Broek (2003) het gebruik van gesofisticeerde aanwervingsprocedures. Hiervan gebruik makend, kan de werkgever of het management eenvoudig die werknemers aannemen die passen bij het bedrijf of beter gezegd: “zij die de juiste ‘mindset’ hebben” (lees: niet-vakbondssympathisanten zijn). Dit zijn dan meestal mensen die komen uit een bedrijfscultuur waar de mate van syndicalisatie laag of niet bestaande was. Ook het taalgebruik tijdens een sollicitatiegesprek was belangrijk volgens een bepaald callcenter. Werknemers werden vennoten genoemd en woorden zoals “we”, “onze” en “wij” moesten de boodschap van bedrijfscohesie en trouw aan het bedrijf duidelijk overbrengen aan de sollicitant.

Ten tweede wordt het, door het gebruik van die gesofisticeerde aanwervingsprocedures, eenvoudiger om diegenen met een vakbondsachtergrond of met een werkverleden in bedrijven met een hoge vakbonds aanwezigheid uit te sluiten of op een zwarte lijst te plaatsen. Sommige werknemers vreesden voor discriminatie eenmaal ze geïdentificeerd werden als vakbondsleden of waren bang dat hun kansen op promotie in het water zouden vallen mochten ze zich uiten als vakbondssympathisanten. Anderen, die toch in het bedrijf wilden werken en die zich bewust waren van hoe het bedrijf stond tegenover vakbondssympathisanten, hielden zich gedeisd en probeerden hun affiliatie voor vakbonden zo goed mogelijk te verbergen tijdens het sollicitatiegesprek.

Als derde methode kunnen werkgevers druk uitoefenen op sollicitanten om een individueel niet-vakbondscontract te tekenen. Een dergelijk contract bevat meestal aantrekkelijke loonvoordelen of beloftes van promotie. In sommige gevallen dwingt de werkgever de bestaande werknemers zelfs om om te schakelen naar een dergelijk

⁸ Van den Broek (2003) wijst er wel op dat bovenvermelde methodes waarschijnlijk niet veralgemeenbaar zijn, hoewel ze vermeldt dat er bewijs is om aan te nemen dat deze methodes niet uniek zijn voor de onderzochte bedrijven of zelfs voor de callcenterindustrie.

contract. De werknemers die dit weigeren zijn dan meestal de eerste die het slachtoffer worden van een ontslagronde.

Van den Broek (2003) merkt nog op dat deze drie methodes vaak moeilijk te onderscheiden zijn van wat de werkgever zou noemen: “pogingen om de juiste persoon voor de job te vinden”. Deze drie methoden zijn natuurlijk ook niet zonder hun beperkingen. Zo werd al vermeld dat sollicitanten kunnen liegen over hoe ze tegenover vakbonden staan en zo kunnen ze dus hun werkelijke houding verborgen houden. Daarnaast is het niet altijd even eenvoudig voor de werkgever om informatie betreffende het verleden van sollicitanten met betrekking tot vakbonden te bemachtigen. Tot slot is er ook bewijs dat sommige werknemers terug omschakelen naar een vakbondscontract nadat hun niet-vakbondscontract, dat opgelegd werd door de werkgever, verlopen is.

Het bedrijf dat Saltzman (1995) onderzocht heeft, had een iets subtielere aanpak dan de callcenters onderzocht door van den Broek (2003). Het bedrijf gebruikte vooral indirecte methoden om vakbondssympathisanten te identificeren bij de sollicitanten. Een voorbeeld van een indirecte methode toegepast door het bedrijf was het aannemen van mensen met weinig ervaring in de auto-industrie. Men ging uit van de idee dat onervaren werknemers makkelijker te trainen zijn in de benodigde competenties in tegenstelling tot het overkomen van “slechte gedragingen” (pro-vakbond zijn) die meer ervaren sollicitanten zouden opgedaan hebben in andere autofabrieken. Daarnaast probeerde het bedrijf ook die sollicitanten uit te screenen die hoge absenteïsmegraden hadden, die opgegroeid waren in een pro-vakbondsgerichte familie en die meer geïnteresseerd leken in het voordelenpakket van het bedrijf dan in een kwaliteitsvol product te maken of werkervaring op te doen, om maar enkele motiveringen te noemen. Dit alles gebeurde om het aannemen van werknemers die pro-vakbond zijn te vermijden. Nooit werd er direct aan de sollicitanten gevraagd of ze een vakbond zouden steunen. Dit staat in scherp contrast met wat Wei et al. (1988) vonden in de door hen onderzochte gevallen. Saltzman (1995) licht ook enkele audiovragen toe die sollicitanten te horen kregen bij hun interview. Afhankelijk van het antwoord kon de interviewer dan afleiden hoe de sollicitant stond tegenover vakbonden en/of hij wel de juiste ‘mindset’ had om in het bedrijf te kunnen werken. Vooral trouwheid aan het bedrijf werd gewaardeerd. Saltzman (1995) vermeldt net als van den Broek (2003) de

mogelijkheid die sollicitanten hebben om zich te gedragen naar de verwachtingen van de werkgever. Het bedrijf gaat er echter vanuit dat door een dergelijke gesofisticeerde aanwervingsprocedure te gebruiken en de baanaanbieding op een bepaalde manier te portretteren, sollicitanten aan zelfselectie zullen doen (men neemt aan dat sollicitanten die pro-vakbond zijn niet verder zullen solliciteren als ze inzien welke mentaliteit tegenover vakbonden binnen het bedrijf heerst), wat dus een indirecte manier van discriminatie is.

2.3.3 Middel 2: Drogredenen voor het niet aanwerven

Werkgevers zullen niet snel toegeven dat ze discrimineren in het aanwervingsproces op basis van het feit of een sollicitant al dan niet een verleden heeft met de vakbond of pro-vakbond is. Werkgevers geven dan vaak andere redenen voor het niet aanwerven van deze sollicitanten. Cantrell et al. (1990) vermelden dat in de 95 gevallen die zij onderzocht hebben (ut supra) 112 redenen gegeven werden door werkgevers waarom een vakbondsgezinde sollicitant geweigerd werd voor de job. Bij 50 van die redenen (44,6 procent) deed de werkgever een duidelijke vijandigheid uitschijnen ten opzichte van vakbonden en voor werknemers die lid waren van vakbonden. Andere vaak gegeven redenen waren: er was geen of weinig werk beschikbaar, de sollicitant was niet gekwalificeerd, anderen waren beter gekwalificeerd, de sollicitant had een slecht werkverleden en in sommige gevallen werd er helemaal geen reden gegeven.

Wei et al. (1988) geven nog enkele andere redenen die werkgevers gaven, zoals arrogantie van de sollicitant, onkuis gedrag, vulgair taalgebruik, persoonlijke hygiëneproblemen, de voormalige werkgever gaf mee dat de sollicitant een onruststoker of vakbondsophitser was.

Saltzman (1995) vermeldt dat een personeelsmanager hem in een interview vertelde dat het zelfs een doelstelling was van het bedrijf om vakbondsvrij te blijven. Als reden werd hiervoor door de personeelsmanager gegeven dat de werkgever geloofde dat slechte gedragingen van vakbondsleiders zich vertaalden in slechte gedragingen van

de werknemers. Onder slecht gedrag wordt vooral oncoöperatief gedrag verstaan, wat de managers van het bedrijf in kwestie dan weer relateerden aan pro-vakbond zijn.

Het is duidelijk dat vele van deze door de werkgever opgegeven redenen voor het weigeren van een vakbondsgezinde sollicitant drogredenen zijn. Wei et al.(1988) en Cantrell et al. (1990) zeggen dat dit niet mag verbazen aangezien het weigeren van sollicitanten op basis van vakbondslidmaatschap of -sympathie discriminatie is en door de wet verboden is.

Hoofdstuk 3. Institutionele context

Voorgaande literatuurstudie bespreekt voornamelijk de situatie in de Verenigde Staten. Aangezien deze Masterproef zich focust op de situatie in Vlaanderen, is het nodig om vooreerst kort de institutionele context in België te bespreken om het onderzoek wat meer te duiden. We beginnen met een beeld te scheppen van hoe het vakbondswezen in België georganiseerd is. Daarnaast bespreken we ook op welk niveau de vakbonden spelen, wat de regels in verband met erkenning van vakbonden zijn en hoe het zit met de syndicalisatiegraad in België. We beperken ons in deze bespreking tot de werknemersorganisaties, meerbepaald de vakbonden. Werkgeversorganisaties (zoals het Verbond van Belgische Ondernemingen) worden buiten beschouwing gelaten.

3.1 Organisatie en niveau

In dit subhoofdstuk bespreken we kort enkele belangrijke kenmerken van het vakbondswezen in België en hoe deze vakbonden in het algemeen georganiseerd zijn. We vermelden ook op welk niveau de vakbonden voornamelijk actief zijn. Vervolgens gaan we dieper in op de drie belangrijkste vakbondsorganisaties aan de werknemerskant in België.

3.1.1 Algemene kenmerken

De Belgische vakbonden worden ingedeeld op basis van de manier waarop hun leden gerekruteerd worden. Er kan gerekruteerd worden op basis van een bepaald thema, bijvoorbeeld een bepaalde politieke overtuiging of levensvisie of op basis van het beroep dat uitgeoefend wordt. Deze vormen worden respectievelijk algemeen syndicalisme en beroepssyndicalisme genoemd. De Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel (NCK) is een voorbeeld van een vakorganisatie die leden rekruteert op

basis van beroep (kaderleden in dit geval). Daarnaast kan een vakbond werknemers, ongeacht hun functie of job, samenbrengen als ze in dezelfde bedrijfstak tewerkgesteld zijn. Dit wordt dan een industrievakbond genoemd. In België gebeurt de rekrutering voornamelijk op basis van de bedrijfstak. Vandaar dat de Belgische vakbonden grotendeels van het industriële type zijn, alhoewel ze ook, weliswaar in mindere mate, kenmerken vertonen van de twee andere basissen van rekrutering. Zo zijn de gesyndiceerde ambtenaren (beroepscategorie) allen aangesloten bij een specifieke centrale binnen het ACV en het ABVV, ongeacht hun betrekking. Deze twee organisaties vinden hun oorsprong in specifieke ideologische strekkingen (ut infra) (Omey, 2012; Humblet et al., 2012).

Daarnaast moet nog opgemerkt worden dat de Belgische vakbonden koepelorganisaties zijn. Dit houdt in dat de lokale vakbonden, die zoals vermeld voornamelijk per bedrijfstak georganiseerd zijn, gegroepeerd zijn in interprofessionele (tussen verschillende bedrijfstakken) koepels en dit zowel op lokaal, regionaal (Vlaanderen, Brussel en Wallonië) als op nationaal vlak. Ook bij de interne organisatie komt dit naar voren. Zo geldt er een dubbele structuur: de interprofessionele organisatie over de sectoren heen die de sectoroverschrijdende belangen en activiteiten behartigt met daarnaast de professionele organisatie die per sector via de zogenaamde beroeps- of vakcentrales de belangen en activiteiten verdedigt (Omey, 2012).

In België geldt er bovendien ook nog een krachtige verzuiling van de vakbonden met onder andere eigen ziekenhuizen, eigen mutualiteiten, kranten en een sterke aanleuning bij bepaalde gelijkgestemde politieke partijen. Door het feit dat de Belgische vakbonden koepelorganisaties zijn, hebben ze de mogelijkheid op alle niveaus te spelen, alhoewel het sectorniveau het meest dominant is in België (Omey, 2012). Daarnaast is er hierdoor een getemperde werking van de beslissingsname aangezien de belangen van de werknemers over diverse bedrijfstakken afgewogen worden tegenover elkaar. Beslissingen die een bepaalde bedrijfstak bevoordelen terwijl de andere benadeeld wordt, worden zoveel mogelijk vermeden. Daarnaast wekt dit ook enige solidariteit op tussen de werknemers in de verscheidene sectoren (Humblet et al., 2012).

3.1.2 De drie groten: ABVV, ACV en ACLVB

Er zijn drie vakbonden waarbij het overgrote merendeel van de werknemers in België die gesyndiceerd zijn, zijn aangesloten. Het grootste deel is aangesloten bij ofwel het ACV (Algemeen Christelijk Vakverbond), ofwel het ABVV (Algemeen Belgisch Vakverbond) met respectievelijk ongeveer 1,7 en 1,5 miljoen leden (het aantal verschilt naargelang de bron die men consulteert). Een veel kleinere fractie van de werknemers, ongeveer 275.000, is aangesloten bij het ACLVB (Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België) (Humblet et al., 2012).

Het ACV heeft het grootste ledenaantal onder de Nederlandstaligen in België en is onderdeel van het Algemeen Christelijk Werknemersverbond (ACW), wat de koepel is van de christelijke arbeidersbeweging. Deze omvat de vakbond, de mutualiteiten en andere bewegingen en coöperatieven. Het ABVV daarentegen heeft de meeste leden onder de Franstaligen in België en is onderdeel van de Socialistische Gemeenschappelijke Actie, de koepelvereniging van de socialistische arbeidersbeweging die naast de vakbond, net als bij het ACW, ook mutualiteiten, bewegingen en coöperatieven omvat. Het ACLVB heeft in tegenstelling tot het ACV en het ABVV geen dubbele structuur die zowel de sectoroverschrijdende als sectorspecifieke belangen behartigt. Het is enkel interprofessioneel georganiseerd (Omey, 2012). Het ABVV is meer professioneel georganiseerd, terwijl bij het ACV de nadruk meer op het interprofessionele niveau ligt (Humblet et al., 2012).

Zoals uit de namen van de drie vakbonden blijkt, is er een sterke ideologische verdeeldheid die tussen de vakbonden heerst. Het ACV vertrekt van de christelijke leer en heeft als grondidee de vreedzame samenwerking tussen de verschillende sociale klassen. Het ABVV steunt zich op de sociaaldemocratische leer en heeft veeleer confrontatie in plaats van samenwerking als grondidee. Confrontatie manifesteert zich in de strijd tegen het kapitalisme en multinationals. Het ABVV streeft dus, kort samengevat, naar een klassenloze maatschappij (dit vloeit voornamelijk voort uit het feit dat het ABVV zich in oorsprong inspireerde op de marxistische leer). Het ACLVB volgt het liberale gedachtegoed en streeft, net als het ACV, samenwerking tussen de sociale klassen na, maar dan zonder al te verstrekkende inmenging van de overheid. Onder

samenwerking moet men vooral een nauwere samenwerking van werknemers en werkgevers met elkaar verstaan (Omey, 2012). Alhoewel de drie vakbonden duidelijke ideologische verschillen hebben, geeft dit geen of weinig weerslag op praktisch vlak; ze vervullen en verlenen namelijk alle drie gelijkaardige of dezelfde taken en diensten (Omey, 2012).

3.2 Erkenning

In dit subhoofdstuk hebben we het over de erkenning van de vakbond. Eerst moet opgemerkt worden dat de vakbonden in België niet over een formeel juridisch statuut beschikken. Het zijn feitelijke verenigingen (de vereniging is gelijk aan de som van de leden). In wezen zijn ze dus niet bekwaam om bijvoorbeeld overeenkomsten (CAO's) af te sluiten. De hoofdreden voor het niet hebben van een formeel juridisch statuut (ze hebben daar wel degelijk de mogelijkheid toe) vindt men in het feit dat, als ze dit wel zouden hebben, een eventuele ontbinding van de vakbond door de rechter een mogelijkheid wordt (Humblet et al., 2012). Om deze patstelling evenwel op te lossen, heeft de wetgever erin voorzien dat de vakbonden over functionele rechtspersoonlijkheid beschikken. Dit houdt in dat de vakbonden van de wetgever enkele bevoegdheden krijgen toegekend voor het vervullen van hun socio-economische functie. In het kader hiervan beschikken ze dan wel over rechtspersoonlijkheid.

De belangrijkste bevoegdheden zijn de bevoegdheid om in rechte op te treden (als eiser of als verweerder), de vertegenwoordigingsbevoegdheid (de werknemers vertegenwoordigen in het sociaal overleg) en de bevoegdheid om te contracteren (om op rechtsgeldige wijze CAO's af te sluiten) (Humblet et al., 2012). Om deze functionele rechtspersoonlijkheid echter te verkrijgen moet de vakbond representatief zijn, omdat de overheid de wens heeft enkel te onderhandelen met vakbonden die een belangrijke rol spelen in het socio-economisch gebeuren. De criteria verschillen naargelang het orgaan waarin representatie optreedt of de behandelde materie, maar ze zijn redelijk gelijkaardig. Een voorbeeld van representativiteitscriteria zijn diegene die uitmaken of een vakbond mag zetelen in de Nationale Arbeidsraad, een adviesorgaan omtrent

sociale vraagstukken, maar dat daarnaast ook collectieve arbeidsovereenkomsten sluit en eventuele arbeidsgeschillen en bevoegdheidsconflicten oplost of dient te voorkomen. De criteria in kwestie zijn als volgt (Omey, 2012):

- De vakbond dient opgericht te zijn voor het gehele land en de werking ervan moet interprofessioneel zijn.
- De vakbond in kwestie moet zowel in de private als de publieke sector de absolute meerderheid van sectoren en personeelscategorieën vertegenwoordigen.
- Het aantal betalende leden moet tijdens de tijdsspanne van vier jaar voorafgaand aan de benoemingen gemiddeld ten minste 125.000 zijn.
- De vakbond moet als statutair doel de belangenverdediging van de werknemer hebben.

Aangezien dergelijke criteria redelijk streng zijn, heeft dit ertoe geleid dat enkel het ABVV, het ACV en het ACLVB eraan voldoen (uitzondering: de NCK; deze is eveneens representatief, maar enkel met betrekking tot haar deelname aan de (sociale) verkiezingen voor de ondernemingsraden). Hierdoor beschikken deze over een soort van oligopoliepositie. Dat deze positie gedoogd wordt, heeft vooral te maken met het feit dat deze vakbonden op een sterke manier verbonden zijn met de politieke partijen in België. Ze spelen (achter de schermen) een rol bij de regeringsvorming en hebben zelfs hun eigen ministers gehad (Omey, 2012). Een voorbeeld van een eigen minister was Louis Major, die tussen 1968 en 1973 minister van arbeid en tewerkstelling was nadat hij tussen 1952 en 1968 algemeen-secretaris was van het ABVV. Een ander voorbeeld uit de politieke sfeer is Mia De Vits, die voorzitter was van het ABVV tussen 2002 en 2004 en die sinds 2009 Vlaams parlementslid is. De vermelde criteria zijn in het verleden al meermaals het onderwerp van discussie geweest in verscheidene arbeidsgerechten (Humblet et al., 2012).

3.3 Syndicalisatiegraad

In dit laatste subhoofdstuk bespreken we de syndicalisatiegraad in België. Onder syndicalisatiegraad verstaan we de verhouding van het aantal bij een vakbond aangesloten (gesyndiceerde) werknemers ten opzichte van het totale aantal werknemers (exclusief werklozen). Deze bedroeg in België 50,4% in 2011 (OECD, 2014). Als eerste moet worden opgemerkt dat de syndicalisatiegraad in België, in vergelijking met vele andere landen, zeer hoog is, alhoewel er sectorale en regionale verschillen zijn (zo is het geweten dat bijna iedereen in de bouwsector gesyndicaliseerd is). Betrouwbare cijfers over precieze verschillen tussen regio's en sectoren zijn echter moeilijk vindbaar. Op nationaal niveau kan wel een vergelijking gemaakt worden met andere landen en hieruit blijkt dat de meeste andere landen een veel lagere syndicalisatiegraad hebben die eerder rond de 15 à 30% schommelt. Zo bedroeg de syndicalisatiegraad in bijvoorbeeld de Verenigde Staten amper 11,1% in 2012 en in Frankrijk amper 7,8% in 2010 (OECD, 2014). Enkel de Scandinavische landen doen het 'beter' dan België; zij hebben syndicalisatiegraden van om en bij de 70% (OECD, 2014).

Een opmerking die gemaakt dient te worden bij voorgaande cijfers is dat men kan bedenken dat in landen waar de syndicalisatiegraad laag is, het enkel de meest fervente vakbondsanhangers zijn die effectief lid zijn van een vakbond (Omey, 2012). Dit kan er op wijzen dat er in België niet echt zeer fervent lidmaatschap is, maar dat men eerder lid wordt omwille van de voordelen die het biedt en omdat het als de normale gang van zaken beschouwd wordt. Daarnaast geldt dat de syndicalisatiegraad het hoogst is bij arbeiders en in Vlaanderen. Als verklaringen voor deze hoge syndicalisatiegraad worden gegeven: de historische context in België, de vele diensten en voordelen die lidmaatschap bieden (onder andere hulp bij het invullen van de belastingsbrief en goedkope reizen naar het buitenland) en de verzuiling van de Belgische samenleving en de vakbonden, waar eerder al op werd gewezen (Omey, 2012).

In het kader van deze Masterproef kan een dergelijk hoge syndicalisatiegraad twee dingen betekenen: ofwel zal er weinig gediscrimineerd worden in de aanwerving aangezien de kans bestaat dat werkgevers het een normale zaak vinden dat

werknemers gesyndiceerd zijn en dat ze op basis hiervan dus niet of weinig discrimineren (een hoge syndicalisatiegraad wil namelijk nog niet zeggen dat het lidmaatschap overeenstemt met zeer fervent lidmaatschap), ofwel geldt net het omgekeerde en willen werkgevers verdere syndicalisatie binnen het bedrijf tegengaan aangezien ze waarschijnlijk al redelijk wat te maken gehad hebben met werknemers die bij een vakbond aangesloten zijn. Uit ons onderzoek zal blijken welke hypothese meer steun krijgt.

Hoofdstuk 4. Onderzoekdesign

In dit hoofdstuk bespreken we gedetailleerd het ontwerp van ons onderzoek naar discriminatie in de aanwerving op basis van vakbondslidmaatschap. De in dit hoofdstuk gebruikte structuur is grotendeels gebaseerd op enkele eerdere Masterproeven (Balcaen, 2013; Gheyle, 2012; Decuypere, 2013) die uitgevoerd zijn met een gelijkaardige opzet. De basis van het door ons gebruikte soort onderzoek (de correspondentietest) is te vinden in de literatuur, maar in het kader van deze Masterproef werden enkele specifieke wijzigingen aangebracht. De hoofdpunten die we bespreken zijn de gebruikte methodologie, de afbakening van de onderzoekspopulatie, de opstelling van de verschillende types CV's (met de uitdaging om zo gelijk mogelijke CV's op te stellen die verschillen door in één van de types een discriminatiegrond te integreren), op welke vacatures gereageerd werd en hoe het solliciteren praktisch in zijn werk ging. Ten slotte bespreken we ook de ontvangst en codering van de reacties ("callback") op de door ons uitgevoerde sollicitaties. De gebruikte CV's en motivatiebrieven zijn te vinden in bijlage.

4.1 Correspondentiemethodologie

Dit eerste subhoofdstuk gaat kort in op de gebruikte onderzoeksmethodologie van deze Masterproef, zijnde de correspondentietest. Hierbij situeren we deze test eerst binnen de wetenschappelijke onderzoeksmethoden. Vervolgens leggen we kort uit hoe een dergelijke test precies in zijn werk gaat. Als laatste bespreken we de voordelen van de correspondentietest, maar halen we ook enkele kritiekpunten aan.

De correspondentietest bevat zowel elementen uit experimentele methodes (methodes waarbij proefpersonen willekeurig verschillende condities worden toegewezen die identiek zijn aan elkaar met uitzondering van die variabele waarvan de onderzoeker denkt dat deze een causaal effect heeft op de respons van de mensen) als uit veldonderzoeken (onderzoek in de maatschappelijke werkelijkheid). Vandaar ook de

categorisering onder “veldexperimenten”. Het in deze Masterproef toegepaste onderzoek gaat dus verder dan het loutere laboratoriumonderzoek waarbij een ongeïnformeerd testpubliek fictieve sollicitanten moet screenen en een keuze zou moeten maken over het al dan niet aanwerven. Bij een veldexperiment worden fictieve sollicitaties verstuurd naar werkelijk bestaande vacatures in de reële omgeving (in tegenstelling tot een niet-natuurlijke omgeving bij labexperimenten) en worden de reacties hierop onderzocht.

Een correspondentietest uitvoeren houdt een zeer specifieke werkwijze in. Om te beginnen worden twee (of meer) fictieve motivatiebrieven en CV's gestuurd naar een bepaalde vacature. Ruffle en Shtudiner (2010) gebruiken de term 'paired CV-strategy' om erop te wijzen dat de CV's die verstuurd worden voor alle testpersonen (twee of meer) zo goed als identiek dienen te zijn. Natuurlijk moet er een verschil blijven tussen de CV's met betrekking tot de te testen discriminatiegrond, wat vrijwel het enige verschilpunt is dat van belang is. Vervolgens kijkt men of er een verschil is in reactie. Zo wordt de precieze kans op discriminatie, in een bepaald beroep op een bepaald moment, gemeten. In subhoofdstuk 4.5.4 Verzendingsprocedure gaan we dieper in op de eigenlijke werkwijze.

Een verschil in reactie wijst op discriminatie, maar er kunnen andere factoren meespelen die tot vertekening van de resultaten zouden kunnen leiden. Om dit te verhinderen worden enkele maatregelen getroffen. Op de 'paired CV-strategy' bemerken Riach en Rich (2002) dat de verstuurde CV's natuurlijk niet volledig identiek aan elkaar mogen zijn aangezien dit tot argwaan en eventueel detectie door het bedrijf in kwestie zou kunnen leiden. Er moet daarentegen wel gewaakt worden over het feit dat de karakteristieken die essentieel zijn, gelijk zijn voor de sollicitanten. Hierbij gaat het vooral over zaken zoals opleiding en ervaring. Mochten deze, naast de discriminatiegrond, ook verschillen, loopt men het gevaar dat hierdoor de resultaten vertekend zullen zijn. Een andere mogelijke bron van vertekening is het ontwerp van de CV's en motivatiebrieven (niet elke werkgever vindt één bepaald type van ontwerp even aantrekkelijk). Om hieraan tegemoet te komen, worden er verschillende types motivatiebrieven en CV's opgesteld (bijvoorbeeld een type A en een type B) en worden deze afgewisseld onder de fictieve personen. Dit heeft vooral als doel te verhinderen

dat de geringe verschillen binnen de paren uitgestuurde CV's en brieven, de resultaten van het onderzoek zouden vertekenen.

Op het einde van dit subhoofdstuk gaan we kort in op de sterke punten van de correspondentietest, maar ook op de kritiekpunten. Een eerste sterkte is zijn eenvoudige opzet (schriftelijke sollicitaties), wat tegelijkertijd de mogelijkheid biedt om de fictieve sollicitanten zoveel mogelijk op elkaar af te stemmen zonder de complexiteiten van echte mensen in rekening te moeten brengen (Pager, 2007). Dit is praktisch zeer waardevol, aangezien er geen jobgesprekken met echte mensen (acteurs) moeten georganiseerd worden (zoals bij audittesten, een andere experimentele methode), maar dat er gewoon schriftelijke sollicitaties moeten verstuurd worden binnen bepaalde tijdsintervallen. Daarnaast behoudt de onderzoeker bij correspondentietesten een grotere controle over het onderzoek dan indien hij een acteur zou uitsturen voor een jobgesprek. De onderzoeker heeft de acteur die hij uitstuurt namelijk niet volledig onder controle. Zo kan deze er bewust of onbewust op uit zijn om het voorkomen van discriminatie te bevestigen of te ontcrachten (Baert, Omeij en Verhaest, 2012). De onderzoeker kan bij correspondentietesten op zeer strikte wijze de kenmerken bepalen die hij constant wenst te houden, alsook de discriminatiegrond op dewelke hij wenst te verschillen tussen de kandidaten. Een verschil in reactie van de werkgever op de sollicitaties kan daarom uitsluitend worden toegewezen aan de discriminatiegrond. De correspondentietest is dus een zeer objectief onderzoeksinstrument (Riach en Rich, 2002). Als laatste kunnen we nog opmerken dat met een dergelijke geschreven test heel makkelijk uiteenlopende discriminatiegronden (zoals geslacht, leeftijd en huidskleur) getest kunnen worden en dit voor diverse beroepen.

Dit alles staat in schril contrast met niet-experimenteel onderzoek op basis van (i) bevragingen naar perceptie, (ii) metingen van rechtszaken en (iii) statistische analyses op basis van klassieke administratieve of enquêtedata op basis waarvan twee personen die heel verschillend zijn, toch heel gelijkaardig kunnen lijken. Bij bevragingen naar perceptie bestaat de mogelijkheid dat de ondervraagde personen de situatie verkeerd opvatten, waardoor de perceptie van discriminatie een over- of onderschatting is van de werkelijke discriminatie (Pager en Shepherd, 2008). Wat metingen van rechtszaken betreft, heeft de onderzoeker, naast het voordeel dat deze klachten vaak gemakkelijk

beschikbaar zijn, het nadeel dat enkel gegevens beschikbaar zijn voor die klachten die effectief resulteerden in rechtspraak (in hoofdstuk 2 werden er verschillende redenen gegeven waarom dit niet altijd het geval is). Het probleem bij statistische analyses is dat onobserveerbare variabelen, die niet onbelangrijk zijn, toegeschreven worden aan een restdeel (Jann, 2008). Dit wordt dan verkeerdelijk gezien als discriminatie, die dus overschat wordt.

Ondanks deze voordelen ten opzichte van andere methoden, krijgt de correspondentietest ook kritiek. Het grootste nadeel is te vinden in het feit dat de correspondentietest beperkt blijft tot de eerste fase van de aanwerving, zijnde het al dan niet ontvangen van een reactie en in het beste geval een uitnodiging tot gesprek. Het gevolg is dat deze methode ons niets zegt over de kans op discriminatie in een latere fase van de aanwervingsprocedure of na de aanwerving (Lahey en Beasley, 2009). Pager (2007) nuanceert dit nadeel door aan te geven dat discriminatie in deze fase het meest voorkomt. Hij verwacht namelijk dat de beperkte informatie over de sollicitanten die uit de CV's naar voren komt een werkgever sneller zal doen overgaan tot statistische discriminatie dan in andere fasen. Een tweede nadeel van de correspondentietest vindt men terug in de beperking die de onderzoeker zichzelf oplegt door te reageren op vacatures op de door hem gekozen media. Door deze beperking loopt de onderzoeker heel wat vacatures mis. De onderzoeker dient zich hier dan ook bewust van te zijn. In een volgend subhoofdstuk verantwoorden we onze keuze (ut infra 4.4.1 Medium). Een laatste punt van kritiek is dat de correspondentietest niet echt ethisch verantwoord is volgens sommigen, aangezien de werkgever valselijk de indruk kan hebben dat er voldoende reactie is op de door hem geplaatste vacature en dat de persoon in kwestie die reageert op de sollicitatie van de fictieve personen toch enigszins tijd en moeite in het lezen en beantwoorden ervan moet steken. In een later hoofdstuk zullen we dieper ingaan op het al dan niet ethisch verantwoord zijn van de correspondentietest (ut infra hoofdstuk 5).

4.2 Onderzoekspopulatie

De focus van ons onderzoek ligt op jonge werkzoekenden die reeds een eerste werkervaring van twee jaar achter de rug hebben. Vanwege de beperkte ervaring is het eenvoudiger om voor deze fictieve personen geloofwaardige gelijkaardige CV's en motivatiebrieven op te stellen. Er moeten bijvoorbeeld geen gedetailleerde ervaringsprofielen verzonnen worden die alsnog gelijkaardig zijn. Een paar jaar ervaring maakt het daarnaast eenvoudiger om relevante vacatures te vinden in de door ons gebruikte VDAB-databank (ut infra 4.4.1 Medium). Aangezien er meestal twee jaar (relevante) werkervaring wordt gevraagd (dit blijkt een courante referentieduur te zijn), hebben we de CV's en motivatiebrieven zo opgesteld dat ze hieraan voldoen. Er werd gekozen om de onderzoekspopulatie op te splitsen in laaggeschoolde en hooggeschoolde vacatures omdat het interessant leek om te kijken of er een verschil in discriminatie waarneembaar is naargelang de scholingsgraad. Binnen de twee scholingsgroepen werd dan ook nog eens gevarieerd tussen een eerder technische focus (BSO ruwbouw of mechanisch onderhoud of de master industrieel ingenieur elektromechanica) en een eerder administratieve focus (TSO secretariaat-talen of de professionele bachelor office management: management assistant). Deze vier categorieën werden voor de eenvoud genoemd naar vier beroepscategorieën, namelijk handarbeider, administratief medewerker, industrieel ingenieur en directie-assistent (of management assistant).

4.3 Sollicitatie

In dit subhoofdstuk bespreken we hoe de CV's en motivatiebrieven werden opgesteld en hoe ze verschillen. Beginnen doen we met het belangrijkste verschil: de discriminatiegrond.

4.3.1 Discriminatiegrond

Vermits we willen nagaan wat de impact is van het al dan niet geaffilieerd zijn bij een vakbond op de aanwervingskans, dient dit element als mogelijke discriminatiegrond opgenomen te worden in de CV's. Dit werd gedaan door dit te vermelden onder de hoofding *varia* of *interesses* op de CV's. In de CV's met betrekking tot Thomas De Laet (de persoon die niet geëngageerd is bij een vakbond) wordt vermeld dat hij lid is van het theatergezelschap 'multatuliteater', terwijl bij de andere fictieve persoon, Jonas Van Damme (de persoon die wel geëngageerd is bij een vakbond) wordt vermeld dat hij lid is van de jongerenbeweging van een bepaalde vakbond (ACLVB, ABVV en ACV, ut supra hoofdstuk 3). In gelijkaardig onderzoek naar de discriminatie van holebi's wordt dit op een vergelijkbare manier gedaan (lid van een homoseksuele organisatie), zie bijvoorbeeld Drydakis (2011). Er werd gekozen voor de jongerenbeweging van de vakbonden in kwestie aangezien dit verondersteld wordt minder argwaan bij de werkgever op te wekken dan gewoon te vermelden dat men gesyndiceerd is (dit wordt normaal niet vermeld op een CV). De jongerenbewegingen heten respectievelijk FreeZbe, ABVV-jongeren en ACV-jongeren. Bij FreeZbe werd voor de duidelijkheid ook vermeld dat het om de jongerenbeweging van ACLVB ging.

Naar elke vacature werden vervolgens twee sollicitaties verstuurd, één met en één zonder vakbondsachtergrond. Hierbij moeten we opmerken dat er binnen elke beroepscategorie slechts twee types CV's en motivatiebrieven zijn, die we 'A' en 'B' zullen noemen, maar deze verschillen natuurlijk wel tussen hoog- en laaggeschoolden en ook nog (licht) per beroep. De twee types CV's (type A en type B) werden afwisselend aan de vakbondskandidaat en de niet-vakbondskandidaat gekoppeld en horen dus niet vast bij een bepaalde naam.⁹ Gezien de beperkte literatuur is het relevant om zo eenvoudig mogelijk te starten; later vervolgonderzoek kan additionele elementen opnemen of laten verschillen tussen de fictieve personen, zoals leeftijd en geslacht. We gaan met andere woorden niet op zoek naar heterogeniteit in het algemene discriminatie-effect, aangezien onze bijdrage toch al relevant is. Daarnaast is

⁹ De CV's en motivatiebrieven werden telkens in paar verstuurd. Meer hierover bij 'Verzendingsprocedure'.

de door ons gebruikte steekproef waarschijnlijk te beperkt om verdere heterogeniteit toe te laten.

4.3.2 Structuur en lay-out

Zoals reeds vermeld, verschillen de CV's en motivatiebrieven naargelang de beroepscategorie en naargelang de fictieve persoon hooggeschoold dan wel laaggeschoold is. De verschillen uiten zich voornamelijk qua structuur en lay-out. Wat de structuur van de CV's betreft, wordt er niet te veel uitgeweid en blijft de informatie die gegeven wordt redelijk beperkt. Er worden persoonlijke gegevens zoals geboortedatum en adres vermeld. Daarnaast wordt er telkens kort iets gezegd over de scholing, werkervaring, talenkennis, ict-kennis en interesses van de kandidaat (meer info over de verschillende onderdelen wordt gegeven in 4.3.3 Specifieke kenmerken) . Om argwaan of detectie bij de werkgevers te vermijden, werd er in de mate van het mogelijke voor gezorgd dat de verschillende types CV's en motivatiebrieven verschillend waren van elkaar qua uitzicht en inhoud. Zo werden verschillende lettertypes, lettergroottes en indelingen gebruikt, maar er werd gewaakt over het feit dat beide types een gelijkaardige uitstraling moesten hebben qua kwaliteit.

Wat de motivatiebrieven betreft, werd de inhoud zo algemeen mogelijk gehouden. Zo werd er niet ingegaan op specifieke jobvereisten of enige bedrijfsspecifieke kenmerken. De gebruikte motivatiebrieven bestaan telkens uit drie onderdelen, namelijk (i) de plaats waar de vacature gevonden werd (ii) een verwijzing naar een eerdere werkervaring en (iii) de hoop op een uitnodiging voor een gesprek. Er werd, in tegenstelling tot de CV's, een groter onderscheid gemaakt bij het opstellen van de motivatiebrieven voor laag- en hooggeschoolden. Waar de motivatiebrieven van het laaggeschoolde type zich beperken tot de opgesomde elementen, wordt dit bij het hooggeschoolde type iets verder uitgebreid met een vermelding vanwaar de interesse voor de job komt en tevens een uitdrukkelijke wens om in een persoonlijk gesprek de werkgever verder te overtuigen van de kwaliteiten van de kandidaat in kwestie.

4.3.3 Specifieke kenmerken

Als laatste in dit subhoofdstuk bespreken we de specifieke kenmerken van de CV's in kwestie. De CV's werden dusdanig opgesteld dat ze zo goed mogelijk bij de vacatures pasten. Wat betreft de *huidige woonplaats* werd telkens een deelgemeente van Gent genomen. Type A is woonachtig te Sint-Denijs-Westrem, terwijl type B woonachtig is te Drongen. Beiden liggen redelijk centraal in België en bieden een vlotte verbinding naar andere plaatsen in Vlaanderen. Er werden fictieve huisnummers geplaatst bij een bestaande straat omdat de kans op schriftelijke callback heel erg klein is (Bertrand en Mullainathan, 2004) en in het kader van ons onderzoek verwaarloosbaar is.

Beide sollicitanten (Thomas De Laet en Jonas Van Damme) werden voorzien van een uniek *telefoonnummer en e-mailadres*. De telefoons werden gebruikt om via voicemail eventuele oproepen te beluisteren. Er werd nooit opgenomen op het moment van bellen. De voicemails beperkten zich tot een eenvoudig bericht, ingesproken door verschillende personen in het Algemeen Nederlands, waarin enkel de naam vermeld werd. Het ene e-mailadres was van het 'live.be'-formaat, het andere van het 'outlook.be'-formaat. Beiden komen frequent voor en behoren tot de Microsoft-groep.

Het *geboortjaar* is afhankelijk van de gevolgde opleiding en of men al dan niet hooggeschoold is. Voor de laaggeschoolden werd het geboortjaar 1993 gekozen en voor de hooggeschoolden ofwel 1989 (industriële ingenieur), ofwel 1990 (management assistent). Dit gebeurde om ervoor te zorgen dat alle sollicitanten, ongeacht de scholing, op het moment van solliciteren afgestudeerd zijn en reeds een eerste werkervaring achter de rug hebben van ongeveer 2 jaar. Verder werd ook nog vermeld dat de geboortestad Gent is, dat men de Belgische nationaliteit heeft, alleenstaand is en over een rijbewijs B beschikt.

Wat betreft de *opleiding* die gevolgd werd door de sollicitanten, werd voor een ononderbroken schooltraject gekozen (een 'goede' kandidaat). Dit wordt algemeen zo gedaan om voldoende callback te hebben. De laaggeschoolde technische kandidaten volgden een opleiding ruwbouw of mechanisch onderhoud in het Koninklijk Technisch Atheneum (KTA) te Gent, terwijl de laaggeschoolde administratieve kandidaten een

opleiding secretariaat-talen genoten ofwel aan de Vrije Handelsschool Sint-Joris, ofwel aan de Visitatie Mariakerke, beiden te Gent. De hooggeschoolde technische kandidaten behaalden een masterdiploma industrieel ingenieur elektromechanica aan ofwel de Katholieke Hogeschool (KaHo) Sint-Lieven, ofwel aan Hogeschool Gent. De hooggeschoolde administratieve kandidaten volgden beiden een opleiding tot professionele bachelor in het office management met als afstudeerrichting (general) management assistant aan ofwel Hogeschool Gent, ofwel aan de Artevelde hogeschool in Gent.

Wat betreft de *opgedane werkervaring* is al eerder vermeld dat deze beperkt is tot een eerste werkervaring van ongeveer twee jaar. Dit gebeurde enerzijds om zoveel mogelijk te vermijden dat de werkgever van de job waarvoor gesolliciteerd wordt de vermelde vorige werkgever zou trachten te contacteren en anderzijds toch CV's op te stellen die passen binnen zoveel mogelijk vacatures in de VDAB-databank, waar zoals eerder vermeld meestal gevraagd wordt om enige werkervaring. Eventuele studentenjobs worden buiten beschouwing gelaten aangezien deze minder relevant zijn voor de werkgever ten opzichte van de eerste werkervaring. De namen van de plaatsen van eerdere tewerkstelling zijn als volgt: Naessens NV of Cocquyt NV voor de hooggeschoolde kandidaten en Dockx Rental of Heytens NV voor de laaggeschoolde kandidaten. Daarnaast werd ook vermeld welke functie de persoon in kwestie had binnen het bedrijf. Deze functie paste in het kader van de gevolgde opleiding.

Wat betreft de *talenkennis* van de kandidaten werd geopteerd voor drie talen, namelijk Nederlands, Frans en Engels. Naargelang de scholing spraken de kandidaten in beide types CV's de talen ofwel goed, ofwel zeer goed. Bij de hooggeschoolden werd daarnaast nog iets meer informatie gegeven qua type bekwaamheid van de taal (begrijpen, spreken, schrijven of schriftelijke/mondelijke kennis).

Wat betreft de *ict-kennis* werd ofwel vermeld dat men de nodige kennis had van het Microsoft Office pakket, ofwel werd specifiek de mate van kennis van programma's zoals MS Word en MS Excel vermeld. Voor de industrieel ingenieur werd daaraan nog toegevoegd dat de kandidaat ervaring heeft met CAD-software (programma om technische tekeningen mee te maken).

Het laatste onderdeel van de CV's, de *interesses of varia*, is een belangrijk onderdeel van het CV omdat hier de te testen discriminatiegrond naar voren komt. Voor een uitgebreide bespreking hiervan verwijzen we naar 4.3.1 Discriminatiegrond. Daarnaast werd bij de hooggeschoolde kandidaten ook nog een sport zoals tennis of basketbal vermeld.

4.4 Vacatures

In dit subhoofdstuk bespreken we kort de vacatures waarvoor gesolliciteerd werd. We hebben het onder andere over het medium of hoe de vacatures gevonden werden, de populatie van vacatures en de vestiging of plaats van tewerkstelling.

4.4.1 Medium

Alle vacatures werden geselecteerd uit het online zoekkanaal van de VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding). De beperking tot dit ene zoekkanaal heeft verschillende redenen. Ten eerste is de database van de VDAB (volgens menige nieuwssite en berichten op de eigen site) zeer rijk aan vacatures voor betrekkingen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Daarnaast heeft de site een zeer handige zoekfunctie met vele zoekopties om het zoeken naar gepaste vacatures te vereenvoudigen. Mogelijke zoekcriteria zijn: regio (een alternatief is 'in de buurt van'), beroep, type job (voltijds of deeltijds), diploma, soort job (zoals vaste job, interimjob, zelfstandige activiteit, startbanen enzovoort) en vacaturedatum. Andere pluspunten zijn de consistente presentatie van vacatures (met als uitzondering de sporadisch voorkomende vacature die in pdf-formaat is opgesteld) en de eenvoudige werkwijze om snel veel vacatures te vinden.

4.4.2 Populatie van vacatures

Wat betreft de populatie van vacatures waarvoor gesolliciteerd werd, is een onderscheid mogelijk naargelang de plaats van de vacature. Dit onderscheid is drieledig; zo zijn er ten eerste bedrijven die vacatures via de VDAB online plaatsen. Daarnaast zijn er vacatures die uitgaan van zelfstandigen of iemand die een vrij beroep uitoefent. Derde mogelijkheid zijn de vele interimbureaus die op de arbeidsmarkt actief zijn en die ook vacatures plaatsen op het door ons gebruikte medium.

Te allen tijde werd er op gelet niet tweemaal met dezelfde persoon bij dezelfde werkgever te solliciteren omdat dit tot detectie zou kunnen leiden. Om dit te doen werden de namen en adressen van alle werkgevers minutieus bijgehouden. Hierbij moet worden opgemerkt dat er per interimbureau slechts telkens één filiaal werd gecontacteerd, omdat deze filialen vaak in netwerk met elkaar staan en eenzelfde databank van kandidaten gebruiken. Er werd daarnaast geen onderscheid gemaakt qua sector of bedrijfsgrootte. Als laatste vermelden we nog dat er steeds werd gesolliciteerd voor jobs waarvoor de kandidaten formeel in aanmerking kwamen.

4.4.3 Vestiging

Voor de laaggeschoolden en de management assistent werd gesolliciteerd voor jobs waar de plaats van tewerkstelling in Oost-Vlaanderen, West-Vlaanderen, Antwerpen (regio Mechelen en Antwerpen), Vlaams-Brabant (Regio Halle en Vilvoorde) of Brussel lag. Wat de industrieel ingenieur betreft, werd het zoekgebied beperkt tot Oost- en West-Vlaanderen. Het merendeel van de vacatures waarvoor uiteindelijk gesolliciteerd werd, heeft als plaats van tewerkstelling Oost- of West-Vlaanderen.

4.5 Verzending

Dit subhoofdstuk vertelt meer over hoe de verzending van de CV's en bijbehorende motivatiebrieven in elkaar zit. Eerst kaarten we de steekproefgrootte van ons onderzoek aan. Vervolgens zeggen we iets meer over hoe vacatures met onze fictieve kandidaten werden gematcht en welk medium werd gebruikt om de werkgever te contacteren. Als laatste vertellen we nog iets over hoe de verzendingsprocedure precies in elkaar zit.

4.5.1 Steekproefgrootte

De uiteindelijke steekproefgrootte van dit onderzoek is 280 paren sollicitaties (560 individuele sollicitaties).

4.5.2 Selectie vacatures

Op de site van de VDAB werden verschillende methoden toegepast om vacatures te vinden waarvoor onze fictieve kandidaten geschikte sollicitanten waren. Voor de laaggeschoolde technische kandidaat werd vertrokken vanuit de categorie 'Arbeiders, operatoren en productie' om vervolgens te kiezen uit één van volgende subcategorieën: 'Arbeiders algemeen / Hulparbeider productie', 'Verpakkers / Handarbeider verpakking', 'Verpakkers / Operator verpakkingsmachine', 'Operatoren hout en papier' of 'Operatoren in de metallurgie en de minerale producten'. Een tweede methode om vacatures te vinden bestond erin enkel het trefwoord 'arbeider' in te geven en hieruit gepaste vacatures te selecteren. Wat betreft de laaggeschoolde administratieve kandidaat, werd vertrokken vanuit de categorie 'Algemene administratie en Human resources' in combinatie met het diploma '3^{de} graad technisch secundair onderwijs (TSO3)'. Ook hier werd nog een andere methode om vacatures te vinden toegepast. Deze hield in dat vertrokken werd vanuit het diploma '3^{de} graad technisch secundair

onderwijs (TSO3) met als verdere verfijning 'Studiegebied Handel' (dat het meest overeenkomt met de door onze kandidaten gevolgde opleiding) en vervolgens werden er vacatures geselecteerd met jobtitels zoals 'administratief bediende', 'administratief medewerker', 'secretaresse', polyvalent medewerker', 'administratieve kracht', 'commercieel administratief bediende' en andere soortgelijke functies. Voor de hooggeschoolde technische kandidaat werden vacatures gevonden door te vertrekken vanuit het diploma 'Master (MA)' en verder te verfijnen met 'Studiegebied Industriële wetenschappen en technologie' en vervolgens 'Industriële wetenschappen: Elektromechanica' of 'Industriële wetenschappen: Elektromechanica – Elektromechanica' te selecteren. Voor de laatste soort, de hooggeschoolde administratieve kandidaat, werd vertrokken vanuit de categorie 'Algemene administratie en Human resources' en dan werd er verder gespecificeerd door ook 'Management assistant' te selecteren. Telkens werd na de selectie van een vacature vanzelfsprekend nagegaan of onze kandidaten formeel in aanmerking kwamen voor deze vacature.

4.5.3 Medium

Er werd gekozen om de sollicitaties enkel via e-mail, en bijvoorbeeld niet via brief of online sollicitatieformulier, te doen aangezien dit medium de laatste jaren meer en meer uitgegroeid is tot één van de meest voorkomende manieren om te communiceren. Zo blijkt uit een internationaal onderzoek van Stepstone (2010) dat in Europa 70% van de sollicitaties via e-mail verloopt. In België bedraagt dit aantal 68% (Stepstone, 2010). De redenen voor dit grote percentage moeten niet ver gezocht worden. E-mail als verzendingsmedium heeft namelijk enkele duidelijke voordelen. Ten eerste is het een goedkoper en doeltreffender medium dan bijvoorbeeld een brief. Daarnaast vergroot het ook de kans dat de werkgever zal reageren via e-mail (Bursell, 2007), wat voor ons onderzoek van niet te onderschatten belang is (gezien het fictieve huisnummer van onze kandidaten). Solliciteren via een online sollicitatieformulier maakt daarnaast ook nog een redelijk aandeel van het totaal uit (21% in België, 17% in Europa). Slechts een minderheid van de mensen solliciteert via een brief (4% in België, 7% in Europa) of belt naar het bedrijf om zichzelf voor te stellen (7% in België, 6% in Europa).

De CV's en motivatiebrieven werden per kandidaat verstuurd naar de selectieverantwoordelijke vermeld in de vacature. Het CV werd als bijlage toegevoegd, terwijl de motivatiebrief zelf in de body van de e-mail werd opgenomen. Er werd op gelet dat de auteur van de Word-bestanden (de CV's) ofwel niet vermeld was, ofwel de fictieve persoon in kwestie was. De sollicitatie van de tweede persoon werd één dag later verstuurd, om detectie of argwaan zoveel mogelijk te vermijden. Het onderwerp van de mail was telkens van de aard 'sollicitatie (voor) functie vermeld in de vacature'. Daarnaast werd eventueel ook een referentienummer in de body vermeld, als hierom werd gevraagd in de vacature. Er werd nauwgezet tewerk gegaan om bij de verzending telkens het juiste CV en de juiste motivatiebrief toe te voegen voor tot verzending werd overgegaan zodat hier zeker geen fouten werden gemaakt (eventuele fouten zouden argwaan kunnen opwekken).

4.5.4 Verzendingsprocedure

Er werd een specifieke methode uitgedacht om het onderzoek zo vlot mogelijk te laten verlopen en om een correcte afwisseling van de combinatie tussen het CV-type en de vakbondsaffiliatie te verzekeren. Vooraleer we deze methode uiteenzetten, vatten we hier nog eens kort de belangrijkste gegevens samen. Ten eerste zijn er twee fictieve kandidaten (Thomas De Laet en Jonas Van Damme), waarbij Jonas Van Damme altijd lid is van een jongerenvakbond, terwijl Thomas De Laet dat nooit is. Drie jongerenvakbonden (FreeZbe, ABVV-jongeren en ACV-jongeren) kunnen vermeld worden. Ten tweede zijn onze kandidaten in het ene geval laaggeschoold en in het andere geval hooggeschoold. Binnen deze twee scholingsgroepen wordt er dan nog eens gevarieerd tussen beroepen die eerder een technische opleiding vereisen en beroepen die een eerder administratieve opleiding vereisen. Dit geeft ons vier beroepscategorieën: 'handarbeider', 'administratief medewerker', 'industriële ingenieur' en 'management-assistant'. Ten derde werd er ook al opgemerkt dat er verschillende types CV's en motivatiebrieven zijn. Per beroepscategorie zijn dit er twee: een type A en een type B. Ten vierde diende er, voor elke vacature, gekozen te worden welke sollicitatie eerst werd uitgevoerd en welke vacature als tweede werd uitgevoerd.

Even abstractie makend van de vier beroepen, waarvoor telkens dezelfde procedure werd gevolgd, waren er 12 mogelijke combinaties op basis van (i) de twee mogelijkheden qua al dan niet geaffilieerd zijn met een vakbond, (ii) de drie mogelijke vakbonden waartoe de vakbondsgeaffilieerde kandidaat kon behoren, (iii) de twee mogelijke types van CV's en motivatiebrieven en (iv) de twee mogelijkheden in de volgorde van versturen. Onderstaande tabel, die rij per rij overlopen dient te worden, geeft het verzendingsschema dat in onze correspondentietest gebruikt werd per beroepscategorie.

Tabel 4.1: Verzendingsschema correspondentietest.

Vacaturenummer	Eerste verzending	Tweede verzending (24 uur later)
1	A Van Damme SOCI	B De Laet
2	A De Laet	B Van Damme SOCI
3	B De Laet	A Van Damme SOCI
4	B Van Damme SOCI	A De Laet
5	A Van Damme CHRI	B De Laet
6	A De Laet	B Van Damme CHRI
7	B De Laet	A Van Damme CHRI
8	B Van Damme CHRI	A De Laet
9	A Van Damme LIBE	B De Laet
10	A De Laet	B Van Damme LIBE
11	B De Laet	A Van Damme LIBE
12	B Van Damme LIBE	A De Laet

Bron: eigen tabel

Noot: A en B staan voor het type CV en motivatiebrief. Daarnaast wordt telkens de familienaam van onze fictieve kandidaten vermeld met in het geval van onze vakbondsgeaffilieerde kandidaat de politieke stroming waartoe diens jongerenvakbond behoort. Zo hoort 'SOCI' bij ABVV-jongeren, 'CHRI' bij ACV-jongeren en 'LIBE' bij FreeZbe. Meer info over de vakbonden in België is te vinden in hoofdstuk 3.

Bovenstaande tabel kan verduidelijkt worden met een voorbeeld. Een eerste vacature (vacaturenummer 1) wordt verstuurd met een CV en motivatiebrief van het type A waarin vermeld staat dat Jonas Van Damme lid is van ABVV-jongeren ('SOCI'). 24 uur later (in praktijk zat hier wel enkele uren speling op) werd dan een CV en motivatiebrief verstuurd van het type B voor onze andere kandidaat, Thomas De Laet, zonder vakbondsaffiliatie. Naar een volgende vacature werd dan eerst een CV en motivatiebrief van het type A verstuurd, uitgaande van Thomas De Laet. De volgende dag werd dan een CV en motivatiebrief van het type B verstuurd, uitgaande van Jonas Van Damme. Dit werd daarna nog tweemaal gedaan in nog andere combinaties voor de stroming

'SOCl'. Daarna volgden de andere vakbonden ('CHRI' en 'LIBE') tot alle mogelijke combinaties (12) werden bereikt, waarna dit proces zich herhaalde.

Om het onderzoek overzichtelijk te houden en om de kans op vergissing te beperken, werd bovenstaand schema op voorhand ingevuld in een Excel-bestand. Bij elke nieuwe sollicitatie werden telkens de datum van versturing en callback, alsook enkele gegevens (indien beschikbaar) over de vacature waarvoor gesolliciteerd werd, genoteerd: de naam en het geslacht van de contactpersoon, de naam en het adres van de werkgever in kwestie, de plaats (provincie) van tewerkstelling, de datum van plaatsing van de vacature op de site van de VDAB en de datum van de laatste wijziging.¹⁰

4.6 Callback

In dit laatste subhoofdstuk wordt de callback die ontvangen werd op de sollicitaties besproken. Vooreerst schetsen we de soorten callback die ontvangen konden worden en hoe deze geregistreerd werden. Vervolgens bespreken we het medium waarlangs callback mogelijks ontvangen kon worden en hoe de werkgevers op de hoogte werden gesteld van de terugtrekking van de sollicitatie. Eindigen doen we met een korte bespreking van hoe de sollicitaties werden afgesloten.

4.6.1 Soorten callback en registratie

Er werden zeer verschillende soorten callback ontvangen op de door ons verstuurd sollicitaties. Om deze te classificeren, werd gekozen om ze in te delen volgens de inhoud van het bericht. De registratie gaat verder dan louter noteren of de callback positief dan wel negatief was, zoals Kaas en Manger (2012) dat doen bij blijk van (geen) interesse voor de kandidaat, en geeft een iets genuanceerder beeld. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de door ons gebruikte classificatie.

¹⁰ Indien de naam en het geslacht van de uiteindelijke contactpersoon verschillend was van deze in de vacature vermeld, werd dit aangepast aan de gegevens van de persoon die uiteindelijk contact opnam.

Tabel 4.2: Classificatieschema callback.

0 = geen reactie

1 = uitnodiging voor gesprek

2 = andere positieve reactie (vraag om meer info, vraag om terug te bellen)

3 = belofte om later terug te bellen

4 = afwijzing

Bron: eigen tabel

Zoals uit de tabel kan worden opgemaakt, vallen '0 = geen reactie' en '4 = afwijzing' onder negatieve callback en '1 = uitnodiging voor gesprek' en '2 = andere positieve reactie (vraag om meer info, vraag om terug te bellen)' onder positieve callback. Indien een zelfde bericht een uitnodiging tot gesprek, maar ook de vraag om terug te bellen of meer informatie te geven vermeldde, werd de meest favorabele codering gegeven, '1 = uitnodiging voor gesprek'. Verder zullen we naar '1' verwijzen als "positieve callback sensu stricto" en naar '1+2' als "positieve callback sensu lato". Beiden categorieën geven namelijk weer dat er blijf van interesse is in de kandidaat. Wat betreft '3 = belofte om later terug te bellen' werd dit, als er na verloop van tijd opnieuw callback was, gewijzigd in de gepaste codering. Indien er geen verdere callback ontvangen werd, werd dit veranderd in '4 = afwijzing'.

Natuurlijk werd telkens ook het eigenlijke e-mailbericht bijgehouden in het Excel-bestand waar alle andere gegevens in opgenomen zijn. Indien de callback via gsm-oproep gebeurde, werd eveneens de inhoud van het bericht genoteerd.

4.6.2 Medium en afwijzing aanbod

De bedrijven die gecontacteerd werden, hadden in principe drie mogelijkheden om te reageren op de door ons uitgevoerde sollicitaties: e-mail, gsm of brief. In een vorig subhoofdstuk werd reeds opgemerkt dat mag verwacht worden dat in ons geval de callback via e-mail de grootste zal zijn, wat ook zo was. Indien via mail positieve

feedback ontvangen werd, werd zo snel mogelijk een bericht teruggestuurd met de boodschap dat onze fictieve kandidaat reeds uitgenodigd was voor een gesprek voor een job die meer in zijn interessegebied lag en dat hij niet langer solliciteerde voor de andere job. De inhoud van deze mails werd opgeslagen en is beschikbaar op aanvraag. Daarnaast waren er ook heel wat bedrijven die een voicemail bericht hebben ingesproken als callback. Via mail werd dan op dezelfde manier kennis gegeven van de intrekking van de kandidatuur. Soms waren er bedrijven die ervoor opteerden om beide media te gebruiken. De inhoud van beide boodschappen werd dan bijgehouden, maar er werd maar één antwoord verstuurd van onze fictieve kandidaten uit. Indien negatieve callback ontvangen werd (afwijzing of geen reactie), werd er geen antwoord verstuurd en werd de communicatie stopgezet. Hoeveel brieven er verstuurd werden tijdens de periode van solliciteren, kan niet met zekerheid gezegd worden, maar het uiteindelijke aantal zal zich waarschijnlijk beperkt hebben tot een minimum. Slechts in één mail die ontvangen werd, werd vermeld dat men eerst een brief had verstuurd, maar dat deze niet kon worden afgeleverd (vanwege het fictieve adres van onze kandidaten).

4.6.3 Wachtijd

We houden in ons onderzoek enkel rekening met reacties die ontvangen werden binnen de 30 dagen na het versturen van de sollicitaties. De reden hiervoor is dat sommige bedrijven met een einddatum werken tot wanneer gesolliciteerd kan worden en dat pas nadien wordt overgegaan tot callback. 30 dagen is een redelijke termijn ter afbakening van callback. Dit blijkt ook uit de literatuur. Zo vermelden Kaas en Manger (2012) dat het aantal reacties sterk afnam na de eerste 20 dagen na het versturen van de sollicitatie. De kans om nog callback te krijgen na 30 dagen is volgens hen zeer klein. De weinige callback die nog later ontvangen werd, werd dan ook niet in onze dataset opgenomen, maar kreeg de waarde '0 = geen reactie'. Slechts bij vijf vacatures of tien sollicitaties (per vacature twee sollicitanten) gebeurde de callback niet binnen deze grens.

Uit voorgaande beschrijving van ons onderzoeksdesign kan opgemaakt worden dat we twee fictieve kandidaten gecreëerd hebben die afwisselend werden gekoppeld aan de

te testen discriminatiegrond. Deze fictieve sollicitanten werden op zorgvuldige wijze gematcht met bestaande vacatures in de VDAB-databank voor vier beroepen. In de opstelling van ons onderzoeksdesign hebben we alles in het werk gesteld om de callback zo hoog mogelijk te maken en het detectiegevaar te minimaliseren. Voor we overgaan tot de resultaten van ons onderzoek, bespreken we in een volgend hoofdstuk nog de ethische overwegingen die in acht dienen genomen te worden in ons onderzoek.

Hoofdstuk 5. Ethische verantwoording

In voorgaand hoofdstuk werd reeds opgemerkt dat de correspondentietest vaak bekritiseerd wordt vanwege zijn niet echt ethisch karakter. Deze kritiek komt voornamelijk voort uit het feit dat de werkgever valselijk de indruk kan hebben dat er voldoende reactie is op de door hem geplaatste vacature en dat er tijd en moeite moet gestoken worden in het lezen en beantwoorden van de valse sollicitaties, tijd die dus verloren gaat. In wat volgt trachten we deze kritiek te duiden en enigszins te nuanceren.

Deze kritiek kan volgens McGinnity, Nelson, Lunn en Quinn (2009) teruggebracht worden tot twee aparte punten van kritiek. Ten eerste ontbreekt het de correspondentiemethodologie aan enige instemmingsverklaring of 'informed consent'. Dit is de term die gebruikt wordt in de geneeskunde om aan te duiden dat de patiënt ten volle op de hoogte gebracht werd van de behandeling die op hem zal uitgevoerd worden en waarvoor hij zijn toestemming moet geven. In het kader van ons onderzoek hebben de werkgevers geen dergelijke instemming gegeven. Dit is logisch aangezien het in het ongewisse laten van de werkgever tot de kern van de gebruikte methodiek behoort. Het informeren van de werkgever zou leiden tot de ondermijning van de correspondentietest en tot onzinnige resultaten. Ten tweede worden de werkgevers misleid in hun vermoeden dat er kandidaten zijn voor de door hen opengestelde functie. Dit tweede rechtvaardigen is een veel moeilijkere taak.

Een veel voorkomende verantwoording voor deze kritiek zijn het belang en de betrouwbaarheid van de resultaten die door dergelijke methodologie kunnen worden gewaarborgd. Daarnaast stellen McGinnity et al. (2009) en Fix, Galster en Struyck (1993) dat het sociale nadeel voor het individu en de maatschappij veroorzaakt door discriminatie veel groter is dan de beperkte kost die de werkgever ondervindt door de misleiding van het onderzoek.

Dat de kosten van de werkgever beperkt zijn, blijkt uit verschillende argumentaties. Zo wordt vaak aangehaald dat in het onderzoek de mogelijke last die de werkgever ondervindt tot een minimum wordt beperkt door deze zo snel mogelijk op de hoogte te

stellen van het intrekken van de sollicitatie van de (fictieve) kandidaten (Riach en Rich, 2004). Bovendien worden geen persoonsgegevens vrijgegeven bij publicatie van de bevindingen zodat niemand persoonlijk gevisieerd wordt (Bovenkerk, 1992). McGinnity et al. (2009) merken ook op dat er geen verdere actie ondernomen wordt tegen bedrijven die zich schuldig gemaakt hebben aan enige vorm van ongelijke behandeling. Samengevat kan gesteld worden dat de kosten (misleiding die leidt tot tijdverlies en verloren moeite) niet opwegen tegen de baten (objectieve en valabele informatie).

Een interessante argumentatie ter verantwoording van de correspondentietest vinden we terug bij Riach en Rich (2004) die het economisch veldexperiment vergelijken met experimenten ondernomen in de sociologie of de psychologie. Waar het bij deze laatste twee gaat om het misleiden van de proefpersonen of het bestuderen van de proefpersonen in hun eigen omgeving, is dit bij het economisch veldexperiment anders. Dit komt omdat het in het sociologisch en psychologisch veldexperiment gaat om personen die zelf niemand misleiden, terwijl de onderzoekspersonen in het economisch veldexperiment wel degelijk de mogelijkheid hiertoe hebben. Dit mag blijken uit de drogredenen die werkgevers vaak aanhalen voor het niet aanwerven en die we ook in de literatuurstudie in deze Masterproef vermeld hebben. Alhoewel de proefpersonen (de werkgevers in dit geval) in hun eigen omgeving blijven en ook misleid worden door de onderzoeker, zorgen zij er zelf voor dat er heel wat misleiding is van hun kant uit. Fix et al. (1993) vermelden daarenboven dat er bij het publiceren van vacatures, wat een publieke en commerciële actie is, geen legitieme verwachting mag zijn op privacy. De werkgever die zich op het recht op privacy zou beroepen in de eerste fase van de aanwerving, kan dit in feite dus niet doen.

Samenvattend kan gesteld worden dat het ontbreken aan 'informed consent' nu eenmaal een essentieel deel uitmaakt van de correspondentietest en daarnaast ook noodzakelijk is om tot objectieve resultaten te komen. Verdere verantwoording blijkt uit het veelvuldig voorkomen van misleiding door de werkgever zelf en het feit dat deze in de eigen omgeving blijft opereren. Daarenboven komt dat dergelijke methodologie wellicht noodzakelijk is om een groter kwaad, met name mogelijke discriminatie, aan het licht te brengen. Het is dan ook de methode bij uitstek om allerlei vormen van discriminatie objectief te meten, mede omdat de mogelijke kosten die de werkgever heeft tot een minimum beperkt worden door deze zo snel mogelijk op de hoogte te

stellen van het beëindigen van de sollicitatie en de bekomen informatie te allen tijde zo vertrouwelijk en discreet mogelijk te behandelen.

Hoofdstuk 6. Onderzoeksresultaten

Met de relevante literatuur besproken, de specifieke institutionele context van het onderwerp uitgelegd en de opstelling van het onderzoek uit de doeken gedaan, is het nu tijd om tot de resultaten van het onderzoek over te gaan. Beginnen doen we met een descriptief overzicht van onze experimenteel verzamelde dataset. Vervolgens bespreken we twee maatstaven om discriminatie te meten, namelijk de callback ratio en de netto discriminatiegraad. In hoofdstuk 7 worden de resultaten vervolgens kort bediscussieerd.

6.1 Beschrijving van de data

Vooraleer deze te analyseren, beschrijven we eerst de verzamelde data. Om de gegevens overzichtelijk te maken, werd een samenvattende tabel opgesteld (tabel 6.1). Deze tabel geeft onder andere het aantal uitgestuurde sollicitaties, de provincie van tewerkstelling en de wijze waarop onze sollicitanten werden gecontacteerd weer.

Tabel 6.1: Beschrijvende statistieken met betrekking tot verstuurde sollicitaties.

	Absoluut	Relatief
Totaal aantal vacatures (gepaarde sollicitaties)	280	100%
Opsplitsing volgens beroepscategorie		
Laaggeschoold	136	48,6%
- Handarbeider	64	22,9%
- Administratief medewerker	72	25,7%
Hooggeschoold	144	51,4%
- Industrieel ingenieur	72	25,7%
- Management assistent	72	25,7%
Opsplitsing volgens maand van solliciteren		

November	6	2,1%
December	92	32,9%
Januari	9	3,2%
Februari	117	41,8%
Maart	56	20,0%
Opsplitsing volgens geslacht selectieverantwoordelijke		
Man	103	36,8%
Vrouw	167	59,6%
Ongekend	10	3,6%
Opsplitsing volgens plaats van tewerkstelling		
Oost-Vlaanderen	174	62,1%
West-Vlaanderen	63	22,5%
Vlaams-Brabant	16	5,7%
Antwerpen	19	6,8%
Brussel	8	2,9%
Medium Callback niet-vakbondsgeaffilieerde kandidaat		
E-mail	118	42,1%
Gsm	21	7,5%
Beide media	20	7,1%
Geen callback	121	43,2%
Medium Callback vakbondsgeaffilieerde kandidaat		
E-mail	128	45,7%
Gsm	21	7,5%
Beide media	16	5,7%
Geen callback	115	41,1%

Bron: Eigen berekeningen op basis van de uitgestuurde sollicitaties.

Zoals eerder vermeld werd gereageerd op 280 verschillende vacatures. Hierbij merken we nogmaals op dat naar elke werkgever twee sollicitaties werden verstuurd ('paired CV strategy'): de ene ging uit van Thomas De Laet (de niet-vakbondsgeaffilieerde kandidaat), de andere ging uit van Jonas Van Damme (de vakbondsgeaffilieerde kandidaat). Op deze wijze werden er in totaal dus 560 sollicitaties verstuurd.

Als we kijken naar het aantal vacatures voor laag- en hooggeschoolden zien we dat deze niet zo heel erg van elkaar verschillen. Met een kleine meerderheid voor de hooggeschoolden, bedragen deze beiden ongeveer 50% (respectievelijk 48,6% en 51,4%). Dit is eveneens zo voor de opsplitsing naargelang beroepscategorie, met een kleine minderheid voor het aantal vacatures waarvoor gesolliciteerd werd in de categorie van handarbeider (22,9%). Voor deze laatste categorie was het immers moeilijker vacatures te vinden.

De periode waarin we solliciteerden liep van november 2013 tot en met maart 2014. Het lage aantal sollicitaties in november kan verklaard worden vanuit het feit dat pas einde november werd begonnen met solliciteren (21 november). Het lage aantal in januari wordt verklaard vanwege de examenperiode. Het sollicitatieproces stopte op 14 maart 2014, wat het lagere aantal sollicitaties in maart 2014 verklaart. De meeste sollicitaties werden verstuurd in de maanden december en februari (samen goed voor 74,7% van de sollicitaties).

Vervolgens kijken we naar de opdeling naargelang het geslacht van de selectieverantwoordelijke. Alhoewel er heel wat mannen zijn (36,8%), merken we dat in onze dataset de meerderheid van de verantwoordelijken vrouwen zijn (59,6%). In enkele gevallen werd het geslacht van de selectieverantwoordelijke niet vermeld, noch in de vacature, noch in de callback (3,6%). Indien het geslacht van de selectieverantwoordelijke verschilde tussen hetgeen wat op de vacature vermeld stond en dewelke bleek uit de callback, werd deze aangepast naar deze van de callback. We merken bij dit alles op dat het slechts gaat om het geslacht van de contactpersoon vermeld op de vacature. Of dit echt de selectieverantwoordelijke is, kan niet met zekerheid gezegd worden, maar we nemen aan van wel.

Wat betreft de plaats van tewerkstelling, valt op dat de overgrote meerderheid van de vacatures zich in Oost-Vlaanderen bevinden (62,1%). Dit is niet verwonderlijk aangezien we ons voor de laaggeschoolden zoveel als mogelijk beperkt hebben tot sollicitaties voor tewerkstelling binnen deze provincie. Daarnaast werd er ook redelijk veel gesolliciteerd in de provincie West-Vlaanderen (22,5%). De andere provincies zijn samen maar goed voor 15,4%.

Als laatste werd een opdeling gemaakt naargelang het medium waarmee onze kandidaten werden gecontacteerd. E-mail blijkt het belangrijkste kanaal te zijn. Zoals in hoofdstuk 4 werd vermeld, is dit onder andere te verklaren door het feit dat we onze sollicitaties zelf via mail verzonden. We zien dat de vakbondsgeaffilieerde kandidaat (Jonas Van Damme) iets meer gecontacteerd werd dan onze niet-vakbondsgeaffilieerde kandidaat (Thomas De Laet), respectievelijk 58,9% en 56,8%. Het verschil (2,1%) is echter zeer klein. Dit zegt echter nog niets over de inhoud van de callback.

6.2 Discriminatiemaatstaven

In dit subhoofdstuk bespreken we onze onderzoeksresultaten aan de hand van maatstaven die frequent voorkomen in de literatuur en makkelijk interpreteerbaar zijn. We zullen beide gebruikte maatstaven telkens eerst kort definiëren en uitleggen hoe deze moeten worden geïnterpreteerd. Vervolgens geven we onze resultaten weer en geven we al een korte bespreking (een uitgebreidere discussie bevindt zich in het volgende hoofdstuk).

6.2.1 Callback ratio

Sinds de invoering van de callback ratio door Bertrand en Mullainathan (2004) is deze techniek vrijwel een standaardprocedure geworden in de literatuur omtrent correspondentietesten. In onze situatie geeft deze ratio intuïtief weer hoeveel keer meer positieve reacties een persoon zonder vakbondsaffiliatie kreeg in vergelijking met een persoon met vakbondsaffiliatie. Een ratio van 3 betekent bijvoorbeeld dat een persoon zonder vakbondsaffiliatie drie keer meer positieve reacties ontving dan een kandidaat met een vakbondsaffiliatie. Met andere woorden, hoe hoger de ratio, hoe meer discriminatie men aantreft.

Om de callback ratio te berekenen, dient men te werken in twee stappen. Als eerste moet voor elke persoon het callback percentage berekend worden. Deze geeft het aantal positieve reacties weer die een bepaalde persoon kreeg op het totaal aantal uitgestuurde sollicitaties onder zijn naam.

$$\text{Callback percentage} = \frac{\text{\# positieve reacties}}{\text{totaal \# uitgestuurde sollicitaties}}$$

Een tweede stap bestaat erin de callback percentages van de niet-vakbondsgeaffilieerde kandidaat en de vakbondsgeaffilieerde kandidaat (berekend uit de eerste stap) te delen door elkaar. Zodoende verkrijgt men de callback ratio.

$$\text{Callback ratio} = \frac{\text{Callback niet - vakbondsgeaffilieerde kandidaat}}{\text{Callback vakbondsgeaffilieerde kandidaat}}$$

In onderstaande tabel (tabel 6.2) worden callback ratio's in strikte zin (verder sensu stricto) op basis van de door ons verzamelde data weergegeven. Daarnaast werd ook de p-waarde van elke ratio berekend aan de hand van een t-test om de significantie van de bekomen resultaten te bepalen.

Zoals hierboven vermeld bekomen we de callback ratio betreffende positieve callback sensu stricto door het percentage sollicitaties waarvoor onze niet-vakbondsgeaffilieerde kandidaat een uitnodiging voor een jobgesprek ontving (18,6%) te delen door het overeenkomstige percentage voor de kandidaat die wel geaffilieerd is met een vakbond (14,3%). Deze ratio bedraagt gemiddeld 1,300 over de beroepsgroepen. Dat wil zeggen dat een kandidaat die geen vakbondslidmaatschap reveleerde voor de beroepen waarvoor we solliciteerden 30% vaker werd uitgenodigd voor een jobgesprek na een sollicitatie dan een kandidaat die dat wel deed. De uitnodigingsratio is statistisch significant verschillend van 1 (gelijke behandeling) zodat we ongelijke behandeling kunnen concluderen. Omgekeerd kunnen we ook stellen dat kandidaten die een affiliatie met een vakbond reveleerden ongeveer 23% (i.e. $1 - 1/1,30$) minder vaak werden uitgenodigd voor een jobgesprek.

Tabel 6.2: Callback percentages en ratio's sensu stricto.

	Callback niet-vakbondsgeaffilieerde kandidaat (1)	Callback vakbondsgeaffilieerde kandidaat (2)	Callback ratio (3) = (1)/(2)	t-waarde	P-waarde
Totaal	0,186	0,143	1,300**	2,373	0,018
Laaggeschoolde beroepen	0,088	0,066	1,333	1,135	0,258
Handarbeider	0,156	0,109	1,429	1,137	0,260
Administratief medewerker	0,028	0,028	1,000	/°	/°
Hooggeschoolde beroepen	0,278	0,215	1,290**	2,089	0,039
Industrieel ingenieur	0,431	0,333	1,292*	1,837	0,070
Management assistent	0,125	0,097	1,286	1,000	0,321
Lage syndicalisatiegraad	0,133	0,133	1,000	0,000	1,000
Hoge syndicalisatiegraad	0,149	0,080	1,857**	2,166	0,033
< 50 werknemers	0,079	0,053	1,500	1,346	0,181
> 50 werknemers	0,200	0,180	1,111	0,3747	0,710
ABVV	0,188	0,115	1,636**	2,150	0,034
ACV	0,196	0,185	1,059	0,445	0,657
ACLVB	0,174	0,130	1,333	1,269	0,208

Bron: Eigen berekeningen op basis van verzamelde data.

Noot: ° = niet berekenbaar; ** = significant op het 5% significantieniveau; * = significant op het 10% significantieniveau. Voor de berekening van de p-waarde verwijzen we naar eerdere Masterproeven met een gelijkaardige opzet zoals die van Balcaen (2013) en Gheyle (2012).

Callback ratio's werden daarnaast ook voor verschillende opdelingen van onze data berekend. Deze opdelingen, waarvan sommige geschraagd zijn op hoofdstuk 2 en 3, zijn als volgt: scholingsgraad, beroepscategorie, syndicalisatiegraad, aantal werknemers in het bedrijf (in voltijdse equivalenten in 2010) waar gesolliciteerd wordt en specifieke vakbond waarbij onze vakbondsgeaffilieerde kandidaat gesyndiceerd is. Gezien het verminderde aantal observaties bij deze opdelingen mogen deze resultaten

niet te nauw genomen worden. Waar onze volledige dataset 560 sollicitaties betreft, is dit bij de opdelingen veelal maar de helft meer. Zo gaat het bij de opdelingen naar laag- en hooggeschoolde beroepen respectievelijk maar om 272 en 288 sollicitaties. Bij de opdelingen naar vakbond gaat het 'slechts' om circa 190 sollicitaties (184 voor ACLVB en ACV, 192 voor ABVV).

Een belangrijk significant resultaat is de callback ratio (1,290) voor de hooggeschoolde beroepen. We vermoeden dat iemand die hooggeschoold is meer kans heeft om hogerop in het bedrijf te geraken en deze zal dus waarschijnlijk ook meer inspraak hebben. Natuurlijk spelen er hier ook nog vele andere zaken een rol, zoals ervaring en ambitie van de persoon in kwestie. Een vakbondschuwe werkgever kan deze verhoogde mogelijkheid om hogerop te geraken in het bedrijf in het achterhoofd hebben bij het aanwervingsproces. Als we meer in detail kijken naar de hooggeschoolde beroepen, blijkt dat discriminatie vooral significant voorkomt bij het beroep van industrieel ingenieur (1,292). De callback ratio bij deze is evenwel slechts significant op het 10% significantieniveau. De callback ratio voor de laaggeschoolde beroepen blijkt niet significant te zijn, dit is eveneens zo voor de beroepscategorie management assistant. Deze niet-significantie kan te wijten zijn aan de beperkte steekproef die we bekomen zijn door onze opdelingen.

Uit de opdeling volgens syndicalisatiegraad, gebaseerd op Theunissen en Ramioul (2004) die de economie indelen in zes geaggregeerde sectoren en de syndicalisatiegraad meten in elke sector, leren we dat discriminatie van vakbondsgeaffilieerden significant voorkomt in sectoren met een hoge syndicalisatiegraad (1,857). Het betreft de sectoren 'landbouw en industrie' en 'vervoer, opslag en communicatie'.¹¹ Dit strookt met de resultaten die Kleiner (1984) bekwam in zijn onderzoek (zie hoofdstuk 2). Kleiner (1984) geeft hiervoor als reden dat bedrijven in hooggesyndicaliseerde sectoren meer geconfronteerd worden met vakbonden en zich bewust worden van de lage kosten van discriminatie. In sectoren met een lage syndicalisatiegraad ('handel en horeca' en 'financiële en zakelijke dienstverlening') blijkt

¹¹ De zes sectoren zijn, van hoge naar lage syndicalisatiegraad, (i) landbouw en industrie, (ii) vervoer, opslag en communicatie, (iii) openbaar bestuur, (iv) gezondheidszorg en onderwijs, (v) handel en horeca en (vi) financiële en zakelijke dienstverlening (Theunissen en Ramioul, 2004).

er geen discriminatie voor te komen. Uit de data blijkt zelfs volledige gelijke behandeling naar voren te komen. De callback ratio is evenwel niet significant.

Wat betreft de opdeling naar aantal werknemers binnen het bedrijf baseren we ons op de indeling die de Europese Commissie maakt. Hierbij wordt een bedrijf met minder dan 50 werknemers geclassificeerd als klein, terwijl een bedrijf dat meer dan 50 werknemers telt als middelgroot geclassificeerd wordt. Uit de opdeling van onze data naar het aantal werknemers in het bedrijf blijkt dat er meer discriminatie is in bedrijven met minder dan 50 werknemers (1,500) in vergelijking met bedrijven waar meer dan 50 werknemers zijn tewerkgesteld (1,111). Hoewel deze vaststelling in lijn is met wat Kleiner (1984) bekomt, zijn onze resultaten niet significant.

Een laatste noemenswaardig resultaat is dat van de drie grote vakbonden die in België aanwezig zijn (zie hoofdstuk 3), leden van de ABVV de enige zijn die significant gediscrimineerd worden (1,636). Leden van de ACV worden haast niet gediscrimineerd (1,059), leden van de ACLVB daarentegen ondervinden ook enige ongelijke behandeling (1,333). Deze twee laatste resultaten zijn evenwel niet significant. Dit kan veroorzaakt zijn door de kleinere steekproef die we hebben door opdeling van onze dataset. Dat leden van de ABVV meer gediscrimineerd worden dan leden van andere vakbonden kan enigszins verklaard worden uit het feit dat (zoals in hoofdstuk 3 aangegeven) de ABVV meer de confrontatie zal aangaan in plaats van samenwerking na te streven zoals de ACV dat probeert. Hieronder moet men vooral een nauwere samenwerking van werknemers en werkgevers met elkaar verstaan (Omeij, 2012).

In een volgende tabel (tabel 6.3) wordt de positieve callback *sensu lato* weergegeven, dus ook een vraag om meer informatie of de vraag om terug te bellen worden als positieve callback opgenomen. Dit zorgt voor een toename van de callback voor beide personen, maar leidt dit ook tot een verschillend beeld qua callback ratio?

Tabel 6.3: Callback percentages en ratio's sensu lato.

	Callback niet-vakbondsgeaffilieerde kandidaat (1)	Callback vakbondsgeaffilieerde kandidaat (2)	Callback ratio (3) = (1)/(2)	t-waarde	P-waarde
Totaal	0,304	0,282	1,076	1,061	0,290
Laaggeschoolde beroepen	0,169	0,184	0,920	-0,533	0,595
Handarbeider	0,250	0,250	1,000	0,000	1,000
Administratief medewerker	0,097	0,125	0,778	-1,000	0,321
Hooggeschoolde beroepen	0,431	0,375	1,148*	1,903	0,059
Industrieel ingenieur	0,597	0,542	1,103	1,157	0,251
Management assistent	0,264	0,208	1,267	1,653	0,103
Lage syndicalisatiegraad	0,235	0,235	1,000	0,000	1,000
Hoge syndicalisatiegraad	0,241	0,172	1,400**	2,166	0,033
< 50 werknemers	0,132	0,123	1,071	0,377	0,707
> 50 werknemers	0,420	0,400	1,050	0,330	0,743
ABVV	0,281	0,208	1,350*	1,970	0,052
ACV	0,359	0,359	1,000	0,000	1,000
ACLVB	0,272	0,283	0,962	-0,276	0,783

Bron: Eigen berekeningen op basis van verzamelde data.

Noot: ** = significant op het 5% significantieniveau; * = significant op het 10% significantieniveau. Voor de berekening van de p-waarde verwijzen we naar eerdere Masterproeven met een gelijkaardige opzet zoals die van Balcaen (2013) en Gheyle (2012).

Het antwoord op deze vraag is gemengd. Aan de ene kant komt er bij de analyse betreffende positieve callback sensu lato geen significante discriminatie naar voren als we de dataset in zijn geheel beschouwen. Waar we bij de analyse betreffende positieve callback sensu stricto nog een callback ratio van 1,300 vonden, bedraagt deze nu maar 1,076. Dit wil zeggen dat, waar in de analyse betreffende positieve callback sensu

stricto de kandidaat die geen vakbondslidmaatschap reveleerde voor de beroepen waarvoor we solliciteerden nog 30% vaker werd uitgenodigd voor een jobgesprek na een sollicitatie, dit zich in de analyse betreffende positieve callback sensu lato gereduceerd heeft tot nog maar een kleine 8%. De callback ratio is in deze analyse evenwel niet statistisch significant verschillend van 1 (gelijke behandeling) zodat we ongelijke behandeling niet direct kunnen besluiten zoals dat bij de analyse betreffende positieve callback sensu stricto wel het geval was. Het opnemen van de vraag om meer informatie of de vraag om terug te bellen onder positieve callback heeft dus tot gevolg dat discriminatie veel minder naar voren komt uit de data. Aan de andere kant blijven de resultaten die we verkregen in de analyse betreffende positieve callback sensu stricto, bij opdeling van de data, over het algemeen behouden in de analyse betreffende positieve callback sensu lato, maar dan wel met minder significante callback ratio's. Hierbij merken we wederom op dat als we de data opsplitsen we te maken hebben met een verminderd aantal vacatures, wat de niet-significantie van sommige resultaten enigszins kan helpen verklaren. We mogen deze resultaten wederom dus niet te nauw nemen. De ratio's bij de opdelingen hooggeschoolde beroepen, hoge syndicalisatiegraad en ABVV blijven zoals reeds opgemerkt echter significant.

6.2.2 Netto discriminatiegraad

De netto discriminatiegraad is een maatstaf die meet in hoeverre de kandidaten voor elke vacature al dan niet op een verschillende wijze behandeld werden bij het solliciteren. We gaan dit na aan de hand van de verschillende antwoorden die onze kandidaten kregen. Er zijn verschillende combinaties mogelijk: beide testpersonen ontvangen positieve callback, geen van beide ontvangt positieve callback (beiden ontvangen dus negatieve callback) of slechts één van beide ontvangt positieve callback (de vakbondsgeaffilieerde of de niet-vakbondsgeaffilieerde kandidaat).

Vooraleer we de netto discriminatiegraad definiëren, dienen we eerst nog toe te lichten welke gevallen we als 'gelijke behandeling' zullen beschouwen. In de literatuur omtrent discriminatieonderzoek is er al heel wat discussie geweest omtrent de kwestie of de gevallen waarbij beide kandidaten negatieve callback krijgen (geen reactie of afwijzing)

als gelijke behandeling dient gezien te worden of niet. Dit is belangrijk voor de berekening van de netto discriminatiegraad.

In deze Masterproef werd geopteerd voor de interpretatie van Riach en Rich (2002). Deze stellen dat voor de berekening van de netto discriminatiegraad de gevallen waar beide kandidaten negatieve callback kregen niet opgenomen dienen te worden. We beschouwen ze als non-observaties. Er bestaat namelijk een grote kans dat andere zaken meespeelden in de beslissingsname van de selectieverantwoordelijke. Het kan bijvoorbeeld zijn dat er zich andere kandidaten aanboden die over meer ervaring beschikten of op andere manieren voorrang kregen (bijvoorbeeld dichter bij het bedrijf woonachtig zijn) zodat ook een eventuele voorkeur voor één van onze testpersonen niet zichtbaar werd. Het kan eveneens zijn dat de vacature reeds was ingevuld op het moment van solliciteren, maar nog niet verwijderd was van de VDAB-site. Het is dan ook om deze redenen dat we deze gevallen beschouwen als non-observaties.

Rekening houdende met bovenstaande afweging wordt de netto discriminatiegraad als volgt berekend:

$$\text{Netto discriminatiegraad} = \frac{\text{netto discriminatie}}{\# \text{ gevallen waar minstens één van beide positieve callback krijgt}} * 100$$

Hierbij is de netto discriminatie in de teller gelijk aan het verschil tussen het aantal gevallen waarin enkel de niet-vakbondsgeaffilieerde kandidaat een positieve reactie kreeg en het aantal gevallen waarin enkel de vakbondsgeaffilieerde kandidaat een positieve reactie kreeg. In formulevorm wordt dit:

$$\begin{aligned} \text{Netto discriminatie} \\ = \# \text{ gevallen enkel positieve callback niet – vakbondsgeaffilieerde} \\ - \# \text{ gevallen enkel positieve callback vakbondsgeaffilieerde} \end{aligned}$$

Deze wordt dan gedeeld door het aantal 'bruikbare observaties', zijnde het aantal gevallen waarbij minstens één van beide positieve callback krijgt. Dit wordt vermenigvuldigd met 100 om de netto discriminatiegraad onder de vorm van een percentage te bekomen.

Wat de interpretatie van deze maatstaf betreft is het zo dat hoe groter de waarde van de netto discriminatiegraad, hoe groter het verschil in behandeling van de fictieve kandidaten door de selectieverantwoordelijken. Concreter kan deze maatstaf geïnterpreteerd worden als de kans op discriminatie bij elke sollicitatie waarvoor minstens één kandidaat een positieve reactie krijgt. Daar komt nog bij dat als de maatstaf positief is, dit op een meer gunstige behandeling wijst van de niet-vakbondsgeaffilieerde kandidaat. Zou de maatstaf daarentegen negatief zijn, wijst dit op een meer gunstige behandeling van de vakbondsgeaffilieerde kandidaat.

In onderstaande tabellen (tabel 6.4 en 6.5) wordt de netto discriminatiegraad berekend. Net als bij de berekening van de callback ratio's zullen we hier weer de twee mogelijke interpretaties gebruiken van wat we als positieve callback beschouwen. In tabel 6.4 geven we de resultaten weer betreffende de positieve callback sensu stricto (enkel uitnodigingen op een jobgesprek worden als positieve callback beschouwd) en in tabel 6.5 worden de resultaten betreffende de positieve callback sensu lato weergegeven (ook de vraag om meer informatie of de vraag om terug te bellen worden als positieve callback beschouwd). Om de significantie van de bekomen resultaten na te gaan, werd gebruik gemaakt van de χ^2 -test. Deze heeft als nulhypothese dat de twee mogelijke uitkomsten die een voorkeur voor één van kandidaten reveleert (kolommen (4) en (5)) dezelfde kans hebben om voor te komen (Kaas en Manger, 2012). Indien de nulhypothese wordt verworpen, wordt de alternatieve hypothese aangenomen, zijnde dat (op basis van onze data) de ene groep wordt geprefereerd boven de andere.

Uit tabel 6.4 leren we dat de netto discriminatiegraad van de volledige dataset 20,339% is en de bijhorende χ^2 -teststatistiek op het 5% significantieniveau (p-waarde = 0,019) is significant. Dit cijfer geeft aan dat per uitgevoerde sollicitatie er ongeveer 20% kans was op ongelijke behandeling. Daarnaast vinden we ook significante waarden van discriminatie in de deelsteekproeven waarin men hooggeschoold is (20,000%), tewerkgesteld is in een sector met een hoge syndicalisatiegraad (42,857%) en men lid is van de socialistische vakbond (ABVV) (35,000%). Aangezien bij de deelsteekproeven de bemerkingen en nuanceringen die we gemaakt hebben bij de bespreking van de callback ratio's eveneens gelden, gaan we hier niet verder op in.

Tabel 6.4: Netto discriminatiegraad positieve callback sensu stricto.

Sollicitaties	Aantal vacatures	Geen van beide positieve callback (1)	Minstens één ontvangt positieve callback (2)	Beide ontvangen positieve callback (3)	Enkel niet-vakbonds-geaffilieerde kandidaat positieve callback (4)	Enkel vakbonds-geaffilieerde kandidaat positieve callback (5)	Netto discriminatie- graad [(4)-(5)]/(2)	χ^2	P-waarde χ^2 -test
Totaal	280	221	59	33	19	7	20,339%**	5,538	0,019
Laaggeschoolde beroepen	136	122	14	7	5	2	21,429%	1,286	0,257
Handarbeider	64	52	12	5	5	2	25,000%	1,286	0,257
Administratief medewerker	72	70	2	2	0	0	0,000%	/°	/°
Hooggeschoolde beroepen	144	99	45	26	14	5	20,000%**	4,263	0,039
Industrieel ingenieur	72	37	35	20	11	4	20,000%*	3,267	0,071
Management Assistent	72	62	10	6	3	1	20,000%	1,000	0,317
Lage syndicalisatiegraad	98	82	16	10	3	3	0,000%	0,000	1,000
Hoge syndicalisatiegraad	87	73	14	6	7	1	42,857%**	4,500	0,034
< 50 werknemers	114	104	10	5	4	1	30,000%	1,800	0,180
> 50 werknemers	50	37	13	6	4	3	7,692%	0,143	0,705
ABVV	96	76	20	9	9	2	35,000%**	4,455	0,035
ACV	92	72	20	15	3	2	5,000%	0,200	0,655
ACLVB	92	73	19	9	7	3	21,053%	1,600	0,206

Bron: Eigen berekeningen op basis van verzamelde data.

Noot: ° = niet berekenbaar; ** = significant op het 5% significantieniveau; * = significant op het 10%

significatieniveau. Voor de berekening van de waarde van de χ^2 -test verwijzen we naar eerdere

Masterproeven met een gelijkaardige opzet zoals die van Balcaen (2013) en Gheyle (2012).

In een volgende tabel (tabel 6.5) worden de netto discriminatiegraden opnieuw berekend, maar dan met positieve callback sensu lato. Wederom stellen we ons de vraag of het beeld dat we krijgen nu anders is.

Tabel 6.5: Netto discriminatiegraad positieve callback sensu lato.

Sollicitaties	Aantal vacatures	Geen van beide positieve callback (1)	Minstens één ontvangt positieve callback (2)	Beide ontvangen positieve callback (3)	Enkel niet-vakbondsgeaffilieerde kandidaat positieve callback (4)	Enkel vakbondsgeaffilieerde kandidaat positieve callback (5)	Netto discriminatiegraad $[(4)-(5)]/(2)$	χ^2	P-waarde χ^2 -test
Totaal	280	182	98	66	19	13	6,122%	1,125	0,289
Laaggeschoolde beroepen	136	105	31	17	6	8	-6,452%	0,286	0,593
Handarbeider	64	43	21	11	5	5	0,000%	0,000	1,000
Administratief medewerker	72	62	10	6	1	3	-20,000%	1,000	0,317
Hooggeschoolde beroepen	144	77	67	49	13	5	11,940%*	3,556	0,060
Industrieel ingenieur	72	25	47	35	8	4	8,511%	1,333	0,248
Management Assistent	72	52	20	14	5	1	20,000%	2,667	0,102
Lage syndicalisatiegraad	98	71	27	19	4	4	0,000%	0,000	1,000
Hoge syndicalisatiegraad	87	65	22	14	7	1	27,273%**	4,500	0,030
< 50 werknemers	114	96	18	11	4	3	5,556%	0,143	0,705
> 50 werknemers	50	25	25	16	5	4	4,000%	0,111	0,739
ABVV	96	66	30	17	10	3	23,333%*	3,769	0,052
ACV	92	56	36	30	3	3	0,000%	0,000	1,000
ACLVB	92	60	32	19	6	7	-3,125%	0,077	0,782

Bron: Eigen berekeningen op basis van verzamelde data.

Noot: ** = significant op het 5% significantieniveau; * = significant op het 10% significantieniveau. Voor de berekening van de waarde van de χ^2 -test verwijzen we naar eerdere Masterproeven met een gelijkaardige opzet zoals die van Balcaen (2013) en Gheyle (2012).

Een gelijkaardig antwoord als dat bij de bespreking van de positieve callback resultaten sensu lato van de callback ratio's dient zich aan. Wederom is er geen significant verschil in behandeling van de vakbondsgeaffilieerde en de niet-vakbondsgeaffilieerde kandidaat als we de volledige dataset bekijken. Dit neemt niet weg dat, als we naar de resultaten van de opdelingen naar scholingsniveau, syndicalisatiegraad en vakbondsaffiliatie kijken, een ongelijke behandeling van de kandidaat die een vakbondsverleden heeft naar voren komt uit de netto discriminatiegraden bij jobs waar

men hooggeschoold dient te zijn (11,940%), in sectoren waar er een hoge syndicalisatiegraad is (27,273%) en indien men een verleden heeft bij de socialistische vakbond (ABVV) (23,333%).

Algemeen kunnen we stellen dat er discriminatie of ongelijke behandeling naar voren komt uit de door ons experimenteel verzamelde data. Zowel de callback ratio (1,300), die in onze situatie weergeeft hoeveel keer meer positieve reacties een persoon zonder vakbondsaffiliatie krijgt in vergelijking met een persoon met vakbondsaffiliatie, als de netto discriminatiegraad (20,339%), die de kans op discriminatie bij elke sollicitatie waarvoor minstens één kandidaat een positieve reactie krijgt weergeeft, geven blijk dat de vakbondsgeaffilieerde kandidaat gediscrimineerd wordt door werkgevers in het aanwervingsproces. Als we vervolgens opdelingen maken van de data dan krijgen we een antwoord op onze verdere onderzoeksvragen. Uit deze opdelingen blijkt dat het voornamelijk hooggeschoolde vakbondsgeaffilieerde sollicitanten (respectievelijk 1,290 en 20,000%) en leden van de socialistische vakbond ABVV (respectievelijk 1,636 en 35,000%) zijn die gediscrimineerd worden. Daarnaast komt ook naar voren dat vakbondsgeaffilieerde sollicitanten die solliciteren voor een job in sectoren met een hoge syndicalisatiegraad (respectievelijk 1,857 en 42,857%) een hogere kans hebben om ongelijk behandeld te worden. Voorgaande resultaten zijn vooral van toepassing in de analyse betreffende positieve callback *sensu stricto*, waar alleen de uitnodiging op een jobgesprek na een sollicitatie gezien wordt als positieve callback. Indien we ook andere positieve reacties, zoals de vraag om terug te bellen of de vraag om meer informatie, opnemen onder positieve feedback, de analyse betreffende positieve callback *sensu lato*, worden deze resultaten minder significant, maar daarom niet minder belangrijk. Uit deze vergelijking van de twee analyses kunnen we stellen dat werkgevers sneller geneigd zijn niet-vakbondsgeaffilieerde kandidaten onmiddellijk uit te nodigen op een jobgesprek, terwijl ze vakbondsgeaffilieerde kandidaten liever eerst om wat meer informatie vragen vooraleer ze uit te nodigen voor een gesprek.

Hoofdstuk 7. Discussie

In dit hoofdstuk bespreken we de belangrijkste resultaten van ons onderzoek en koppelen we deze terug naar de literatuur en de bedenkingen die we gemaakt hebben op het einde van hoofdstuk 3 omtrent de institutionele context. Voor zover we weten zijn we de eersten die op een directe manier het effect van vakbondslidmaatschap op aanwervingskansen bestuderen en zijn we dus redelijk beperkt in het vergelijken met eerdere literatuur. We zullen dan ook een aanzet geven voor vervolgonderzoek, dat zich verder kan toespitsen op het onderwerp en de resultaten van deze Masterproef. Beginnen doen we echter met de belangrijkste bevindingen van ons onderzoek nog eens op te lijsten.

Onze resultaten geven aan dat er evidentie is voor discriminatie in de aanwerving van personen die lid zijn van een (jongerenbeweging van een) vakbond. Deze resultaten blijken zowel uit de berekening van de callback ratio's als van de netto discriminatiegraden, twee veel gebruikte maatstaven van discriminatie in correspondentie-onderzoeken. We merken hier wel bij op dat discriminatie over de totale dataset enkel naar voren komt in de analyse betreffende positieve callback *sensu stricto*, waarbij enkel de effectieve uitnodiging op een jobgesprek als positieve callback gezien wordt. Indien we de analyse betreffende positieve callback *sensu lato* uitvoerden, waarbij ook de vraag om meer informatie of de vraag om terug te bellen als positieve callback wordt beschouwd, bleken beide maatstaven niet langer significant te zijn voor de volledige dataset. In verscheidene opdelingen bleek discriminatie wel nog significant naar voren te komen. Daarnaast merken we op dat discriminatie bij beide maatstaven en bij beide analyses het meest naar voren kwam bij hooggeschoolde beroepen, in sectoren met een hoge syndicalisatiegraad en indien onze vakbondskandidaat geaffilieerd was bij de socialistische vakbond, zijnde het ABVV. Vooral bij deze laatste twee waren er hoge callback ratio's en netto discriminatiegraden waarneembaar.

In hoofdstuk 3 hadden we reeds gesteld dat de kans bestaat dat een hoge syndicalisatiegraad, zoals die in België, de werkgever kon aanzetten tot het ongelijk

behandelen van kandidaten met een vakbondsverleden. De vermoede reden hiervoor was dat de werkgever verdere syndicalisatie binnen het bedrijf wil tegengaan aangezien deze waarschijnlijk al redelijk wat te maken gehad heeft met werknemers die bij een vakbond aangesloten zijn en verdere conflicten of problemen met hen zoveel mogelijk wil vermijden. Deze hypothese wordt door onze data bevestigd. Dit is in lijn met wat Kleiner (1984) in zijn onderzoek vond (zie hoofdstuk 2). Waar ons onderzoek echter verschilt met dat van Kleiner (1984) is dat wij een directe manier gebruikt hebben om discriminatie van vakbondsleden door werkgevers na te gaan, waar Kleiner (1984) discriminatie indirect naging door rechtszaken, ingesteld wegens discriminatie, te bestuderen. Dit heeft als nadeel dat dit de casuïstiek nauwelijks overstijgt en (aldus) niet leidt tot een goede maatstaf van discriminatie op basis van vakbondsaffiliatie.

De bevinding dat het voornamelijk leden van de socialistische vakbond zijn, in België het ABVV, die gediscrimineerd worden in de aanwerving valt te rijmen met onze beschrijving van de verschillende vakbonden in hoofdstuk 3. Hier hebben we vermeld dat het ABVV zich steunt op de sociaaldemocratische leer en veeleer confrontatie in plaats van samenwerking als grondidee heeft. Confrontatie manifesteert zich hierbij in de strijd tegen het kapitalisme en multinationals. Het mag dan ook niet verbazen dat onze data aangeeft dat de vakbond, meerbepaald het ABVV die gestut is op de confrontatie met de werkgevers, de vakbond is die het meest gediscrimineerd wordt.

Wat toekomstig onderzoek betreft, zou dit zich meer kunnen toespitsen op de opdeling naar beroepscategorie en scholingsgraad. De opdeling naar beroepscategorie is in ons onderzoek namelijk niet allesomvattend. Hoewel zowel laag- als hooggeschoolde beroepen opgenomen werden en tussen de aard van de jobs gevarieerd werd (technisch versus administratief) bleef onze opdeling redelijk algemeen. Toekomstig onderzoek kan een grotere variatie aan jobs opnemen in het onderzoek, bijvoorbeeld een job in de horeca of in de financiële sector om maar enkele te noemen. Verdere opdelingen naar scholingsgraad of diploma opnemen zijn ook mogelijk.

Daarnaast is ook verder onderzoek naar het effect van het aantal werknemers binnen het bedrijf op vakbondsdiscriminatie door de werkgever interessant. Hoewel er in ons onderzoek geen significant bewijs werd gevonden van discriminatie door werkgevers in bedrijven met minder of meer dan 50 werknemers, vonden Kleiner (1984) en Wood et

al. (2009) dat wel in hun onderzoek naar discriminatie (van vakbondsleden). Zij vonden dat bedrijven met minder werknemers meer geneigd zijn (vakbondsleden) te discrimineren. Een specifieke focus op bedrijven met minder dan 50 en meer dan 50 werknemers samen met nog verdere opdelingen (minder dan 10 werknemers, meer dan 250 werknemers) zou een duidelijker beeld kunnen scheppen in welk type bedrijf (onderverdeeld op basis van aantal werknemers) discriminatie het meest voorkomt.

Natuurlijk noodzaken beiden een grotere dataset om genoeg observaties te hebben binnen elke opdeling. Dergelijk probleem verklaart ook waarom we geen onderscheid gemaakt hebben naar provincie waar gesolliciteerd werd in onze resultaten. Het merendeel van de sollicitaties vond plaats in Oost-Vlaanderen terwijl de andere provincies in onze dataset ondervertegenwoordigd zijn. Dit betekent niet dat onze resultaten alleen voor Oost-Vlaanderen zouden gelden. Er is geen reden om aan te nemen dat de dispositie van de werkgever tegenover vakbonden anders zou zijn in pakweg Antwerpen dan in Oost-Vlaanderen. Wat daarentegen wel interessant zou zijn, is kijken of de Waalse arbeidsmarkt al dan niet verschilt met de Vlaamse, aangezien ons onderzoek zich beperkt tot Vlaanderen terwijl de onderzochte vakbonden (ACV, ACLVB en ABVV) op Belgisch niveau actief zijn.

Wat toekomstig onderzoek ook zou kunnen doen is zoeken naar specifieke verklaringen waarom leden van de socialistische vakbond en vakbondsgeaffilieerde kandidaten die solliciteren voor jobs in sectoren met een hoge syndicalisatiegraad ongelijk behandeld worden. Verdere gebreken of beperkingen van deze Masterproef kunnen eveneens een basis vormen voor verder onderzoek. Zo zou de discriminatiegrond waar deze Masterproef zich tot beperkt, namelijk vakbondslidmaatschap, verder uitgebreid kunnen worden naar andere gronden zoals leeftijd en geslacht. Daarnaast beperkte de door ons uitgevoerde correspondentietest zich tot de initiële fase in het aanwervingsproces en werd alleen gesolliciteerd voor openbaar gemaakte vacatures. Hierdoor kunnen we ons afvragen of onze conclusies behouden blijven in andere fases of indien spontaan gesolliciteerd wordt.

Hoofdstuk 8. Conclusie

De opzet van deze Masterproef was om via een correspondentietest na te gaan hoe Vlaamse werkgevers staan tegenover vakbondsgeaffilieerde sollicitanten. Aangezien de internationale literatuur omtrent discriminatie van vakbondsgeaffilieerden in de aanwerving redelijk mager is en er nog nooit eerder een correspondentie-onderzoek hiernaar gevoerd is, stonden we redelijk vrij in onze aanpak van het onderzoek. Vorige bijdragen in de literatuur gingen dergelijke discriminatie op een indirecte manier na via ofwel rechtszaken, die ingesteld werden wegens discriminatie, te bestuderen ofwel via onderzoek te doen naar het ontwerp van de aanwervingsprocedures die bedrijven gebruikten om vakbondsgeaffilieerden te identificeren. Onze bijdrage tot de literatuur bestaat erin op een directe manier discriminatie in de arbeidsmarkt op basis van vakbondsaffiliatie te meten via een correspondentietest. Het leek ons interessant om, naast de kwestie of vakbondsgeaffilieerde kandidaten ongelijk behandeld worden, na te gaan welke vakbond het meest gediscrimineerd wordt en of er een verschil is qua scholingsniveau van de kandidaat en qua sector van de werkgever.

Om dit te verwezenlijken, werden trouw aan de methodologie van de correspondentietest, zorgvuldig gematchte CV's en motivatiebrieven opgesteld, die afwisselend aan de vakbondsgeaffilieerde en de niet-vakbondsgeaffilieerde kandidaat werden gekoppeld. Om de affiliatie duidelijk te maken werd verwezen naar het feit dat onze vakbondsgeaffilieerde kandidaat lid was van de jongerenbeweging of jongerenvakbond van één van de drie belangrijkste vakbonden in België, namelijk deze van het ABVV, het ACV of het ACLVB. Er werd daarnaast ook gevarieerd tussen laaggeschoolde (handarbeider en administratief medewerker) en hooggeschoolde beroepen (industriële ingenieur en management assistent). Deze CV's en motivatiebrieven werden dan uitgestuurd naar reële openstaande vacatures op de VDAB-website, tussen november 2013 en maart 2014. Gezien deze fictieve sollicitaties slechts verschilden in één kenmerk, de te testen discriminatiegrond, kon een verschil in reactie vanuit de werkgeverszijde slechts ingegeven zijn door een voorkeur inzake dit kenmerk in hoofde van de werkgever. Zodoende konden we aan de hand van de hoeveelheid en de inhoud van de callbacks die ontvangen werden een uitspraak doen

over discriminatie op basis van vakbondslidmaatschap op de Vlaamse arbeidsmarkt. Uiteindelijk realiseerden we 560 sollicitaties bij 280 verschillende werkgevers (beide fictieve kandidaten solliciteerden telkens bij dezelfde werkgever).

Aan de hand van twee veel gebruikte discriminatiemaatstaven, de callback ratio en de netto discriminatiegraad, werd dan nagegaan of er al dan niet discriminatie was. De callback ratio geeft intuïtief, in onze situatie weer, hoeveel keer meer positieve reacties een persoon zonder vakbondsaffiliatie kreeg in vergelijking met een persoon met vakbondsaffiliatie. Hierbij duidt een hogere ratio op meer discriminatie. De netto discriminatiegraad vertelt ons iets meer over het feit of de twee kandidaten anders behandeld werden door de selectieverantwoordelijke op het niveau van de individuele vacature. Hoe groter de maatstaf, hoe groter het verschil in behandeling, waarbij een positief getal wijst op discriminatie van de vakbondsgeaffilieerde kandidaat. Uit de analyse betreffende positieve callback sensu stricto, waarbij enkel de effectieve uitnodiging op een jobgesprek als positieve callback gezien wordt, komt naar voren dat er daadwerkelijk discriminatie is in de aanwerving op basis van vakbondslidmaatschap. Zo vinden we een callback ratio die gemiddeld 1,300 bedraagt over de beroepsgroepen en een netto discriminatiegraad van 20,339%. Hieruit leiden we af dat een kandidaat die geen vakbondslidmaatschap reveleerde voor de beroepen waarvoor we solliciteerden 30% vaker werd uitgenodigd voor een jobgesprek na een sollicitatie dan een kandidaat die dat wel deed en dat er per uitgevoerde sollicitatie ongeveer 20% kans was op ongelijke behandeling.

Uit opdelingen van de experimenteel verzamelde data blijkt dat discriminatie significant voorkomt bij hooggeschoolde kandidaten die bij een vakbond aangesloten zijn (respectievelijk 1,290 en 20,000%). De resultaten voor laaggeschoolde kandidaten waren niet significant. Wat de opdeling naar vakbond betreft, kon gelijke behandeling enkel verworpen worden van leden van de socialistische vakbond (het ABVV) (respectievelijk 1,636 en 35,000%). De resultaten voor de andere vakbonden waren niet significant. Als laatste belangrijk resultaat vonden we ook nog dat de callback ratio in sectoren met een hoge syndicalisatiegraad het hoogst bleek te zijn (respectievelijk 1,857 en 42,857%). Het betreft hier de sectoren 'landbouw en industrie' en 'vervoer, opslag en communicatie' (Theunissen en Ramioul, 2004).

De analyse betreffende positieve callback *sensu lato*, waar ook de vraag om meer informatie of de vraag om terug te bellen als positieve callback worden beschouwd, laat geen significante discriminatie uitschijnen als we de volledige dataset bekijken. De resultaten met betrekking tot scholingsniveau, syndicalisatiegraad en vakbondsaffiliatie (ABVV) bleken wel robuust te zijn, alhoewel ze iets minder sterk zijn voor deze alternatieve maatstaf.

Onze onderzoeksvragen kunnen dus duidelijk beantwoord worden. Er werd via de uitgevoerde correspondentietest discriminatie op basis van vakbondslidmaatschap gevonden op de Vlaamse arbeidsmarkt. Dit bleek voornamelijk het geval te zijn in hooggesyndicaliseerde sectoren, voor hoogopgeleide sollicitanten en voor leden van het ABVV. Deze resultaten werden weliswaar iets verzacht in de analyse betreffende positieve callback *sensu lato*, wat kan betekenen dat werkgevers sneller geneigd zijn niet-vakbondsgeaffilieerde kandidaten onmiddellijk uit te nodigen op een jobgesprek, terwijl ze vakbondsgeaffilieerde kandidaten liever eerst om wat meer informatie vragen vooraleer ze deze uitnodigen voor een gesprek.

Bronnenlijst

American Rights at work, 2005, "*International labor and human rights activists tour U.S. to investigate abuses in workplaces*", URL: <<http://www.americanrightsatwork.org/press-center/2005-press-releases/international-labor-and-human-rights-activists-tour-us-to-investigate-abuses-in-workplaces-20051012-283-344.html>>, oktober 2013.

Baert, S., Omeij, E. en Verhaest, D., 2012, "*Arbeidseconomie, Discriminatie: wat is de empirische relevantie?*", Cursusslides, Gent.

Balcaen, P., 2013, "*De impact van een tewerkstelling bij het leger op verdere aanwervingskansen: een veldexperiment*", Masterproef, Universiteit Gent, 84p.

Bentham, K.J., 2002, "*Employer Resistance to Union Certification - A Study of Eight Canadian Jurisdictions*", Relations Industrielles – Industrial Relations, Vol. 57, nr. 1, p. 159-187.

Bertrand, M. en Mullainathan, S., 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.

Block, N. en Roomkin, M., 1981, "*Case Processing Time and the Outcome of Representation Elections: Some Empirical Evidence*", University of Illinois Law Review, Vol. 1, nr. 1, p. 75-97.

Bovenkerk, F., 1992, "*Testing discrimination in natural experiments: a manual for international comparative research on discrimination on the grounds of 'race' and ethnic origin*", Geneva: International Labour Office.

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

Cantrell, R.S., Hendrix, W.H., Leap, T.L. en Taylor, G.S., 1990, "*Discrimination Against Prounion Job Applicants*", *Industrial Relations*, Vol. 29, nr. 3, p. 469-478.

Cooke, W.N., 1985a, "*Failure to Negotiate First Contracts: Determinants and Policy Implications*", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 38, nr. 2, p. 163-178.

Cooke, W.N., 1985b, "*The Rising Toll of Discrimination Against Union Activists*", *Industrial Relations*, Vol. 24, nr. 3, p. 421-442.

Decuypere, L., 2013, "*Correspondentieonderzoek naar de impact van een Facebook-profielfoto op de aanwervingskansen in Vlaanderen met focus op de financiële sector*", Masterproef, Universiteit Gent, 113p.

Drydakis, N., 2011, "*Women's Sexual Orientation and Labor Market Outcomes in Greece*", *Feminist Economics*, Vol. 17, nr. 1, p. 89-117.

Dundon, T., 2002, "*Employer Opposition and Union Avoidance in the UK*", *Industrial Relations Journal*, Vol. 33, nr. 3, p. 234-245.

Fix, M., Galster, G.C., Struyk, R.J., 1993, "*An overview of auditing for discrimination*", *Clear and convincing evidence: Measurement of discrimination in America*, Washington D.C.: The Urban Institute Press, p. 18-25.

Freeman, R.B. en Kleiner, M.M., 1990, "*Employer Behavior in the Face of Union Organizing Drives*", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 43, nr. 4, p. 351-365.

Gall, G., 2004, "*British Employer Resistance to Trade Union Recognition*", *Human Resource Management Journal*, Vol. 14, nr. 2, p. 36-53.

Gall, G., 2009, "*Closing Down a Means of Collective Voice for Workers - Victimization of Union Activists in Britain*", *Journal of Workplace Rights*, Vol. 14, nr. 1, p. 75-95.

Gheyle, N., 2012, "*Etnische discriminatie op de arbeidsmarkt bij hoogopgeleide schoolverlaters: een veldexperiment*", Masterproef, Universiteit Gent, 86p.

Goossens, V., 2013, "*De vakbonden zijn meer dan ooit nodig*", URL: <<http://trends.knack.be/economie/nieuws/beleid/de-vakbonden-zijn-meer-dan-ooit-nodig/article-4000292825640.htm>>, (27/04/2014).

Het Laatste Nieuws, 2014, "*Descheemaeker: 'Vakbonden zijn geïsoleerd van economische realiteit'*", URL: <<http://www.hln.be/hln/nl/942/Economie/article/detail/1821633/2014/03/18/Descheemaeker-Vakbonden-zijn-geisoleerd-van-economische-realiteit.dhtml>>, (27/04/2014).

Humblet, P., Rigaux, M., Janvier, R., Peeters, J., Rauws, W., Van den Langenbergh, K. en Van Regenmortel, A., 2012, "*Synopsis van het Belgische Arbeidsrecht*", Intersentia, Antwerpen, vijfde editie, 500 p.

Kleiner, M.M., 1984, "*Unionism and Employer Discrimination: Analysis of 8(a)(3) Violations*", *Industrial Relations*, Vol. 23, nr. 2, p.234-243.

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

Kaas, L., Manger, C., 2012, "*Ethnic discrimination in Germany's labour market: a field experiment*", *German Economic Review*, Vol. 13, nr. 1, p. 1-20.

Lahey, J.N., Beasley, R.A., 2009, "*Computerizing audit studies*", *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol. 70, p. 508-514.

Lawler, J.J. en West. R., 1985, "*Impact of Union-Avoidance Strategy in Representation Elections*", *Industrial Relations*, Vol. 24, nr. 3, p. 406-420.

Machin, S. en Wood. S., 2005, "*Human Resource Management as a Substitute for Trade Unions in British Workplaces*", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 58, nr. 2, p. 201-218.

McGinnity, F., Nelson, J., Lunn, P., Quinn, E., 2009, "*Discrimination in Recruitment: Evidence from a Field Experiment*", Dublin: The Equality Authority.

Neefs, E., 2014, "*(R)evolutie bij Amerikaanse vakbonden*", *De Standaard*, (04/01/2014).

OECD, 2014, Stat. Extracts: "*Trade Union Density*", URL: <<http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=20167>>, maart 2014.

Omey, E., 2012, "*Arbeidseconomie, het Sociaal Overleg*", Gent, 56 p.

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

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

Riach, P.A., Rich, J., 2002, "*Field experiments of discrimination in the market place*", *The Economic Journal*, Vol. 112, p. 480-518.

Riach, P.A., Rich, J., 2004, "*Deceptive field experiments of discrimination: are they ethical?*" *Kyklos*, Vol. 57, nr. 3, p. 457-470.

Roy, D., 1980, "*Repression and Incorporation: Fear Stuff, Sweet Stuff and Evil Stuff: Management's Defenses Against Unionization in the South*", *Capital and Labour: A Marxist Primer*, Glasgow: Fontana, p.395-415.

Ruffle, B.J., Shtudiner, Z., 2010, “*Are good-looking people more employable?*” Monaster Center for Economic Research and Ben-Gurion University of the Negev, discussion paper, nr. 10-06.

Saltzman, G.M., 1995, “*Job Applicant Screening by a Japanese Transplant: a Union-Avoidance Tactic*”, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 49, nr. 1, p. 88-104.

Stepstone, 2010, “*Belg solliciteert via e-mail*”, URL: <<http://www.stepstone.be/Carriere-Tips/Onderzoeken/belg-solliciteert-via-email.cfm?orderBy=refDate>>, 26 maart 2014.

Theunissen, G., Ramioul, M., 2004, “*Zijspoor of samen onderweg? Sociaal overleg in Vlaamse organisaties*”, PASO flits 5, Leuven: PASO.

Thomason, T., 1994, “*The Effect of Accelerated Certification Procedures on Union Organizing Success in Ontario*”, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 47, nr. 2, p. 207-226.

Van den Broek, D., 2003, “*Recruitment Strategies and Union Exclusion in two Australian Call Centers*”, *Relations Industrielles – Industrial Relations*, Vol. 58, nr. 3, p. 515-536.

Wei, Z.Z., Hendrix, W.H., Leap, T.L. en Taylor, G.S., 1988, “*The NLRB and Pre-Employment Screening*”, *Labor Law Journal*, Vol. 39, nr. 4, p. 208-219.

Wood, M., Hales, J., Purdon, S., Sejersen, T., Hayllar, O., 2009, “*A test for racial discrimination in recruitment practice in British cities*”. *DWP Research Reports*, nr. 607.

Bijlage: Motivatiebrieven en CV's

Motivatiebrief laaggeschoolden type A

Geachte meneer /mevrouw,

Ik heb uw vacature gevonden in de databank van de "vdab". Graag zou ik solliciteren voor de job van [job]. In mijn vorige job heb ik al wat ervaring opgedaan waardoor ik denk dat ik een goede kandidaat ben voor deze job. De details staan in mijn cv.

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

Hoogachtend,

NAAM (Thomas De Laet of Jonas Van Damme)

Motivatiebrief laaggeschoolden type B

Beste,

Ik heb interesse in de functie als [job] die verschenen is op de VDAB-website. Deze job spreekt me heel erg aan. Ik ben twee jaar geleden afgestudeerd en heb net een eerste werkervaring achter de rug.

In bijlage vindt u mijn CV. Ik wacht op nieuws van u en ik hoop dat u me zal uitnodigen voor een gesprek.

Met vriendelijke groeten,

NAAM (Thomas De Laet of Jonas Van Damme)

Motivatiefbrief hooggeschoolden type A

Geachte mevrouw/heer,

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

Mijn interesse wordt voornamelijk gewekt door de functieomschrijving en het boeiende takenpakket. Zoals u kunt lezen in mijn Curriculum Vitae heb ik reeds meer dan twee jaar werkervaring. In mijn CV in bijlage kunt u verder mijn opleidings- en ervaringsachtergrond meer in detail nalezen.

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

Met vriendelijke groeten,

NAAM (Thomas De Laet of Jonas Van Damme)

Motivatiefbrief hooggeschoolden type B

Geachte mevrouw, Beste heer,

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

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

Met vriendelijke groeten,

NAAM (Thomas De Laet of Jonas Van Damme)

**Voorbeeld CV type A: Handarbeider (laaggeschoold beroep), Thomas De Laet
(niet-vakbondsgeaffilieerd)**

CV Thomas De Laet

Nieuwstraat 23, 9051 Sint-Denijs-Westrem

0466101765

ThomasDeLaet@live.be

PERSONALIA

Geboren op 28 juli 1993

Belgische nationaliteit

Ongehuwd

Rijbewijs B (eigen auto)

OPLEIDING

Diploma Mechanisch Onderhoud (BSO) – KTA Groenkouter Gent

WERKERVARING

2 jaar ervaring als hulparbeider productie bij Dockx (2011-oktober 2013)

GEKENDE COMPUTERPROGRAMMA'S

Word: goed

Excel: goed

GEKENDE TALEN

Nederlands: goed

Engels: goed

Frans: goed

VARIA

Geëngageerd bij Multatuliteater Gent

**Voorbeeld CV type B: Handarbeider (laaggeschoold beroep), Jonas Van Damme
(vakbondsgeaffilieerd)**

CURRICULUM VITAE

PERSOONLIJKE GEGEVENS

Naam: **Jonas Van Damme** Geboortedatum: 16 september 1993 (Gent)
Adres: Fresiastraat 33, 9031 Drongen Burgerlijke staat: Ongehuwd
Gsm-nummer: 0470/32.55.94 Nationaliteit: Belg
E-mailadres: jonasvandamme@outlook.be Rijbewijs: B

DIPLOMA

2005-2011: BSO Ruwbouw (KTA MoBi)

ERVARING

2011-2013: Operator bij Heytens NV (tot oktober)

TALENKENNIS

Nederlands: moedertaal
Frans: goed
Engels: goed

COMPUTERVAARDIGHEDEN

Microsoft Office

VARIA

Actief bij jongerenvakbond (ACV-Jongeren, ABVV-Jongeren of ACLVB-Jongeren
(FreeZbe))
Eigen wagen

**Voorbeeld CV type A: Administratief medewerker (laaggeschoold beroep),
Thomas De Laet (niet-vakbondsgeaffilieerd)**

CV Thomas De Laet

Nieuwstraat 23, 9051 Sint-Denijs-Westrem

0466101765

ThomasDeLaet@live.be

PERSONALIA

Geboren op 28 juli 1993

Belgische nationaliteit

Ongehuwd

Rijbewijs B (eigen auto)

OPLEIDING

Diploma secretariaat-Talen (TSO) – Visitatie Mariakerke

WERKERVARING

2 jaar ervaring als administratief medewerker bij Dockx (2011-oktober 2013)

GEKENDE COMPUTERPROGRAMMA'S

Word: goed

Excel: goed

Access: basis

GEKENDE TALEN

Nederlands: zeer goed

Engels: zeer goed

Frans: zeer goed

VARIA

Geëngageerd bij Multatuliteater Gent

Voorbeeld CV type B: Administratief medewerker (laaggeschoold beroep), Jonas Van Damme (vakbondsgeaffilieerd)

CURRICULUM VITAE

PERSOONLIJKE GEGEVENS

Naam: **Jonas Van Damme** Geboortedatum: 16 september 1993 (Gent)
Adres: Fresiastraat 33, 9031 Drongen Burgerlijke staat: Ongehuwd
Gsm-nummer: 0470/32.55.94 Nationaliteit: Belg
E-mailadres: jonasvandamme@outlook.be Rijbewijs: B

DIPLOMA

2005-2011: TSO Secretariaat-Talen (Vrije Handelsschool Sint-Joris)

ERVARING

2011-2013: Administratie bij Heytens NV (tot oktober)

TALENKENNIS

Nederlands: moedertaal
Frans: zeer goed
Engels : zeer goed

COMPUTERVAARDIGHEDEN

Microsoft Office
Algemene kantoortoepassingen

VARIA

Actief bij jongerenvakbond (ACV-Jongeren, ABVV-Jongeren of ACLVB-Jongeren (FreeZbe))
Eigen wagen

Voorbeeld CV type A: Industrieel ingenieur (hooggeschoold beroep), Jonas Van Damme (vakbondsgeaffilieerd)

CURRICULUM VITAE JONAS VAN DAMME

PERSONALIA

Naam: Jonas Van Damme

Adres: Nieuwstraat 23, 9051 Sint-Denijs-Westrem

Gsm-nummer: 0470/32.55.94

E-mailadres: jonasvandamme@outlook.be

Geboortedatum: 6 maart 1989 (Gent)

Burgerlijke staat: Alleenstaand

Nationaliteit: Belg

Rijbewijs B

OPLEIDING

2007-2011: Industrieel ingenieur, richting Elektromechanica
(Hogeschool Gent, Gent)

WERKERVARING

2011 – oktober 2013: Ontwerp-ingenieur mechanische
constructies (Cocquyt NV, Gent)

TALEN

Nederlands: moedertaal

Engels : goede kennis : begrijpen - spreken - schrijven

Frans: goede kennis : begrijpen - schrijven

ICT

Uitgebreide kennis van Microsoft Office

Ervaren CAD-gebruiker

INTERESSES

Jongerenvakbond, (ACV-Jongeren, ABVV-Jongeren of ACLVB-
Jongeren (FreeZbe))

Tennis, recreatief

Voorbeeld CV type B: Industrieel ingenieur (hooggeschoold beroep), Thomas De Laet (niet-vakbondsgeaffilieerd)

Thomas De Laet

**Fresiastraat 33, 9031 Drogen
0466101765
ThomasDeLaet@live.be**

Persoonlijke gegevens

° 16 september 1989 (Gent)
Belgische nationaliteit
Ongehuwd

Diploma's

Hoger onderwijs: Industrieel ingenieur elektromechanica (KaHo Sint-Lieven, 2011)
Algemeen Secundair Onderwijs: Moderne Talen-Wiskunde (Sint-Pietersinstituutbovenbouw, Gent, 2007)

Werkervaring

2 jaar werkervaring: Engineer mechanics bij Naessens NV (augustus 2011-oktober 2013)

Vaardigheden

Talenkennis: Nederlands: moedertaal
Frans: goede beheersing zowel schriftelijk als mondeling
Engels: goede beheersing zowel schriftelijk als mondeling

Softwarekennis: CAD Inventor: goede beheersing
MS Word, MS Excel, MS Powerpoint

Varia

Ik ben actief lid van toneelgroep Multatuli.
Ik ben sportief (voetbal, basketbal).
Ik beschik over een Rijbewijs B en heb een eigen wagen.

Voorbeeld CV type A: Management assistant (hooggeschoold beroep), Jonas Van Damme (vakbondsgeaffilieerd)

CURRICULUM VITAE JONAS VAN DAMME

PERSONALIA

Naam: Jonas Van Damme

Adres: Nieuwstraat 23, 9051 Sint-Denijs-Westrem

Gsm-nummer: 0470/32.55.94

E-mailadres: jonasvandamme@outlook.be

Geboortedatum: 6 maart 1990 (Gent)

Burgerlijke staat: Alleenstaand

Nationaliteit: Belg

Rijbewijs B

OPLEIDING

2008-2011: Professionele bachelor in het office management,
Afstudeerrichting General management assistant
(Arteveldehogeschool)

WERKERVARING

2011 – oktober 2013: Directie-assistent
(Cocquyt NV, Gent)

TALEN

Nederlands: moedertaal

Engels : goede kennis : begrijpen - spreken - schrijven

Frans: goede kennis : begrijpen - schrijven

ICT

Uitgebreide kennis van Microsoft Office

INTERESSES

Jongerenvakbond, (ACV-Jongeren, ABVV-Jongeren of ACLVB-
Jongeren (FreeZbe))

Tennis, recreatief

Voorbeeld CV type B: Management assistant (hooggeschoold beroep), Thomas De Laet (niet-vakbondsgeaffilieerd)

Thomas De Laet

Fresiastraat 33, 9031 Drogen
0466101765
ThomasDeLaet@live.be

Persoonlijke gegevens

° 16 september 1990 (Gent)
Belgische nationaliteit
Ongehuwd

Diploma's

Hoger onderwijs: Bachelor office management/management assistant (Hogeschool Gent, 2011)
Algemeen Secundair Onderwijs: Economie-Moderne talen (Sint-Pietersinstituutbovenbouw, Gent, 2008)

Werkervaring

2 jaar werkervaring: Management assistant bij Naessens NV (augustus 2011-oktober 2013)

Vaardigheden

Talenkennis: Nederlands: moedertaal
Frans: goede beheersing zowel schriftelijk als mondeling
Engels: goede beheersing zowel schriftelijk als mondeling

Softwarekennis: MS Word, MS Excel, MS Powerpoint

Varia

Ik ben actief lid van toneelgroep Multatuli.
Ik ben sportief (voetbal, basketbal).
Ik beschik over een Rijbewijs B en heb een eigen wagen.
