

# UNIVERSITEIT GENT

## FACULTEIT ECONOMIE EN BEDRIJFSKUNDE

ACADEMIEJAAR 2013 – 2014

### Het signaaleffect van overscholing en werkloosheid in Vlaanderen. Verschillend in de publieke en private sector?

Masterproef voorgedragen tot het bekomen van de graad van

Master of Science in de Algemene Economie

**Tine Baert**

**onder leiding van**

**dr. Stijn Baert**



**UNIVERSITEIT GENT**

**FACULTEIT ECONOMIE EN BEDRIJFSKUNDE**

ACADEMIEJAAR 2013 – 2014

Het signaaleffect van overscholing en  
werkloosheid in Vlaanderen.  
Verschillend in de publieke en private  
sector?

Masterproef voorgedragen tot het bekomen van de graad van

Master of Science in de Algemene Economie

**Tine Baert**

**onder leiding van**

**dr. Stijn Baert**

PERMISSIE

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

Tine Baert

# Voorwoord

Na een grensverleggende Bachelor Wiskunde en een boeiende Master Algemene Economie komt met deze Masterproef een einde aan mijn studententijd. Van dit voorwoord wil ik graag gebruik maken om alle mensen te bedanken die hebben bijgedragen tot de realisatie van deze Masterproef.

Mijn grootste woord van dank gaat zonder twijfel uit naar dr. Stijn Baert. Ik kon me geen meer geëngageerde promotor wensen. Zijn opbouwende kritiek en niet aflatende enthousiasme stimuleerden me om steeds beter werk af te leveren. Bovendien bood hij me de kans om mijn Masterproef te presenteren op de Spring Meeting of Young Economists in Wenen. Dit was een unieke ervaring waar ik hem heel dankbaar voor ben.

Daarnaast wil ik graag mijn ouders bedanken. Niet enkel in iedere fase van deze Masterproef, maar ook gedurende mijn volledige studententijd hebben ze mij aangemoedigd, gesteund en vertrouwen gegeven. Ik dank hen en mijn tante Ann ook voor de tijd en moeite die ze staken in het nalezen op spelling-, stijl- en inhoudsfouten. Hun kritische, en bij gelegenheid amusante aanvullingen creëerden een onmisbare meerwaarde voor mijn Masterproef.

Vervolgens wil ik graag mijn vrienden Dieter, Lucas en Noah bedanken voor hun perfecte vertolking van de drie fictieve kandidaten uit dit onderzoek in de persoonlijke begroetingen van de voicemails.

Mijn laatste woord van dank gaat uit naar mijn broer en zus, Ward en Lies, en alle andere familieleden en vrienden die me een duwtje in de rug gaven wanneer ik dat nodig had.

# Inhoudsopgave

Voorwoord	I
Lijst van tabellen	IV
Lijst van figuren	V
<b>1 Inleiding en onderzoeksvragen</b>	<b>1</b>
<b>2 Literatuuronderzoek</b>	<b>3</b>
2.1 Werkloosheid: cijfers en theoretisch kader . . . . .	3
2.1.1 Werkloosheid in cijfers . . . . .	3
2.1.2 Werkloosheid en werknemers . . . . .	6
2.1.3 Werkloosheid en werkgevers . . . . .	7
2.1.4 Conclusie . . . . .	10
2.2 Overscholing: cijfers en theoretisch kader . . . . .	11
2.2.1 Overscholing in cijfers . . . . .	11
2.2.2 Overscholing en werknemers . . . . .	13
2.2.3 Overscholing en werkgevers . . . . .	15
2.2.4 Conclusie . . . . .	16
2.3 Ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt . . . . .	16
2.3.1 Algemeen kader . . . . .	17
2.3.2 Wetgeving en discriminatiegronden . . . . .	17
2.3.3 Discriminatieorieën . . . . .	17
2.3.4 Toepassing discriminatieorieën op werkloosheid en overscholing . . . . .	19
2.3.5 Meten van ongelijke behandeling . . . . .	19
2.4 Private en publieke sector: cijfers en theoretisch kader . . . . .	21
2.4.1 Publieke en private sector in cijfers . . . . .	21
2.4.2 Gelijkenissen en verschillen . . . . .	22
2.4.3 Verschil in discriminatie in publieke en private sector . . . . .	23
2.5 Conclusie en onderzoeksverwachtingen . . . . .	24

<b>3</b>	<b>Onderzoeksdesign</b>	<b>25</b>
3.1	Onderzoekspopulatie . . . . .	25
3.2	Cv's en motivatiebrieven . . . . .	26
3.2.1	Gelijkaardige factoren in de cv's . . . . .	26
3.2.2	Variabele factoren in de cv's . . . . .	28
3.2.3	Motivatiebrieven . . . . .	31
3.3	Vacaturepool . . . . .	31
3.4	Verzendingsprocedure . . . . .	32
3.5	Callback . . . . .	35
<b>4</b>	<b>Empirie</b>	<b>37</b>
4.1	Databeschrijving . . . . .	37
4.2	Metten van voorkeursbehandeling . . . . .	41
4.2.1	Positief antwoordratio . . . . .	41
4.2.2	Netto discriminatiegraad . . . . .	48
4.3	Antwoord op de onderzoeksvragen . . . . .	53
4.3.1	Discussie . . . . .	53
4.3.2	Richtlijnen voor verder onderzoek . . . . .	54
<b>5</b>	<b>Conclusie</b>	<b>56</b>
	Lijst van geraadpleegde werken	<b>VI</b>
	Appendix	<b>A</b>

# Lijst van tabellen

3.1	Beroepencategorieën en onderwijsniveau's: twee niveau's van overscholing . . . . .	29
3.2	Verzendingsprocedure in detail . . . . .	34
3.3	Codering van de callbacks . . . . .	36
4.1	Overzicht van de dataset (sensu stricto) . . . . .	39
4.2	Overzicht van de dataset (sensu lato) . . . . .	40
4.3	Positief antwoordkansen en positief antwoordratio's (sensu stricto) . . . . .	45
4.4	Positief antwoordkansen en positief antwoordratio's (sensu lato) . . . . .	47
4.5	Netto discriminatiegraden (sensu stricto) . . . . .	51
4.6	Netto discriminatiegraden (sensu lato) . . . . .	52



# Lijst van figuren

2.1	Evolutie van de absolute werkloosheid in Vlaanderen in de periode 1999-2013 . . . . .	5
2.2	Evolutie van de werkloosheidsgraad in Vlaanderen in de periode 1999-2013 . . . . .	5
2.3	Negatieve duurafhankelijkheid . . . . .	9
2.4	Overscholing in Vlaanderen in de periode 1994-2003 . . . . .	12
2.5	Verdeling van de werkende bevolking naar sector in absolute aantallen (2010) . . . . .	22
3.1	Tijdslijn met de huidige en vorige arbeidsmarktactiviteiten van de drie profielen . . . . .	30

# Hoofdstuk 1

## Inleiding en onderzoeksvragen

“Vlaamse werkloosheid blijft stijgen” schreef het Nieuwsblad op 3 februari 2014. “Vlaanderen telt tien procent meer werklozen” en “Hoge werkloosheid Vlaanderen houdt aan” kopten respectievelijk De Morgen (4 maart 2014) en De Tijd (1 april 2014). Maar ook de titel “Jeugdwerkloosheid daalt voor eerst in 3 jaar” dook recent op in de media (De Standaard, 2 mei 2014). Werkloosheid is in de huidige crisis kennelijk een brandend actueel thema. Ook het begrip “overscholing” wint steeds meer aan belangstelling. Zo berichtte het studentenblad Schamper onlangs in zijn artikel “Van Masterdiploma tot werkloosheid” (5 mei 2014) de nadelige effecten van het aannemen van een job onder het scholingsniveau.

Uit de bovenstaande artikels blijkt dat het maatschappelijk belang van de arbeidsmarktsituaties van jonge werkzoekenden, in het bijzonder werkloosheid en overscholing, zeer groot is. Maar hechten werkgevers hier ook belang aan bij de aanwerving van een nieuwe werknemer? Houden ze rekening met deze arbeidsmarktsituaties uit het recente verleden van hun sollicitanten en zo ja, worden kandidaten met dergelijke achtergrond bevoordeeld of benadeeld? In deze Masterproef willen we onderzoeken of werkloze en overgeschoolde kandidaten op de Vlaamse arbeidsmarkt ongelijk behandeld worden ten opzichte van schoolverlaters. Verder vragen we ons ook af of er zich tussen werklozen en overgeschoolden onderling een verschil in behandeling manifesteert. Onze eerste onderzoeksvraag luidt dan ook: “Verschilt de kans op aanwerving tussen overgeschoolde, werkloze en pas afgestudeerde kandidaten?”. Voor zover we weten, zijn we de eersten die eventuele ongelijke behandeling tussen werklozen en overgeschoolden onderzoeken.

Daarnaast willen we bovendien graag dit mogelijke verschil in behandeling vergelijken tussen de publieke en private sector. Men zou er immers van uit kunnen gaan dat er in de private sector meer gediscrimineerd wordt omdat deze sector minder onderhevig is aan publieke controle. Onze tweede onderzoeksvraag is bijgevolg: “Zijn deze kansen op aanwerving groter, kleiner of gelijk in de publieke sector, dan wel in de private sector?”.

Om op beide vragen een antwoord te kunnen formuleren, voeren we in Vlaanderen een veldexperiment uit, meer bepaald een correspondentietest. Hiertoe verzenden we fictieve trio’s van cv’s en

motivatiebrieven naar bestaande openstaande vacatures. Deze drie cv's verschillen enkel inzake recente arbeidsmarktsituatie. Naar elke betrekking wordt namelijk één cv en motivatiebrief van een zogenaamde schoolverlater, één van een werkloze en één van een overgeschoolde kandidaat gestuurd. Gedurende enkele maanden registreren we de responsen van de betreffende werkgevers op onze sollicitaties. Op basis van die gegevens onderzoeken we of de drie profielen al dan niet ongelijk behandeld worden. Aan de hand van diezelfde data kunnen we bovendien het verschil tussen de publieke en private sector nagaan door de gegevens op te splitsen volgens de sector van de organisaties waarbij we solliciteren.

Om dit alles te onderzoeken, bouwen we deze Masterproef als volgt op. Het **tweede hoofdstuk** gaat dieper in op de belangrijkste concepten in deze Masterproef: werkloosheid, overscholing, ongelijke behandeling in de arbeidsmarkt en de publieke en private sector. De begrippen “werkloosheid” en “overscholing” worden gedefinieerd, voor Vlaanderen becijferd en vanuit het standpunt van zowel werknemers als werkgevers geïnterpreteerd. Ook het thema “ongelijke behandeling” wordt in detail besproken. We gaan dieper in op verschillende theorieën die ongelijke behandeling in de arbeidsmarkt verklaren en passen deze toe op werkloosheid en overscholing. Vervolgens definiëren we de publieke en private sector, sommen we de gelijkenissen en verschillen op en bestuderen we de theoretische verschillen in ongelijke behandeling tussen beide sectoren. Alle voormalige bijdragen aan de literatuur over deze onderwerpen laten ons ten slotte toe verwachtingen te vormen over de antwoorden op onze twee onderzoeksvragen.

Het **derde hoofdstuk** bespreekt het onderzoeksdesign van de correspondentietest in detail. We stellen eerst een geschikte onderzoekspopulatie samen. We bespreken vervolgens hoe de cv's en motivatiebrieven opgebouwd worden, alsook de methode die we hanteren om geschikte vacatures te selecteren. Aansluitend nemen we de gebruikte verzendingsprocedure onder de loep. Ter afronding verdiepen we ons in alle mogelijke reacties van werkgevers en de registratie ervan.

De resultaten van onze correspondentietest en hun statistische analyse worden in het **vierde hoofdstuk** gepresenteerd. We tonen eerst enkele beschrijvende statistieken. Op basis van deze observaties kunnen we daarna de zogenaamde positief antwoordratio's en netto discriminatiegraden berekenen. Dit zijn twee maatstaven die eventuele voorkeursbehandeling kunnen meten en waarmee we een antwoord proberen vinden op onze twee onderzoeksvragen. We confronteren onze resultaten met de theoretische verwachtingen die we op het einde van het tweede hoofdstuk vormen. Ten slotte hebben we in dit hoofdstuk ook aandacht voor de beperkingen van ons onderzoek.

**Hoofdstuk vijf** ten slotte, beantwoordt de onderzoeksvragen van deze Masterproef en concludeert.

## Hoofdstuk 2

# Literatuuronderzoek

In dit tweede hoofdstuk kaderen we ons onderzoek binnen de arbeidseconomische literatuur. We bieden de lezer een ruime achtergrond die noodzakelijk is om de volgende hoofdstukken van deze Masterproef in het juiste perspectief te plaatsen. Om de onderzoeksvragen in hun context te plaatsen, verdiepen we ons in het eerste en tweede subhoofdstuk respectievelijk in de concepten werkloosheid en overscholing. Een derde subhoofdstuk bespreekt de ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt zowel in het algemeen als specifiek toegepast op werkloosheid en overscholing. De termen “publieke sector” en “private sector” worden in het vierde subhoofdstuk voorgesteld en uitgediept. Het vijfde en tevens laatste subhoofdstuk concludeert en stelt enkele verwachtingen in verband met de antwoorden op de onderzoeksvragen.

### 2.1 Werkloosheid: cijfers en theoretisch kader

In dit eerste subhoofdstuk bestuderen we het concept werkloosheid. Een eerste sectie bespreekt recent cijfermateriaal inzake de werkloosheid in België. In de tweede en derde sectie verdiepen we ons in de interpretatie van werkloosheid vanuit het standpunt van respectievelijk werknemers en werkgevers. De laatste sectie formuleert de conclusie van dit subhoofdstuk.

#### 2.1.1 Werkloosheid in cijfers

Het doel van deze sectie is de stand van zaken in de Belgische werkloosheid weer te geven. Eerst definiëren we het begrip “werkloosheid”, daarna worden twee maatstaven voor werkloosheid besproken die we ten slotte gebruiken om de huidige arbeidsmarktsituatie voor werklozen in België te onderzoeken.

##### 2.1.1.1 Definitie

Eenzijds definieert de ILO (International Labour Organisation) een werkloze als een persoon die op beroepsactieve leeftijd (vanaf 15/18/20 jaar tot ongeveer 64 jaar) is, geen werk heeft, onmiddellijk beschikbaar is op de arbeidsmarkt en de voorbije vier weken actief naar werk heeft gezocht. ‘Werk’ en ‘arbeidsmarkt’ betreffen zowel arbeid in loondienst als arbeid als zelfstandige (ILO, 2014).

De werkloosheid in een bepaald land kan anderzijds uitgedrukt worden als het saldo van de totale beroepsbevolking en de tewerkgestelde beroepsbevolking in dat land. De totale beroepsbevolking (ook beroepsactieven genoemd) van een land bevat de personen die woonachtig zijn in dat land en die kenbaar hebben gemaakt bereid en in staat te zijn aan het arbeidsproces deel te nemen. Tot de tewerkgestelde beroepsbevolking behoren de personen in een land die effectief aan het werk zijn in loondienst of als zelfstandige (Omeij, 2013). Een werkloze in een bepaald land is bijgevolg een persoon die in dat land woont, bereid en in staat is te werken en dit kenbaar gemaakt heeft, maar toch niet aan het werk is.

### 2.1.1.2 Meten van werkloosheid

Aan de hand van de twee bovenstaande definities kunnen we de werkloosheid in kaart brengen. Absolute cijfers geven het totale aantal werklozen in een land weer, terwijl relatieve cijfers dit aantal werklozen vergelijken met de totale beroepsbevolking. Een maatstaf om de werkloosheid in relatieve termen te meten is de werkloosheidsgraad. Deze drukt de proportie uit van het aantal werklozen ten opzichte van het aantal beroepsactieven in een land:

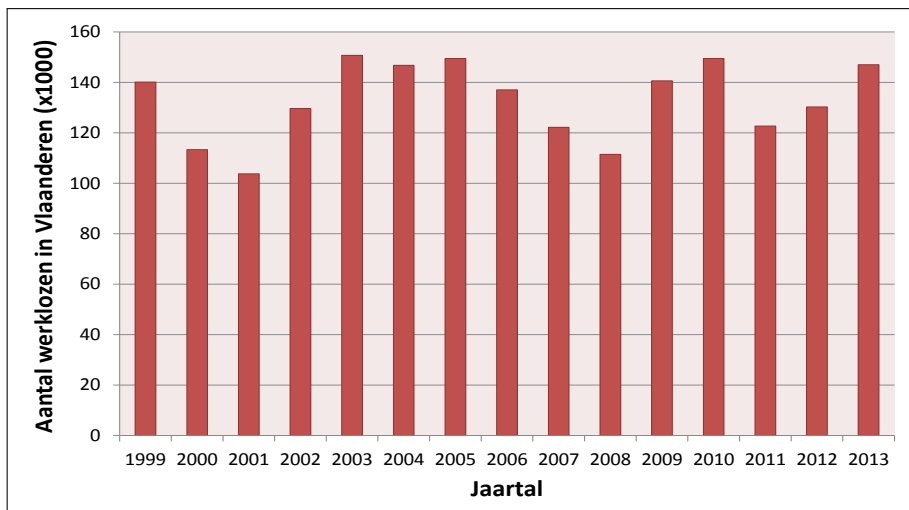
$$\text{werkloosheidsgraad} = \frac{\text{aantal werklozen}}{\text{aantal werkenden} + \text{aantal werklozen}} \times 100 .$$

De werkloosheidsgraad wordt uitgedrukt in procent. De interessantste statistische bron voor werkloosheidsgraden is de (steekproef)enquête naar de arbeidskrachten (EAK), ook wel Labour Force Survey (LFS) genoemd. Ze is interessant omwille van de vergelijkbaarheid tussen verschillende landen, de theoretische definitie van beroepsactiviteit, de hoge periodiciteit (van 1973 tot 1981 tweejaarlijks, sindsdien jaarlijks) en de hoge graad van detaillering. Het nadeel ervan is dat ze gebaseerd is op een steekproef en bijgevolg steekproef- en veralgemeningsfouten met zich meebrengt (Omeij, 2013).

### 2.1.1.3 Werkloosheid in Vlaanderen

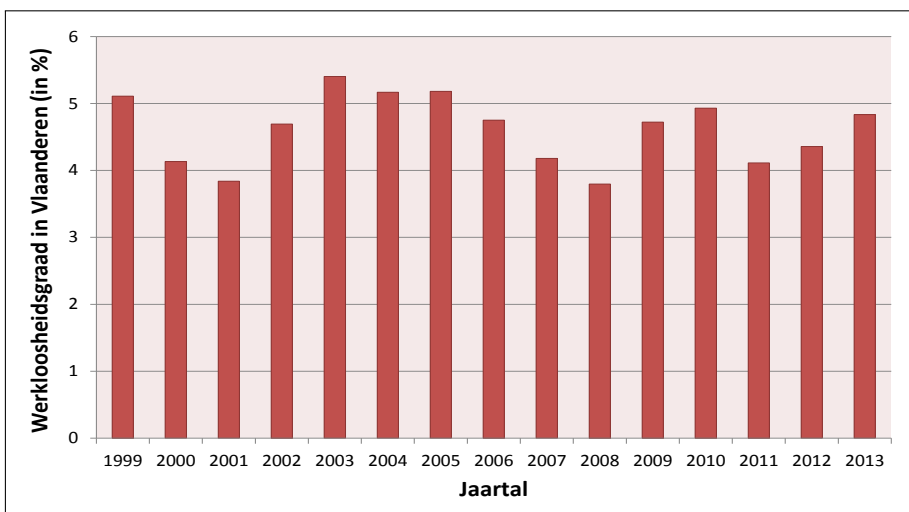
In deze paragraaf beschrijven we eerst de recente evolutie van de werkloosheid in het Vlaams Gewest in absolute termen. Daarna rapporteren we de relatieve cijfers voor het Vlaams Gewest. In beide uiteenzettingen wordt de periode van 1999 tot en met 2013 besproken.

Absolute cijfers voor de werkloosheid in het Vlaams Gewest worden weergegeven in de onderstaande grafiek (figuur 2.1). Op de figuur is te zien dat het absolute aantal werklozen in het Vlaams Gewest varieerde van 140 000 in 1999 tot 147 000 in 2013. Daartussen schommelde dat aantal. Anno 2001 was de absolute werkloosheid het kleinst met slechts 103 500 werklozen. De voorbije vijftien jaar kunnen we in Vlaanderen geen globaal stijgende of dalende tendens van het aantal werklozen waarnemen.



Figuur 2.1: Evolutie van de absolute werkloosheid in Vlaanderen in de periode 1999-2013 (Eigen bewerkingen op basis van FOD Economie, 2014)

Om een genuanceerder beeld te krijgen van de evolutie van de werkloosheid in Vlaanderen, nemen we de werkloosheid in relatieve termen onder de loep. De werkloosheidsgraden in het Vlaams Gewest in de beschouwde periode worden in de volgende grafiek (figuur 2.2) weergegeven. Ook hier is geen opvallende trend te zien. De werkloosheidsgraden fluctueren in het Vlaams Gewest sinds 1999 rond de 4 à 5%. Anno 2013 bedraagt de werkloosheidsgraad er 4,83%.



Figuur 2.2: Evolutie van de werkloosheidsgraad in Vlaanderen in de periode 1999-2013 (Eigen bewerkingen op basis van FOD Economie, 2014)

## 2.1.2 Werkloosheid en werknemers

Bij de keuze tussen werken of niet werken wegen nutsmaximaliserende werknemers steeds de kosten van het al dan niet hebben van een job af tegen de baten ervan. In deze sectie worden de pro's en contra's van werkloosheid vanuit het perspectief van de werknemer op een rijtje gezet. Eerst komen de kosten aan bod, daarna de baten. Ter afronding bespreken we de eventuele vrijwilligheid van werkloosheid.

### 2.1.2.1 Kosten van werkloos zijn

Werkloosheid brengt vele nadelen met zich mee, zowel voor de maatschappij in haar geheel als voor het werkloze individu. Hieronder bespreken we de minpunten van werkloosheid voor het individu.

De grootste drijfveer om een job uit te oefenen is het verwerven van een inkomen om te voorzien in de behoeftenbevrediging (Omey, 2013). In geval van werkloosheid **verlies** je dat **inkomen** en wordt het moeilijker om die behoeften te financieren. Volgens het theoretische stigma-effectmodel van Vishwanath (1989) **daalt** ook het **reservatieloon** (i.e. het loon dat iemand minstens wil verdienen als hij of zij gaat werken) naarmate men langer werkloos is. Wanneer een werkloze in het begin van de werkloosheidsperiode de zoektocht naar een job start, is zijn reservatieloon hetzelfde als wat hij zou kiezen mocht hij niet geconfronteerd worden met het stigma-effect. Hoe langer hij werkloos blijft, hoe negatiever het signaal naar de werkgever wordt (cfr. infra) en hoe meer hij zijn reservatieloon zal moeten verlagen om aanvaard te worden voor een job.

Werklozen blijken **minder tevreden** in het leven te staan. Werkenden halen voldoening uit hun werk en voelen zich nuttig omdat ze iets bijdragen terwijl werklozen die gevoelens niet ervaren. Ook zekerheid en eventuele status en prestige zijn aspecten die een werkloze niet beleeft. Daarnaast heeft men op de werkplaats sociale contacten die elke werkdag onderhouden worden (Omey, 2013). Indien men geen werk heeft, ontbreken deze contacten. Buiten het werk om zijn er natuurlijk ook contacten met familie en vrienden die dat deels compenseren.

### 2.1.2.2 Baten van werkloos zijn

De negatieve consequenties van werkloosheid laten moeilijk toe te geloven dat mensen vrijwillig werkloos blijven. Nochtans doet dit fenomeen zich wel degelijk voor (cfr. infra). Aan werkloosheid zijn dan ook voordelen verbonden die het nutsniveau van de werkloze verhogen. Ze worden hier omschreven.

Werkloosheid is één van de sociale risico's waartegen Belgen zich kunnen verzekeren volgens het sociale-zekerheidsprincipe. Als men premies heeft betaald voor de verzekering moet men uitbetaald worden indien het risico, in dit geval werkloosheid, zich voordoet (Omey, 2013). Schoolverlaters hebben nog geen premies betaald en moeten eerst een wachttijd (de zogenaamde beroepsinschakelingstijd) van 12 maanden doorlopen (VDAB, 2014). Als de **werkloosheidsuitkeringen hoog**

genoeg zijn, kan dit werklozen ertoe aanzetten om niet (intensief) naar werk te zoeken of zich te beperken tot het uitvoeren van het zoekwerk dat nodig is om aan de voorwaarden van een uitkeringsgerechtigde werkloze te voldoen (Omeij, 2013).

In geval van werkloosheid worden bovendien sommige **kosten uitgespaard** die men wel zou maken indien men een job heeft. Vervoer van en naar de arbeidsplaats, kinderoppas en huishoudelijke hulp zijn enkele voorbeelden (Omeij, 2013).

Ook de waarde van **vrije tijd** is van belang bij de kosten-batenanalyse die we hier maken. Indien het nut van vrije tijd hoog ingeschat wordt, zijn de baten van werkloos zijn hoger dan indien vrije tijd minder belangrijk is. Die waardering hangt af van persoon tot persoon (Omeij, 2013).

### **2.1.2.3 Vrijwillige versus onvrijwillige werkloosheid**

De afweging van de kosten en baten van werkloosheid op het niveau van het individu levert een onderscheid tussen vrijwillige en onvrijwillige werkloosheid op. Indien de kosten van werkloosheid de baten overstijgen, is de betrokkene onvrijwillig werkloos. In het andere geval betreft het een vrijwillig werkloze. Deze laatste zal bij een controle naar werkwillegheid beweren dat hij of zij alles in het werk stelt om een job te vinden, terwijl dat eigenlijk niet (of slechts deels) waar is. Op die manier kunnen ze ten onrechte genieten van een werkloosheidsuitkering (OIG, 2014).

Een speciaal geval van vrijwillige werkloosheid is de werkloosheid die optreedt als men een job weigert waarvoor men overgeschoold zou zijn. Hierbij krijgt men een job aangeboden, maar kiest men er toch voor om werkloos te blijven, ook al ondervindt men geen nadelen door te werken. Werkzoekenden zijn bereid de kosten van werkloosheid te dragen omdat ze op die manier het signaaleffect van overscholing naar de werkgever toe beperken (cfr. infra). Dit fenomeen kan een verklaring zijn voor langdurige werkloosheid. Alhoewel deze vorm van werkloosheid vrijwillig is (omdat men er zelf voor opteert om de baan waarvoor men overgeschoold zou zijn, te weigeren), is ze toch sociaal ongewenst (Ma & Weiss, 1993).

### **2.1.3 Werkloosheid en werkgevers**

Werkgevers willen steeds de sollicitant aanwerven die de openstaande job kwalitatief het best zal uitvoeren. Dit vertaalt zich in een zoektocht naar de kandidaat met de hoogste productiviteit. Uit een cv of motivatiebrief kunnen ze echter moeilijk afleiden hoe productief een werknemer in zijn baan zal zijn. Veel factoren hebben invloed op de productiviteit van een sollicitant in een bepaalde job, maar slechts enkele van deze factoren zijn onmiddellijk waarneembaar voor de rekruteringsverantwoordelijken. Ze zullen hun selectiekeuze dan ook baseren op de gemakkelijk waarneembare eigenschappen van sollicitanten, zoals hun huidige werkstatus en hun arbeidsmarktsituatie in het recente verleden (Eriksson & Lagerström, 2006). In deze sectie analyseren we de kosten en baten van het aannemen van een werkloze sollicitant vanuit het standpunt van werkgevers.



### 2.1.3.1 Kosten van het aanwerven van een werkloze sollicitant

De nadelen die de aanwerving van een werkloze sollicitant met zich meebrengt, worden hieronder opgesomd. Voor werkgevers kunnen dit redenen zijn om een dergelijke kandidaat niet aan te werven of zelfs niet uit te nodigen voor een eerste kennismakingsgesprek.

Onder werknemers bestaat het vooroordeel dat werkloze werknemers **minder productief** zijn. Rationele economische agenten argumenteren hiervoor dat winstmaximaliserende bedrijven meestal hun minst productieve werknemers ontslaan in slechte economische tijden (Eriksson & Lagerström, 2006). Werklozen signaleren dus ongewild een lagere productiviteit aan werkgevers.

Human capital modellen stellen dat werklozen kennis en vaardigheden verliezen tijdens hun werkloosheidsperiode (Oberholzer-Gee, 2008). Ze zijn niet meer betrokken bij het beroepsleven en missen allerlei inzichten in de recente ontwikkelingen van hun vak (Kroft, Lange & Notowidigdo, 2013). Voor de werkgevers signaleert werkloosheid bijgevolg een **waardevermindering van het menselijk kapitaal** van een werknemer.

Oberholzer-Gee (2008) laat professionele enquêteurs een onderzoek bij rekruteringsverantwoordelijken uitvoeren om na te gaan welke van bovenstaande argumenten voor werkgevers het belangrijkste is bij de keuze tussen een werkende en een (langdurig) werkloze sollicitant. Het onderzoek toont aan dat het argument van de lagere productiviteit voor werkgevers de grootste rol speelt bij die keuze. Het verlies van menselijk kapitaal blijkt minder belangrijk te zijn, maar speelt toch nog een significante rol in het keuzeprocess.

### 2.1.3.2 Negatieve duurafhankelijkheid

Werkgevers tillen zwaarder aan de nadelen uit de vorige sectie naarmate de werkloosheidsperiode langer duurt. Dit wordt negatieve duurafhankelijkheid genoemd. In de literatuur zijn meerdere verklaringen te vinden voor dit effect. De belangrijkste worden hier besproken. De eerste twee argumenten vloeien voort uit het vorige deel.

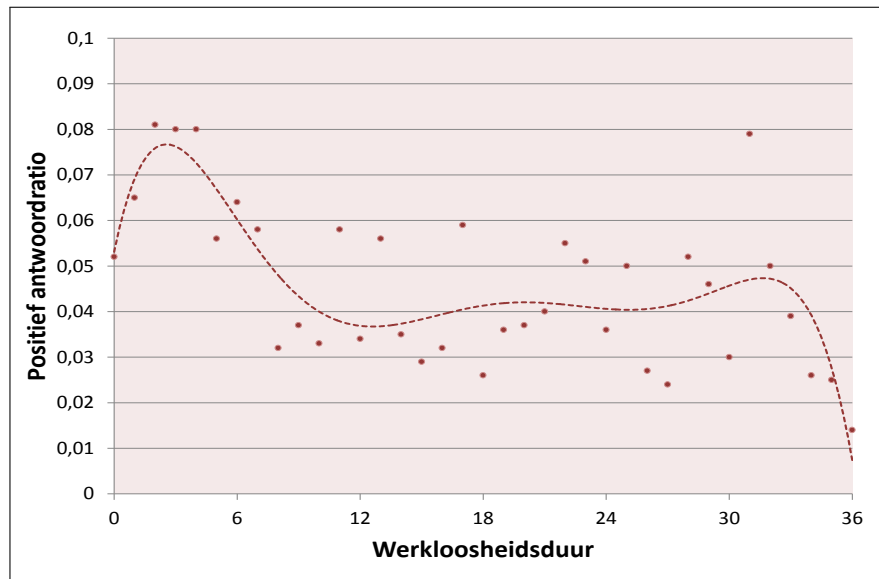
Ten eerste nemen bedrijven aan dat de duur van de werkloosheidsperiode negatief gecorreleerd is met niet-waarneembare productiviteit (Kroft et al., 2013). Dat betekent dat werkgevers een langere werkloosheidsperiode associëren met een **lagere productiviteit**.

Daarnaast blijft het proces van **waardevermindering van menselijk kapitaal** gedurende de werkloosheidsperiode continu doorgaan. Indien werknemers een lange periode werkloos zijn, hebben ze dus meer kennis en vaardigheden verloren dan werknemers die pas werkloos zijn (Kroft et al., 2013). Ook dit is een negatief signaal naar de werkgevers toe, dat almaar negatiever wordt naarmate men een langere werkloosheidsduur ervaart.

Een andere verklaring voor de negatieve duurafhankelijkheid is het **rationeel kuddegedrag** van werkgevers. Deze verklaring is sterk gerelateerd aan het argument betreffende de vermindering van

de productiviteit. Als een sollicitant reeds lange tijd werkloos is, concluderen werkgevers hieruit dat andere rekruteringsverantwoordelijken de productiviteit van de kandidaat te laag bevonden hebben. Indien hij wel voldoende productief zou zijn, zou hij reeds aangenomen zijn door andere bedrijven. Omwille van dit signaal van lage productiviteit zijn werkgevers minder geneigd die persoon aan te werven of zelfs uit te nodigen voor een eerste gesprek. Nochtans is er geen garantie dat de kandidaat echt ongeschikt is voor de job (Oberholzer-Gee, 2008).

Deze theorie van negatieve duuraafhankelijkheid betekent dus: hoe langer de werkloosheidsperiode duurt, hoe minder interesse bedrijven in de sollicitant zullen hebben, hoe kleiner de kans om uitgenodigd te worden voor een kennismakingsgesprek en bijgevolg hoe kleiner de kans om uiteindelijk te worden aangeworven. In de volgende grafiek (figuur 2.3) is dit verband tussen de werkloosheidsduur en de positief antwoordratio (i.e. de graad van het aantal positieve reacties van werkgevers ten opzichte van het aantal verstuurd sollicitaties, cfr. infra) weergegeven.



Figuur 2.3: Negatieve duuraafhankelijkheid (Eigen bewerkingen op basis van Kroft et al., 2013)

De figuur is gebaseerd op een veldexperiment van Kroft et al. (2013). Ze onderzoeken het bestaan van de negatieve duuraafhankelijkheid door ongeveer 3 000 sollicitaties van fictieve kandidaten naar bestaande vacatures te sturen. Dit soort veldexperiment wordt een correspondentietest (cfr. infra) genoemd en zullen we ook toepassen voor ons eigen onderzoek. Uit de figuur blijkt dat de grootste daling van de positief antwoordratio in de eerste acht maanden als werkloze plaatsvindt. Additiene maanden als werkloze hebben een verwaarloosbaar effect. Opmerkelijk is dat een werkende (corresponderend met het punt bij nul maanden werkloosheid op de grafiek) een lagere positief antwoordratio heeft dan sollicitanten die pas werkloos zijn. Een mogelijke verklaring hiervoor wordt in de volgende paragraaf besproken.

Naast de verklaringen langs werkgeverszijde, kunnen ook de sollicitanten zelf het effect van de negatieve duurzaamheidsperiode versterken. Werklozen wijzigen hun zoekgedrag namelijk naarmate ze langer werkloos zijn omdat ze ontmoedigd raken (Kroft et al., 2013) of omdat ze minder vacatures hebben om voor te solliciteren (Coles & Smith, 1998). Dit resulteert in een **daling van de zoekintensiteit** tijdens de werkloosheidsperiode, wat het effect van de negatieve duurzaamheidsperiode versterkt.

### 2.1.3.3 Baten van het aanwerven van een werkloze sollicitant

Ondanks de negatieve bijklank van werkloosheid zijn er ook voordelen verbonden aan de aanwerving van een werkloze kandidaat.

Een eerste argument ten voordele van werklozen is dat ze **onmiddellijk beschikbaar** zijn om aan de slag te gaan. Werkzoekenden die op het moment van de sollicitatie een job hebben, moeten eerst nog een opzegtermijn doorlopen voor ze van job kunnen veranderen. Deze periode duurt gemiddeld twee à drie maanden. Voor sommige bedrijven blijkt het snel kunnen invullen van een vacature belangrijk genoeg om de korte-termijn werklozen een voorsprong te geven ten opzichte van de sollicitanten met een job (Oberholzer-Gee, 2008). Dit kan verklaren waarom op de grafiek inzake de negatieve duurzaamheidsperiode (cfr. supra, figuur 2.3) initieel een stijging van de positieve antwoordratio weergeeft.

Volgens Oberholzer-Gee (2008) beseffen langdurig werklozen beter dan anderen hoeveel geluk ze hebben als ze aangeworven worden. Ze willen hun baan absoluut niet verliezen en zullen daarom meer moeite doen om hun werk succesvol uit te voeren. Dit resulteert in een **hogere productiviteit**, ceteris paribus.

In zijn enquête-onderzoek komt Oberholzer-Gee (2008) tot de vaststelling dat de beschikbaarheid van de sollicitant de belangrijkste reden is voor werkgevers om een korte-termijn werkloze boven een werkende werkzoekende te verkiezen. De eventuele hogere productiviteit is van minder groot belang bij de keuze.

### 2.1.4 Conclusie

Werkloze sollicitanten zenden zowel positieve als negatieve signalen uit naar werkgevers. Uit onderzoek (Eriksson & Lagerström, 2006; Kroft et al., 2013; Vishwanath, 1989) blijkt evenwel dat werkloze sollicitanten stevast minder uitgenodigd worden voor interviews dan hun werkende collega's, waaruit we kunnen concluderen dat de negatieve signalen de positieve domineren. Als werklozen minder kans maken om uitgenodigd te worden, verkleint tegelijk de kans om de job effectief te krijgen. Zo blijven ze nog langer werkloos, wat er door de negatieve duurzaamheidsperiode voor zorgt dat de kansen op een gespreksuitnodiging nog meer slinken. Onvrijwillige werkloosheid kan op die manier lang aanslepen en dat is sociaal zeer ongewenst.

## 2.2 Overscholing: cijfers en theoretisch kader

Overscholing is een recent fenomeen in vele westerse landen. Vanaf het begin van de jaren '70 is het in opmars omdat sindsdien de investering in een hoger diploma niet noodzakelijk meer een hoger inkomen betekende (Freeman, 1976). Het gemiddelde scholingsniveau in ontwikkelde landen is sedert die periode sterk toegenomen, waardoor het thema van overscholing steeds meer aan aandacht wint. Nadat we in de eerste sectie van dit subhoofdstuk een cijfermatige achtergrond van de overscholing in Vlaanderen bestuderen, gaan we in het tweede en derde deel dieper in op de positieve en negatieve gevolgen ervan voor zowel werknemers als werkgevers.

### 2.2.1 Overscholing in cijfers

Het begrip “overscholing” kan op diverse manieren geïnterpreteerd worden. In het eerste deel van deze sectie verduidelijken we de omschrijving die in deze Masterproef gebruikt wordt. Om een beeld te krijgen van de existentie van overscholing in Vlaanderen bestuderen we daarna de mogelijke maatstaven waarmee overscholing bepaald kan worden, zodat we ten slotte de situatie in Vlaanderen kunnen toelichten.

#### 2.2.1.1 Definitie

In deze Masterproef hanteren we de volgende definitie van overscholing: “een werknemer wordt overgeschoold genoemd als zijn of haar opleidingsniveau hoger is dat het niveau dat nodig is om zijn of haar baan naar behoren uit te voeren” (Baert, Cockx & Verhaest, 2013). Onder de groep van schoolverlaters doet het verschijnsel zich het meest voor. Dat komt enerzijds omdat die groep een overgeschoolde job als een opstap naar hogere jobs ziet (cfr. infra). Bij oudere leeftijdsgroepen verdwijnt overscholing bijgevolg voor een deel. Anderzijds wordt de compatibiliteit tussen de kwalificaties van een individu en de werkelijke jobcompetenties bij startersjobs vaker verkeerd ingeschat dan bij jobs voor meer ervaren werknemers.

#### 2.2.1.2 Meten van overscholing

Overscholing kan opgemeten worden via verscheidene methodes. We bespreken hier de maatstaven die nodig zijn om de overscholing in Vlaanderen in de volgende paragraaf te kunnen beschrijven. De methodes zijn gebaseerd op het onderzoek van Verhaest (2006), wiens data afkomstig zijn van de SONAR (Studie van de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt).

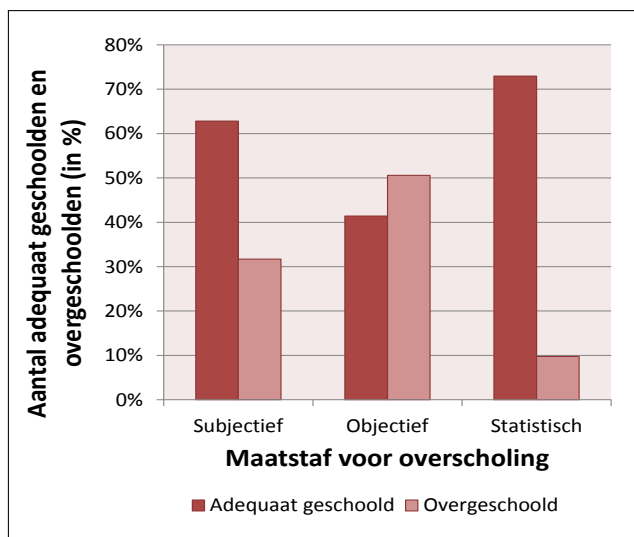
Ten eerste zijn er de subjectieve methodes. Dat zijn maatstaven waarbij de mate van overscholing via enquêtes bevraagd wordt, zodat dit vooral de opvatting van het individu zelf over zijn of haar eigen situatie weergeeft. Daarin komt waarschijnlijk die persoons voldoening in zijn of haar job meer tot uiting dan de objectieve mate van overscholing (Verhaest, 2006).

Daarnaast bestaan er ook objectieve meetmethodes. Hierbij wordt het scholingsniveau dat nodig is voor de uitoefening van een bepaalde job objectief gecodeerd door jobanalisten. Voor deze classificatie gebruikt men in de SONAR de Standaard Beroepenclassificatie van het Centraal Bureau van de Statistiek (CBS). Dit vereiste opleidingsniveau wordt vergeleken met het scholingsniveau van het individu, zodat de mate van overscholing op een objectieve manier uitgedrukt wordt (Verhaest, 2006).

Ten slotte kunnen we overscholing ook meten via statistische methodes. Deze werkwijze “vergelijkt het opleidingsniveau van een werknemer met het gemiddelde of modale (afhankelijk van de gebruikte methode) opleidingsniveau van alle werknemers die datzelfde beroep uitoefenen”. Hierbij wordt eveneens gesteund op de Standaard Beroepenclassificatie (Verhaest, 2006).

### 2.2.1.3 Overscholing in Vlaanderen

In deze paragraaf beschrijven we het fenomeen van overscholing in Vlaanderen op basis van het onderzoek van Verhaest (2006). Hij analyseert de arbeidsmarktsituatie van Vlaamse schoolverlaters die tussen 1994 en 2003 de arbeidsmarkt betraden. In het bijzonder berekent hij het aantal overgeschoolden in Vlaanderen met behulp van de eerder beschreven maatstaven. Figuur 2.4 toont de percentages van het aantal overgeschoolde en het aantal adequaat geschoolde schoolverlaters ten opzichte van het totaal aantal schoolverlaters met een eerste job in Vlaanderen, opgesplitst volgens de verschillende meetmethodes.



Figuur 2.4: Overscholing in Vlaanderen in de periode 1994-2003 (Eigen bewerkingen op basis van Verhaest, 2006.)

Noot: Het artikel bevat gegevens voor drie subjectieve methodes en twee statistische methodes. De grafiek geeft de gemiddelden hiervan weer.

In de grafiek zijn opvallende verschillen tussen de diverse maatstaven waarneembaar. Het aantal adequaat geschoolden varieert van 73% bij de statistische methode, 62,8% via de subjectieve me-

thode, tot 41,4% indien we de objectieve methode gebruiken. De statistische methode raamt het aantal overgeschoolden op 9,8%, terwijl de raming via de subjectieve maatstaf 31,7% weergeeft. Het aantal overgeschoolden wordt het hoogst ingeschat door middel van de objectieve maatstaf (50,6%). Verhaest (2006) wijst op de beperkingen van de bestaande literatuur over deze maatstaven: 66% van de schoolverlaters is overgeschoold als we ons op minstens één van de methodes baseren, terwijl dat op basis van alle methodes slechts 3% is. Het percentage van de individu's die volgens de objectieve maatstaf overgeschoold blijken én zelf verklaren overgeschoold te zijn, bedraagt 20%. We kunnen deze waarde als een ondergrens voor het aantal feitelijk overgeschoolde schoolverlaters in Vlaanderen beschouwen.

## 2.2.2 Overscholing en werknemers

Wanneer aan een werknemer de mogelijkheid geboden wordt een job beneden zijn of haar onderwijsniveau uit te oefenen, maakt hij of zij (net zoals bij de mogelijkheid van werkloosheid) een analyse van de kosten en baten van overscholing. In dit onderdeel worden eerst de voordelen en vervolgens de nadelen uiteengezet. Overeenkomstig het deel over werkloosheid en werknemers bespreken we ten slotte het verschil tussen vrijwillige en onvrijwillige overscholing.

### 2.2.2.1 Kosten van overgeschoold zijn

Ondanks het feit dat in Vlaanderen minstens 20% van de schoolverlaters overgeschoold is (cfr. supra), brengt overscholing kosten met zich mee. We noemen de voornaamste nadelen.

Ten eerste ondervindt Hartog (2000) dat overgeschoolde werknemers een **lager loon** ontvangen dan gelijkgeschoolde werknemers die een adequate job uitoefenen. Een lager loon betekent een lager nut, wat bijgevolg niet optimaal is.

Allen en van der Velden (2001) rapporteren bovendien dat overgeschoolden een **lagere jobtevredenheid** beleven dan werknemers die niet overgeschoold zijn. Verhaest en Omeij (2009) brengen met hun theoretisch model de kosten van één jaar overscholing in kaart. Deze kosten omvatten zowel de psychologische kosten als de kosten geassocieerd met andere jobkenmerken zoals een al dan niet permanent contract, een al dan niet parttime contract en de grootte van het bedrijf. Ze vonden dat deze kosten equivalent zijn met een nettoloonstijging van 27,3%. Omdat het onmogelijk is om aan dergelijke looneisen te voldoen, mondt overscholing uit in een geringer loon dan in het geval dat men niet overgeschoold zou zijn.

Ten slotte tonen Baert et al. (2013) aan dat overscholing de **transitie naar een adequate job vertraagt**. Volgens hun onderzoek duurt het voor een werkloze schoolverlater gemiddeld 29 maanden tot hij of zij een eerste adequate job vindt. Een overgeschoolde doet er vanaf het accepteren van de inadequate job gemiddeld maar liefst 110 maanden over om een job op een geschikt niveau te vinden. De maandelijks kans op het vinden van een adequate job daalt gemiddeld met 96% na de instroom in overscholing.

Volgens Verhaest en Omey (2009) verminderen deze negatieve gevolgen van overscholing met het aantal jaren werkervaring. Daarnaast stellen ze vast dat de sociale en mentale nadelen van overscholing veel minder uitgesproken zijn dan de corresponderende nadelen van werkloosheid.

### 2.2.2.2 Baten van overgeschoold zijn

Nadat we de negatieve gevolgen van overscholing opgesomd hebben, vragen we ons af waarom jonge sollicitanten er toch voor kiezen om een job beneden hun scholingsniveau te accepteren. Daarom overlopen we nu de voordelen die een overgeschoolde werknemer ondervindt.

Indien iemand een job aanneemt waarin hij of zij overgeschoold is, ontvangt die persoon uiteraard een **salaris**. Dat salaris is weliswaar lager dan het salaris dat hij zou ontvangen bij een adequate job (cfr. supra), toch is het hoger dan zijn inkomsten in geval van werkloosheid. Om te beginnen kan een schoolverlatende Belg de eerste werkloosheidsuitkering pas verwachten na de twaalfde maand van geregistreerde werkloosheid (i.e. de beroepsinschakelingstijd). Na het verstrijken van die periode ontvangt men dan wel die uitkeringen, maar het niveau daarvan is behoorlijk laag. Voor alleenstaanden en koppels zonder kinderen benadert de werkloosheidsuitkering het bestaansminimum (Baert et al., 2013). De keuze tussen een laag loon en een nóg lagere (of zelfs geen) werkloosheidsuitkering is snel gemaakt.

Daarnaast signaleert werkloosheid bij werkgevers een lage productiviteit en een verlies van menselijk kapitaal (cfr. supra). Als werknemers een baan accepteren waarin ze overgeschoold zijn, **voorkomen** ze dit **werkloosheidsstigma** (Baert et al., 2013).

Een overgeschoolde job kan daarenboven de beste **opstap** zijn naar een **job** waarvoor het **juiste scholingsniveau** gevraagd wordt. Dit stemt overeen met de opstaphypothese in de carrièremobilitétheorie van Sicherman en Galor (1990). Volgens deze theorie is “overscholing een investering in werkervaring die de promotiemogelijkheden naar hogere posities, binnen hetzelfde bedrijf of erbuiten, verhoogt”. Deze hypothese wordt verworpen door het onderzoek van Baert et al. (2013, cfr. supra).

Eerder gaven we aan dat werkloosheid een verlies van **sociale contacten** via collega’s met zich meebrengt. Een overgeschoolde werknemer ervaart dat verlies natuurlijk niet.

### 2.2.2.3 Vrijwillige versus onvrijwillige overscholing

Onvrijwillige overscholing ontstaat wanneer voor een werknemer de baten van zijn of haar overscholing niet opwegen tegen de kosten ervan. In dit geval zal men zo snel mogelijk een andere, geschiktere job trachten te vinden. In het tegenovergestelde geval is de overscholing vrijwillig. Een werknemer bevindt zich in deze situatie ofwel omdat hij oprecht geïnteresseerd is in de job beneden zijn scholingsniveau, ofwel omdat hij doelbewust het werkloosheidsstigma wil vermijden in de hoop sneller door te stromen naar een adequatere job. Deze laatste situatie kunnen we bezwaarlijk vrijwillig noemen.

Het theoretisch model van Verhaest en Omeij (2009) toont aan dat overscholing grotendeels onvrijwillig is. Ze vermoeden dat dit verschijnsel verklaard kan worden door tijdelijke zoekfricties of inefficiënte werking van de arbeidsmarkt. Zo kan bijvoorbeeld een tekort aan adequate jobs werkzoekenden dwingen om een job beneden hun scholingsniveau aan te nemen.

### 2.2.3 Overscholing en werkgevers

In het deel dat nu volgt verdiepen we ons in de perceptie van werkgevers op overscholing. Eerst gaan we dieper in op de verschillende nadelen die een overgeschoolde kandidaat met zich meebrengt en daarna bespreken we de voordelen ervan.

Om verwarring te vermijden, wijzen we erop dat we het geval behandelen waarbij de sollicitant overgeschoold was in zijn vorige job en zich kandidaat stelt voor een volgende job waarvoor het geschikte scholingsniveau gevraagd wordt. We hebben het dus niet over het geval waarbij een kandidaat solliciteert voor een job waarin hij of zij overgeschoold zal zijn.

#### 2.2.3.1 Kosten van het aanwerven van een sollicitant die overgeschoold was

De nadelen van het overgeschoolde sollicitant vanuit het standpunt van werkgevers worden in dit onderdeel aangehaald.

Net zoals bij werkloosheid **daalt de waarde van het menselijk kapitaal** van een werknemer ten gevolge van overscholing. Meer bepaald stuiten de Grip et al. (2008) in hun onderzoek op een “significante achteruitgang wat betreft het vermogen om zaken te herinneren, de cognitieve flexibiliteit en de verbale vloeiendheid”. Het bezit van kennis en vaardigheden van een persoon hangt samen met zijn of haar productiviteit. Een daling, respectievelijk stijging, van de capaciteiten van een werknemer betekent ook een daling, respectievelijk stijging, van de productiviteit van die werknemer. We concludeerden zonet dat overgeschoolde werknemers een deel van hun menselijk kapitaal verliezen. Dit houdt bijgevolg eveneens een **daling** van zijn of haar **productiviteit** in.

Werklozen kunnen meteen starten met de uitoefening van hun job (cfr. supra). Overgeschoolden daarentegen zijn **niet altijd onmiddellijk beschikbaar**. Soms zijn ze nog tewerkgesteld in de job beneden hun opleidingsniveau terwijl ze reeds solliciteren voor een adequatere job. Dat impliceert dat ze na hun aanwerving nog de opzegtermijn (gemiddeld twee à drie maanden) in hun vorige job moeten doorlopen voor ze effectief aan de slag kunnen. Voor werkgevers blijkt dit een niet onbelangrijke factor te zijn bij de keuze tussen een overgeschoolde of werkloze sollicitant (cfr. supra).

#### 2.2.3.2 Baten van het aanwerven van een sollicitant die overgeschoold was

Dit deel bespreekt de redenen waarom rekruteringsverantwoordelijken toch overwegen om een overgeschoolde kandidaat aan te werven.



In de paragraaf over de kosten van overscholing vanuit het standpunt van de werknemer beschreven we dat overgeschoolde werknemers een lagere jobtevredenheid ervaren. Eens ze dan aangeworven worden voor een job waarin ze niet langer overgeschoold zijn, zal hun **tevredenheid, voldoening en motivatie** op de werkvloer **stijgen**. Tsang & Levin (1985) vermelden in hun artikel dat de jobtevredenheid van een werknemer rechtstreeks gerelateerd is aan zijn of haar individuele productiviteit. Voor een werknemer die in zijn vorige job overgeschoold was, betekent dit dus dat zijn **productiviteit** zal **stijgen** in zijn of haar nieuwe, adequate job. Omdat werkgevers op zoek zijn naar de kandidaat die de job het productiefst zal uitvoeren, is dit voor hen bijgevolg een goed argument om een werknemer aan te werven die vroeger overgeschoold was.

Daarnaast zijn overgeschoolden niet werkloos, waardoor het **werkloosheidsstigma** (cfr. supra) naar werkgevers toe op hen **niet van toepassing** is. De dalingen van de productiviteit en van de waarde van het menselijk kapitaal ten gevolge van werkloosheid zijn bijgevolg niet aan de orde. In dit licht is de aanwerving van een overgeschoolde gunstiger voor werkgevers dan de aanwerving van een werkloze.

Becker (1962) introduceert in zijn human capital investeringstheorie het concept “on-the-job training”. Hij stelt dat een werknemer extra vaardigheden en capaciteiten ontplooit terwijl hij of zij een job uitoefent. Deze training kan ervoor zorgen dat de productiviteit van de werknemer in die bepaalde job stijgt (specific on-the-job training) of dat de productiviteit van de werknemer in andere jobs eveneens stijgt (general on-the-job training). In dat laatste geval is werkervaring een sterk positief signaal naar werkgevers toe. Hoewel overgeschoolden een job beneden hun scholingsniveau uitvoeren, kan hun **werkervaring** toch in hun voordeel spelen.

#### 2.2.4 Conclusie

Werkgevers krijgen van overgeschoolden zowel goede als slechte signalen toegezonden, net zoals bij werklozen. Het hangt van werkgever tot werkgever af hoe hiermee omgegaan wordt. Indien hij meer belang hecht aan de positieve signalen, zal hij de overgeschoolde sollicitant wellicht uitnodigen en in latere stadia misschien zelfs aanwerven. In het andere geval zal de kandidaat waarschijnlijk afgewezen worden. Over het algemeen blijkt een overgeschoolde kandidaat minder kans te maken dan een kandidaat die reeds werkt zonder overgeschoold te zijn. In sommige onderzoeken (Ma & Weiss, 1993; McCormick, 1990) leidt het signaal van overscholing zelfs tot lagere aanwervingskansen dan het signaal van werkloosheid. Blijvende onvrijwillige overscholing veroorzaakt zowel een lagere jobtevredenheid als een lager loon voor de werknemer in kwestie (cfr. supra) en daardoor ook een ongewenst lagere levenskwaliteit van die persoon.

### 2.3 Ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt

Dit derde subhoofdstuk wijden we aan ongelijke arbeidsmarkttuitkomsten, zowel in het algemeen als toegepast op werklozen en overgeschoolden. Eerst situeren we het begrip “ongelijke behandeling”. We

gaan in de tweede sectie kort in op de juridische omkadering ervan en bespreken hoe werkloosheid en overscholing in dit plaatje passen. Vervolgens verdiepen we ons in de derde sectie in de belangrijkste algemene discriminatietheorieën en passen we deze in de vierde sectie specifiek toe op de werkloze en overgeschoolde werkzoekenden, waarbij we steunen op de twee vorige subhoofdstukken. Ten slotte vergelijken we in de vijfde sectie twee soorten veldexperimenten die geschikt zijn om ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt te registreren.

### 2.3.1 Algemeen kader

Onder ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt verstaan we het verschil in aangeboden mogelijkheden voor een bepaalde job vanwege werkgevers omwille van irrelevante verschillen tussen kandidaten. Ongelijke behandeling kan zich voordoen in verschillende stadia van de loopbaan, namelijk bij de aanwerving, bij de loonbepaling en bij promotiemogelijkheden (Baert, 2013). In deze Masterproef onderzoeken we de ongelijke behandeling tijdens de aanwervingsprocedure.

### 2.3.2 Wetgeving en discriminatiegronden

Discriminatie is de ongelijke behandeling op basis van *wettelijk vastgelegde* discriminatiegronden. We beschrijven kort wat die wetten exact inhouden in Europa, België in het bijzonder.

Op Europees vlak is sinds 2000 de richtlijn 2000/78/EU van kracht die discriminatie op basis van godsdienst of levensbeschouwelijke overtuiging, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid verbiedt, met als doel “de gelijke behandeling te waarborgen in het kader van arbeid, tewerkstelling en beroepsopleiding” (CGKR, 2014).

In België werd die richtlijn in 2007 vertaald naar een nationale wet “ter bestrijding van verschillende discriminatievormen”. De wettelijk beschermde discriminatiegronden zijn leeftijd, geslacht, seksuele geaardheid, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, nationaliteit, handicap, geloof of levensbeschouwing, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een fysieke of genetische eigenschap, en sociale afkomst (CGKR, 2014).

Werkloosheid en overscholing zijn geen wettelijk beschermde discriminatiegronden. Ongelijke behandeling op basis van deze twee kenmerken kan dus niet als discriminatie bestempeld worden. Wanneer we in deze Masterproef een verschil in behandeling detecteren, betreft dit bijgevolg ongelijke behandeling die niet strafbaar is.

### 2.3.3 Discriminatietheorieën

Arbeidsdiscriminatie kan gemodelleerd worden volgens twee theorieën: deze van de voorkeursdiscriminatie en deze van de statistische discriminatie. Beide modellen verklaren waarom werkgevers discrimineren.

Gary Becker (1957) ontwikkelt in zijn boek “The Economics of Discrimination” de theorie van de **voorkeursdiscriminatie**. Zijn model verklaart discriminatie tegenover zwarten, maar kan vlot toegepast worden diverse andere discriminatiegroepen. Binnen de voorkeursdiscriminatie worden drie vormen onderscheiden.

Ten eerste omvat voorkeursdiscriminatie de werkgeversdiscriminatie, die ontstaat omdat werkgevers voorkeuren en vooroordelen hebben tegenover specifieke groepen van werknemers. Omwille van die preferenties daalt het nut van de werkgevers in kwestie indien ze iemand uit die minderheidsgroep aanwerven.

Werknemersdiscriminatie is de tweede vorm van voorkeursdiscriminatie. Hierbij ondervinden collega’s van de nieuw aangeworven medewerker een nutsdaling omwille van hun vooroordelen ten opzichte van die medewerker. Werknemers die bevooroordeeld zijn tegenover een bepaalde minderheidsgroep willen liever niet samenwerken met een collega die tot die groep behoort. Het nut van de bevooroordeelde werknemers wordt negatief beïnvloed als ze toch zo’n collega krijgen. De reductie van het nut hangt natuurlijk af van de mate waarin de werknemer dient samen te werken met de collega uit de minderheidsgroep. Omwille van de eventuele nutsdaling van werknemers die al langere tijd in het bedrijf werken kunnen bedrijven besluiten om geen werkloze of overgeschoolde kandidaat aan te werven.

Ten slotte komt ook klantendiscriminatie voor. Dit type van voorkeursdiscriminatie stelt dat de klanten die in contact komen met de werknemer, vooroordelen hebben ten opzichte van de groep waartoe die werknemer behoort. Klanten kunnen moeilijkheden hebben om bediend te worden door een werknemer die tot een bepaalde minderheidsgroep behoort, waardoor een werkgever opteert om deze werknemer niet in dienst te nemen.

Becker betoogt dat voorkeursdiscriminatie in deze drie vormen zal verdwijnen in voldoende concurrentiële markten. In dat geval zullen de discriminerende bedrijven uit de markt verdreven worden.

Discriminatie door werkgevers wordt naast Beckers theorie over voorkeursdiscriminatie ook verduidelijkt door de theorie van de **statistische discriminatie**. De pioniers op het vlak van statistische discriminatie zijn Phelps (1972) en Arrow (1973). Het startpunt van hun theorie is dat werkgevers wegens asymmetrische informatie (i.e. de sollicitant weet meer dan de werkgever) moeilijkheden hebben om de productiviteit van sollicitanten in te schatten. Dat maakt het voor hen een lastige taak om de juiste kandidaat te selecteren. Wegens dat gebrek aan individuele informatie zullen ze zich baseren op algemene karakteristieken van de groep waartoe de sollicitant behoort. Met behulp van deze algemene statistieken wijzen werkgevers een gemiddelde productiviteit, eerder dan een persoonlijke productiviteit, toe aan elke kandidaat. Een individu dat productiever is dan de gemiddelde productiviteit van de groep waartoe hij behoort, wordt op die manier benadeeld.

### 2.3.4 Toepassing discriminatietheorieën op werkloosheid en overscholing

Beide discriminatietheorieën kunnen toegepast worden op diverse discriminatiegronden. Op basis van de subhoofdstukken 2.1 en 2.2 kunnen we echter stellen dat het model van de voorkeursdiscriminatie niet aangewend kan worden om de ongelijke behandeling bij werklozen en overgeschoolden te duiden. Met de theorie van de statistische discriminatie kunnen we dat wel. Uit de subhoofdstukken over werkloosheid en overscholing weten we dat een werkloze en een overgeschoolde sollicitant ongewild een lagere productiviteit signaleren naar werkgevers toe. Niet elk werkloos of overgeschoold individu is daarom minder productief dan een persoon die deze eigenschappen niet bezit, maar omdat werkgevers individuele productiviteiten moeilijk kunnen inschatten, gaan ze ervan uit dat *alle* werklozen en overgeschoolden minder productief zijn. Werkgevers kennen bijgevolg een gemiddelde, lagere productiviteit toe aan werklozen en overgeschoolden.

### 2.3.5 Meten van ongelijke behandeling

In deze Masterproef willen we onderzoeken of werklozen en overgeschoolden ongelijk behandeld worden ten opzichte van pas afgestudeerden zonder deze kenmerken. Maar hoe meten we deze ongelijkheid? Er bestaan vele manieren om dit verschil in kaart te brengen, maar hier bespreken we enkel de veldexperimenten. Binnen de veldexperimenten hebben we enerzijds de audittesten en anderzijds de correspondentietesten (Riach & Rich, 2002; Pager, 2007).

**Audittesten** (of situatietesten) meten ongelijke behandeling bij aanwerving via een persoonlijke benadering van de werkgevers. Dat gebeurt ofwel door middel van een sollicitatiegesprek in persona, ofwel door middel van een sollicitatie per telefoon (Riach & Rich, 2002). Bij elke studie worden gematchte duo's (of trio's) van mensen samengesteld "op basis van gelijkaardige leeftijd, lengte, gewicht, fysieke aantrekkelijkheid, stijl en andere eigenschappen die meespelen in de aanwervingsprocedure" (Pager, 2007). Deze personen verschillen enkel van elkaar in de karakteristiek waarvan men wil nagaan of deze voor een ongelijke behandeling zorgt. Dat kenmerk is bijvoorbeeld het geslacht, de leeftijd of de etniciteit van personen. De gematchte testpersonen worden samen getraind om zo veel mogelijk met elkaar overeen te stemmen op alle andere vlakken die een rol kunnen spelen bij de aanwerving. Zo leren ze onder andere wat ze moeten antwoorden op sollicitatievragen betreffende scholing, vaardigheden en werkervaring. Daarnaast oefenen ze ook om zich volgens strikte regels te presenteren naar werkgevers toe. Op die manier speelt louter die ene verschillende eigenschap mee in het aanwervingsbeslissing (Pager, 2007).

Bij **correspondentietesten** worden werkgevers schriftelijk benaderd. Fictieve paren (of trio's, zoals in de correspondentietest van deze Masterproef) van cv's en motivatiebrieven worden verzonden naar geschikte openstaande vacatures (Riach & Rich, 2002). De reacties van werkgevers (via mail of voicemail) op deze sollicitaties worden geregistreerd, en indien tussen de fictieve personen een significant verschil in respons wordt gevonden, is er sprake van ongelijke behandeling. De cv's verschillen in het kenmerk waarnaar het onderzoek peilt en om detectie te vermijden zijn ze uiteraard ook verschillend

qua lay-out en onbeduidende details zoals hobby's. Ook tussen de verschillende motivatiebrieven worden kleine nuanceringsen in de schrijfstijl aangebracht (Riach & Rich, 2002). Omdat onderzoekers er zeker van willen zijn dat deze lay-out en details geen invloed hebben op de respons van de werkgevers, wordt de discriminatiegrond afwisselend gekoppeld aan de verschillende types van cv's en motivatiebrieven. Op die manier is het eventuele verschil in reacties tussen de individu's duidelijk te wijten aan ongelijke behandeling (Pager, 2007).

Het voordeel van de audittesten is dat een verschil in ongelijke behandeling gedetecteerd kan worden in verschillende fasen van het aanwervingsproces. Er kan namelijk getest worden op ongelijkheid bij de uitnodiging voor een eerste kennismakingsgesprek, maar ook bij de effectieve aanwerving ná het sollicitatiegesprek (Riach & Rich, 2002). Heckman and Siegelman (1993) bekritisieren de audittesten echter omwille van hun te persoonlijke benadering. Ze vinden dat het onmogelijk is om sollicitanten volledig identiek (op de ene bestudeerde eigenschap na) te laten overkomen op een sollicitatiegesprek. Daarnaast kunnen volgens hen de sollicitanten uit de minderheidsgroep bewust of onbewust gemotiveerd zijn om het bestaan van de ongelijke behandeling aan te tonen, waardoor de onderzoeksresultaten beïnvloed worden. Als dan een bewijs van ongelijke behandeling gevonden wordt, kan deze onterecht aan het testkenmerk toegeschreven worden. Een ander nadeel van de audittest is dat die enorm tijdsintensief is en veel training van de sollicitanten eist.

Correspondentietesten hebben als eerste voordeel dat ze geen echte sollicitanten op elkaar moeten afstemmen. Onderzoekers hebben controle over alle relevante en irrelevante variabelen van hun fictieve sollicitanten. Ten tweede wordt het onderzoeksproces ook veel vergemakkelijkt: er dienen enkel cv's en motivatiebrieven opgemaakt en verstuurd te worden. Hierdoor kunnen veel meer sollicitaties plaatsvinden. Daar staat evenwel tegenover dat de potentiële ongelijkheid in behandeling enkel in het eerste stadium van de aanwerving (uitnodiging voor een interview) kan gedetecteerd worden. Pager (2007) argumenteert echter dat ongelijke behandeling in dit stadium het meest voorkomt. Een tweede nadeel van de correspondentietest is dat het soms een probleem vormt om de essentiële testkarakteristiek (zoals huidskleur) over te brengen in een cv of motivatiebrief (Pager, 2007). In het geval van werkloosheid en overscholing zal dit evenwel geen probleem vormen omdat er zich gewoonlijk een rubriek "professionele ervaring" in een cv bevindt waaronder deze eigenschappen gemakkelijk genoteerd kunnen worden.

Ondanks de waarde die beide soorten veldexperimenten bijdragen aan de onderzoeken naar ongelijke behandeling, brengen ze toch ethische bezwaren met zich mee. De gecontacteerde werkgevers, die graag een openstaande vacature willen invullen, worden immers geconfronteerd met een kandidaat die niet oprecht geïnteresseerd is in de baan. Onwetend dat het om een onderzoek gaat, zetten ze zich in om de fictieve kandidaat op basis van zijn of haar cv en motivatiebrief te evalueren, terwijl hij of zij nooit voor hen zal komen werken. Dit bezwaar wordt enerzijds deels gecompenseerd door jobaanbiedingen van de betrokken bedrijven snel en beleefd te weigeren. Anderszijds rechtvaardigen onderzoekers het gebruik van veldexperimenten door te stellen dat hun testen een bijdrage leveren aan een goed en eerlijk functionerende maatschappij (Riach & Rich, 2004). Om deze twee redenen

kregen we van de Ethische Commissie van de Faculteit Economie en Bedrijfskunde toestemming voor het uitvoeren van onze correspondentietest.

## 2.4 Private en publieke sector: cijfers en theoretisch kader

In dit subhoofdstuk willen we de situatie wat betreft arbeidsmarktongelijkheid vergelijken tussen de publieke en private sector. Alhoewel de begrippen “private sector” en “publieke sector” dagelijks gebruikt worden, definiëren we ze toch in de eerste sectie. De tweede sectie behandelt de gelijkenissen en verschillen tussen de twee sectoren. In de derde en laatste sectie komen we dan tot de sectoriële vergelijking van ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt.

### 2.4.1 Publieke en private sector in cijfers

Deze sectie legt uit wat beide sectoren precies inhouden en zoomt in op de verdeling van de tewerkstelling in beide sectoren in Vlaanderen.

#### 2.4.1.1 Definities

De **publieke sector** is de verzamelnaam voor alle organisaties in de economie die gecoördineerd worden door eender welk niveau van de overheid. We noemen een onderneming publiek van zodra ze door een *politieke* autoriteit gecoördineerd of beperkt wordt. Bedrijven en huishoudens horen bijgevolg niet tot de publieke sector (Leasher & Miller, 2012). De sector omvat publieke diensten zoals gezondheidszorg, onderwijs, openbaar vervoer, politie, leger en de overheid zelf. In ons onderzoek benoemen we ook de organisaties die subsidies krijgen van de overheid als een deel van de publieke sector. Non-profitbedrijven zoals sportclubs, hobbyverenigingen, kringloopwinkels en bibliotheken behoren bijgevolg ook tot deze sector.

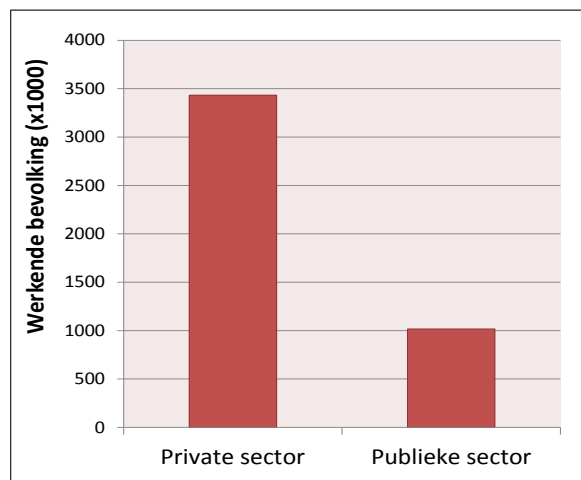
De verzamelnaam voor alle profitorganisaties in de economie met een private eigenaar is de **private sector** of privésector. We duiden een organisatie aan als privaat van zodra ze door een *economische* autoriteit gecoördineerd of beperkt wordt (Leasher & Miller, 2012).

Bemerk dat het verschil tussen de sectoren afhangt van het type autoriteit dat een organisatie leidt. De definities worden geassocieerd met de eigendomsrechtentheorie. Deze theorie stelt dat een organisatie die de eigendomsrechten kan overdragen van het ene individu naar het andere tot de private sector behoort. Indien de eigendomsrechten niet overgedragen kunnen worden, maakt de organisatie deel uit van de publieke sector. Zelfstandigen maken bijgevolg deel uit van de private sector.

#### 2.4.1.2 Situatie in Vlaanderen

We bespreken in dit deel de opdeling van de werkende Vlamingen per sector. In de volgende grafiek (figuur 2.5) met data uit het jaar 2010 zien we dat de private sector het leeuwendeel van de werkende bevolking tewerkstelt. Van de 4 450 500 werkenden in Vlaanderen zijn er immers 3 433 500 actief

in de private sector, i.e. 77,14% van de werknemers. Hiervan zijn 620 000 werkenden zelfstandig, i.e. 13,93% van het totale aantal werkenden in beide sectoren. De 1 017 000 werkenden die niet tot de private sector behoren (22,86% van het totale aantal werkenden), zijn in de publieke sector tewerkgesteld.



Figuur 2.5: Verdeling van de werkende bevolking naar sector in absolute aantallen (2010) (Eigen bewerkingen op basis van IGVM, 2011)

## 2.4.2 Gelijkenissen en verschillen

Dit onderdeel overloopt de overeenkomsten en tegenstellingen tussen de publieke en private sector. Sommigen zijn van mening dat beide sectoren heel verschillend, niet te vergelijken en zelfs volledig onafhankelijk van elkaar zijn. Drucker (1973) argumenteerde daarentegen dat alle publieke diensten betaald worden met het economisch surplus dat door de private sector gecreëerd wordt, waarmee hij de onderlinge afhankelijkheid van de sectoren suggereert. Hij stelde daarnaast ook dat werkgevers uit de private en uit de publieke sector dezelfde uitdagingen in verband met werk en productiviteit van werknemers voorgeschoteld krijgen. Zo willen organisaties uit beide sectoren steeds het te verrichten werk zo efficiënt mogelijk uitvoeren. Hiervoor zoeken ze steeds naar de productiefste werknemers. Organisaties in de publieke en private sector zijn volgens Leasher en Miller (2012) eveneens gelijkaardig wat betreft het meten van hun effectiviteit. In de private sector wordt dit doorgaans gekwantificeerd door middel van de winst van een bedrijf, maar ook efficiëntie, het aantal prestigieuze klanten en het publieke imago en reputatie zijn indicatoren van de effectiviteit van een private onderneming. Anderzijds suggereren Leasher en Miller dat de publieke sector ook zijn “winsten” aanwendt om zijn effectiviteit te meten, aangezien men in deze sector aan alle projecten een kosten-batenanalyse laat voorafgaan. Ten slotte zijn beide sectoren onderworpen aan publieke controle. Hoewel de publieke sector meer onderhevig lijkt aan publieke druk, hebben organisaties in de privésector een even grote maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Meer nog dan gelijkenissen zijn er volgens Leasher en Miller (2012) verschillen tussen de publieke en private sector. Ten eerste worden organisaties in de private sector betaald door klanten, die daarvoor een goed of dienst in de plaats krijgen. In de publieke sector ligt dat anders. Deze organisaties worden gefinancierd door belastingbetalers, maar die laatsten zijn niet noodzakelijk diegenen die profijt zullen halen uit de services van deze organisaties. Ten tweede komt de gelijkaardigheid qua publieke controle in het gedrang als we de kiezer in rekening brengen. Kiezers stemmen voor gezaghebbers uit de publieke sector, niet uit de private sector. Publieke controle is dan ook veel meer op de publieke sector gericht. Organisaties uit die sector moeten zich vaker op een eerlijke manier verantwoorden naar de kiezer toe. Als derde verschil duiden Leasher en Miller (2012) de duidelijkheid qua doelstellingen aan. De private sector doelt duidelijk op het behalen van een maximale winst. Organisaties in de publieke sector streven er echter naar om de baten van zoveel mogelijk kiezers te maximaliseren en tegelijk hun budget te behouden of vergroten. Omdat die doelstellingen elkaar soms lijken tegen te spreken, is er verwarring omtrent de doelstellingen in de publieke sector. Een laatste verschil tussen de twee sectoren is het gebruikte criterium om effectiviteit te meten. Zoals eerder vermeld, wordt dit in de private sector bepaald door de gemaakte winst. Omdat de doelstellingen in de publieke sector vaag zijn, zoals de levenskwaliteit verbeteren, is het een hele uitdaging om de effectiviteit van een publieke onderneming te meten (Leasher en Miller, 2012).

### **2.4.3 Verschil in discriminatie in publieke en private sector**

De besproken verschillen tussen de publieke en private sector doen ons vermoeden dat er ook een verschil in de ongelijke behandeling van werknemers tussen beide sectoren aanwezig is. Om verwachtingen te kunnen stellen omtrent deze eventuele divergentie in ongelijke behandeling, trekken we de conclusies van eerdere onderzoeken na. Voor we dat doen, bespreken we eerst de theoretische verwachtingen van dit potentiële verschil.

#### **2.4.3.1 Theoretisch verschil**

Diversiteit is een waarde die binnen de publieke sector als strategisch gezien wordt. Hoe meer diversiteit onder de werknemers in de publieke sector, hoe effectiever de kiezers bereikt worden. Als geen enkele groep uitgesloten wordt en als dit beleid tegelijkertijd openlijk verkondigd wordt, zal de publieke sector de beste kandidaten kunnen aantrekken en ontwikkelen (Leasher en Miller, 2012). Binnen de private sector geldt dat beleid niet noodzakelijk. Er moeten namelijk geen kiezers tevreden gesteld worden. Indien dit beleid toch van kracht is, zal het niet zo openlijk verkondigd worden als in de publieke sector omdat de private sector zich minder moet verantwoorden (cfr. supra).

Theoretisch gezien zouden we hieruit kunnen concluderen dat in de publieke sector waarschijnlijk minder sollicitanten ongelijk behandeld worden dan in de private sector. Maar is dit in de praktijk ook zo?



### 2.4.3.2 Empirisch verschil

Het werkelijke verschil in ongelijke behandeling blijkt dubieus te zijn. Sommige analyses, bijvoorbeeld de onderzoeken van Leasher en Miller (2012) en Ahmed, Andersson en Hammarsted (2013) wijzen op een verschil. Leasher en Miller (2012) vinden een verschil ten voordele van de publieke sector: in de publieke sector worden daar minder gevallen van ongelijke behandeling gerapporteerd. Ze stellen dit verschil vast door een dataset van afgehandelde schuldvorderingen wegens discriminatie op basis van ras, geslacht, handicap, wraak, leeftijd, nationale afstamming en religie te onderzoeken. Ahmed, Andersson en Hammarsted (2013) vergelijken de inkomsten van homoseksuelen en heteroseksuele mannen enerzijds en lesbiennes en heteroseksuele vrouwen anderzijds. Ze vinden aan de ene kant dat homoseksuele mannen minder verdienen dan heteroseksuele mannen en dat dit verschil kleiner is in de publieke sector. Aan de andere kant stellen ze vast dat lesbiennes minder verdienen dan heteroseksuele vrouwen en dat deze ongelijkheid groter is in de publieke sector. Een andere analyse (Byron, 2010) vindt een grotere discriminatie wat betreft promoties in de publieke sector en een grotere ongelijke behandeling aangaande ontslag in de private sector. Globaal heffen deze verschillen elkaar op in zijn onderzoek en wordt er geen significant verschil in ongelijke behandeling tussen beide sectoren vastgesteld.

## 2.5 Conclusie en onderzoeksverwachtingen

In dit literatuuronderzoek vormden we een kader waarop we in het overige deel van deze Masterproef kunnen terugvallen. Volgens de bestudeerde theorieën maken zowel werkloze als overgeschoolde sollicitanten minder kans op een interview en op een job dan hun werkende of pas afgestudeerde medemens. Dat komt omdat beide groepen werkzoekenden negatieve signalen uitzenden naar potentiële werkgevers. Het doel van deze Masterproef is te onderzoeken welk van de twee signalen het slechtst is.

Daarnaast konden we niet met zekerheid een theoretisch verschil in ongelijke behandeling tussen de publieke en private sector vooropstellen. Als er toch een verschil bleek te zijn, is het onzeker welke sector de onderscheidende sector is. Dit onderzoek verwacht dus geen verschillende resultaten in de twee sectoren, maar indien er toch een verschil opduikt, is dat niet volledig onverwacht.

## Hoofdstuk 3

# Onderzoeksdesign

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden, stellen we een correspondentietest op. Deze methodologie is erg geschikt om ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt, in het bijzonder op basis van werkloosheid en overscholing, te identificeren. Dit hoofdstuk bespreekt het onderzoeksontwerp van deze correspondentietest in detail. Het eerste subhoofdstuk gaat dieper in op de onderzoekspopulatie die past bij dit veldexperiment. Daarna bespreken we hoe we de cv's en motivatiebrieven opstellen. Om een succesvolle correspondentietest uit te voeren dienen de cv's namelijk zo gelijkaardig mogelijk te zijn zonder dat dit werkgevers opvalt. Vervolgens verdiepen we ons enerzijds in de gebruikte methode voor het selecteren van geschikte vacatures en anderzijds in de toegepaste verzendingsprocedure. We sluiten dit hoofdstuk af met een bespreking van de mogelijke reacties van werkgevers, de registratie ervan en de afwijzingsprocedure in geval van een positieve reactie.

### 3.1 Onderzoekspopulatie

In dit veldexperiment focussen we op jonge sollicitanten die maximum twee jaar voor hun sollicitatie afgestudeerd zijn. Dit vereenvoudigt de praktische uitvoering van de correspondentietest omdat de cv's in dat geval weinig of geen werkervaring hoeven te vermelden. Onder professionele ervaring vallen dan enkel vakantiejobs en/of stages. In ons onderzoek worden stages buiten beschouwing gelaten, waardoor enkel vakantiejobs in de cv's worden opgenomen. Dit maakt het gemakkelijker om gelijkaardige cv's en motivatiebrieven op te stellen.

Om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden bevat de onderzoekspopulatie drie profielen: werkzoekende schoolverlaters die afgestudeerd zijn in juni 2013, werkzoekenden die afgestudeerd zijn in juni 2012 en sindsdien werkloos zijn en ten slotte werkzoekenden die afgestudeerd zijn in juni 2012 en vanaf augustus 2012 tot oktober 2013 een job uitoefenen waarin ze overgeschoold zijn. We sturen van elk van deze drie profielen een cv en sollicitatiebrief naar eenzelfde vacature en herhalen dit proces veelvuldig. Op die manier kunnen we een eventueel verschil in behandeling bij sollicitaties tussen deze groepen registreren door de responsen van de betreffende werkgevers te vergelijken tussen de verschillende groepen.

Opdat we zouden kunnen controleren of de resultaten verschillen naargelang het opleidingsniveau van de sollicitanten, bestaat de onderzoekspopulatie uit zowel midden- als hogeschoolden. Hun diploma's zijn telkens in de economische sector gesitueerd. De middengeschoolden behaalden een diploma Handel in het Technisch Secundair Onderwijs (TSO). De hogeschoolden zijn in het bezit van een Bachelordiploma in het Bedrijfsmanagement. De verschillende diploma's zijn respectievelijk aan een middelbare school en een hogeschool behaald. Zelf verzamelen we de data voor de Bachelor Bedrijfsmanagement, terwijl de gelijktijdig lopende studie van Devriese (2014) focust op de sollicitanten uit de TSO-Handel. Onze data worden na afloop van de correspondentietest samengevoegd.

## **3.2 Cv's en motivatiebrieven**

Alvorens we de correspondentietest kunnen uitvoeren, stellen we eerst per onderwijsniveau drie types (type A, B en C) van gelijkaardige cv's en motivatiebrieven op. Deze trio's verschillen enkel in lay-out, schrijfstijl en irrelevante kenmerken om te vermijden dat rekruteringsverantwoordelijken achterdochtig worden. In appendices 1 en 2 worden de verschillende types van de gebruikte cv's en motivatiebrieven van de sollicitant per scholingsniveau weergegeven. De rest van dit subhoofdstuk bespreekt ten eerste de gelijkaardige kenmerken van de cv's en hun nuanceringen per type. Vervolgens wijden we een sectie aan de revelatie van de verschillende kenmerken van de sollicitanten in de cv's en ten slotte worden de motivatiebrieven en hun verschil in schrijfstijl behandeld.

### **3.2.1 Gelijkaardige factoren in de cv's**

De eerste items die in alle cv's aanwezig zijn, zijn de adressen van de sollicitanten. Hiervoor wordt telkens een reële straatnaam in Gent of een deelgemeente ervan gekozen. De Bachelors Bedrijfsmanagement zijn bijvoorbeeld woonachtig in Zwijnaarde (type A), Sint-Denijs-Westrem (type B) en Drongen (type C). Om te vermijden dat bewoners in de betreffende straten last zouden ondervinden, bijvoorbeeld van werkgevers die hun antwoorden per brief sturen, opteren we voor onbestaande straatnummers. Werkgevers blijken echter bijzonder weinig uitnodigingen voor een gesprek of afwijzingen per post te verzenden (Baert, Cockx, Gheyle & Vandamme, forthcoming).

De geboortedagen en -maanden van de drie profielen zijn willekeurig gekozen data binnen een welgekozen jaar. Hun geboortejaren zijn niet gelijk omdat de werkloosheid en overscholing van twee van de drie kandidaten in rekening gebracht moet worden. Het cv van de schoolverlater deelt daarom het geboortjaar 1992 mee, dat van de andere twee het jaar 1991.

De kandidaten krijgen allen de Belgische nationaliteit en beschikken over een Rijbewijs B. Werkgevers kunnen dat laatste gegeven belangrijk vinden indien de werkplaats zich niet dicht bij de woonplaats bevindt en/of moeilijk met het openbaar vervoer te bereiken is.

Vervolgens vernoemen we de opleidingen en de corresponderende scholen van de betrokkenen. De diploma's zijn behaald op verschillende Gentse scholen met een vergelijkbare reputatie. De kan-

didaten uit de richting TSO-Handel hoeven enkel hun middelbare school kenbaar te maken. De opgegeven scholen zijn bij hen het Provenciaal Handels- en Taalinstituut (type A), de Vrije Handelsschool Sint-Joris (type B) en de Visitatie Mariakerke (type C). Binnen de Handelsrichting in het TSO kunnen verscheidene afstudeerrichtingen gekozen worden. In ons onderzoek werken we met de specialisaties boekhouden-informatica en secretariaat-talen. Deze afstudeerrichting wordt aangepast naargelang het gewenste diploma voor de openstaande vacature. In de bijlage tonen we enkel de cv's met afstudeerrichting boekhouden-informatica. De sollicitanten uit het andere opleidingsniveau vermelden naast hun diploma van het middelbaar onderwijs ook hun Bachelordiploma. Als middelbare scholen van de Bachelor gediplomeerden kiezen we het Don Boscocollege Zwijnaarde (type A), het GO! atheneum Voskenslaan Gent (type B) en het Sint-Lievenscollege (type C). Hun hogescholen zijn de Arteveldehogeschool Gent (type A), de Hogeschool Gent (type B) en nogmaals de Hogeschool Gent (type C). In de Bachelor Bedrijfsmanagement zijn verschillende afstudeerrichtingen mogelijk. Wij solliciteerden met de finaliteiten accountancy-fiscaliteit, financie- en verzekeringswezen, KMO-management, logistiek management, marketing en rechtspraak. Ook hier wordt de afstudeerrichting afgestemd op de eisen voor de openstaande vacature. De cv's in de bijlages bevatten alle de afstudeerrichting accountancy-fiscaliteit. De fictieve personen hebben geen enkel studiejaar herhaald of onderbroken.

De drie sollicitanten voerden in de jaren voor het afstuderen twee verschillende vakantiejobs uit. Deze werkervaring is irrelevant voor de jobs waarvoor we appliceren. Enkele voorbeelden bij de profielen met het Bachelordiploma zijn: verkoper in een kruidenierszaak (type A), medewerker in een boekhandel (type B) en medewerker in een bakkerij (type C).

Vervolgens komen de competenties aan bod. Die houden ten eerste de talenkennis in. Het Nederlands is voor elk van de kandidaten de moedertaal, terwijl ze de Franse en Engelse taal respectievelijk goed en heel goed onder de knie hebben. Ten tweede krijgen ze bepaalde computervaardigheden toegeschreven. Ze beheersen allen de Microsoft Office-toepassingen MS Word, MS Excel, MS Powerpoint, MS Access en MS Outlook. Ook deze items maken we op verschillende manieren duidelijk aan de werkgever. Bij het Bachelorniveau beschrijven de cv's van type A apart hun kennis over de vijf toepassingen, terwijl de softwarekennis in type B ruimer geformuleerd wordt met de vermelding "Microsoft Office en algemene kantoortoepassingen". Type C geeft dan weer het niveau van kennis van alle toepassingen samen weer.

Onder de titel "bijkomende informatie", "varia" of "hobby's" worden de interesses en vrijetijdsbestedingen van de sollicitanten genoteerd. De kandidaten met een Bachelordiploma beoefenen steeds een sport zoals zwemmen of voetballen en een culturele hobby zoals saxofoon of toneel spelen.

Bemerk dat we in geen enkele van de drie types van cv's we een foto toevoegen. Op die manier voorkomen we dat werkgevers beslissingen maken op basis van het uiterlijk van onze drie kandidaten.

De drie types van cv's krijgen alle een andere lay-out. Ze krijgen bijvoorbeeld een verschillend lettertype (Euphemia bij type A, Calibri bij type B en Candara bij type C) en een andere volgorde en

indeling van de rubrieken. Om te vermijden dat de antwoorden van werkgevers gerelateerd zijn aan het type cv, worden de drie types geroteerd tussen de schoolverlater, de werkloze en de overgeschoolde kandidaat.

### 3.2.2 Variabele factoren in de cv's

De cv's verschillen van elkaar in één essentieel element dat de drie profielen (schoolverlater, werkloze en overgeschoolde) onderscheidt. Om de praktische uitvoering van de correspondentietest niet onnodig te bemoeilijken, kennen we nog enkele andere, vaste kenmerken aan elk van de drie profielen toe. De fundamentele karakteristiek en de hieraan vasthangende eigenschappen worden in deze sectie achtereenvolgens besproken.

Het cruciale element waarin de cv's van elkaar verschillen, is de arbeidmarktactiviteit tussen augustus 2012 en oktober 2013. Onder de rubriek “werkervaring” of “professionele ervaring” in het cv wordt dit door de kandidaten duidelijk gemaakt aan de werkgever. Omdat we de potentiële ongelijke behandeling op basis van deze ene karakteristiek wensen te onderzoeken, wordt ze eveneens in de motivatiebrief vermeld (cfr. infra) zodat werkgevers ze zeker opmerken. De eerste sollicitant is een schoolverlater en kan bijgevolg slechts werkervaring in de vorm van vakantiejobs vermelden. Ook de tweede, werkloze sollicitant werkte tot op heden enkel tijdens vakantiejobs. Werkgevers kunnen uit het jaar van het beëindigen van de studies en de afwezigheid van enige professionele ervaring (niet-vakantiejob) sinds dat jaar afleiden dat de tweede sollicitant werkloos is. De derde sollicitant vermeldt ten eerste eveneens zijn vakantiejobs. Daarnaast genoot hij sinds het einde van zijn opleiding reeds meer dan één jaar (van augustus 2012 tot oktober 2013) professionele ervaring, weliswaar in een job waarin hij overgeschoold is. Aan de verschillende opleidingsniveau's worden uiteraard verschillende jobs met overscholing toegeschreven. De kandidaat met het TSO-diploma krijgt de job van “kopieermedewerker” toegewezen en diegene met het Bachelordiploma de baan van “datatypist”.

De eerder vermelde Standaard Beroepenclassificatie verdeelt alle bestaande beroepen over vijf categorieën: elementaire, lagere, middelbare, hogere en wetenschappelijke. Beroepen waarvoor een opleiding met een niveau vergelijkbaar aan basisonderwijs (BO) volstaat, beschouwt men volgens deze classificatie als elementaire beroepen. Voor de andere vier categorieën zijn respectievelijk een diploma in het lager secundair onderwijs (LSO), hoger secundair onderwijs (HSO), lager tertiair onderwijs (LTO) en hoger tertiair onderwijs (HTO) voldoende (CBS, 2010). In tabel 3.1 kunnen we voor elke beroepscategorie het corresponderende onderwijsniveau terugvinden op de diagonaal, aangeduid met de benaming “adequaat”.

Volgens de Standaard Beroepenclassificatie is “kopieermedewerker” een elementair beroep, terwijl een TSO-diploma in het hoger secundair onderwijs behaald wordt. De job “datatypist” behoort tot de categorie van de lagere beroepen. Nochtans correspondeert een Bachelordiploma met het niveau van het lager tertiair onderwijs. Deze jobs zijn bijgevolg alle twee niveau's “te laag” voor de behaalde diploma's (zie tabel 3.1).

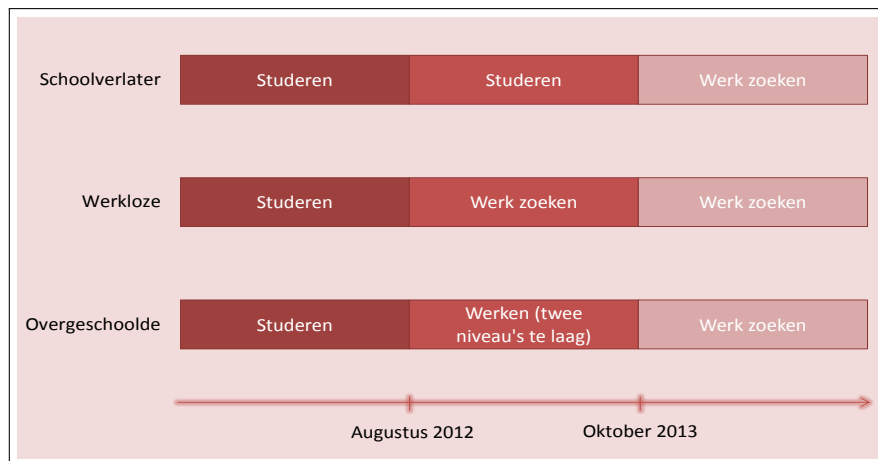
Beroeps- categorie	Onderwijsniveau				
	BO	LSO	HSO	LTO	HTO
Elementair	Adequaat		Kopieermedewerker		
Lager		Adequaat		Datatypist	
Middelbaar			Adequaat		
Hoger				Adequaat	
Wetenschappelijk					Adequaat

Tabel 3.1: Beroepencategorieën en onderwijsniveau's: twee niveau's van overscholing (Eigen bewerkingen op basis van Verhaest & Omey, 2003)

We opteren voor twee niveau's van overscholing omdat één niveau mogelijk de aanwezigheid van overscholing niet genoeg onderstreept en omdat overscholing van drie niveau's bij middengeschoolden niet mogelijk is en bij hogeschoolden niet veel voorkomt (slechts 1,6%). Twee niveau's van overscholing komt doet zich voor bij 21,6% van de middengeschoolden en bij 9,2% van de hogeschoolden (Verhaest & Omey, 2003).

We kiezen ervoor om in de cv's geen referenties naar werkgevers van deze vorige jobs te plaatsen. Dit zou het onderzoek bemoeilijken aangezien deze werkgevers hiervan op de hoogte moeten gebracht worden en waarschijnlijk getelefoneerd zouden worden door de selectieverantwoordelijken van de bedrijven waarbij we solliciteren.

Twee kanttekeningen in verband met de voor- en nadelen die werkgevers ondervinden bij het aannemen van een werkloze of overgeschoolde sollicitant zijn hier op hun plaats. We merken ten eerste op dat de jobs van de overgeschoolde kandidaten reeds ten einde zijn gelopen bij het begin van ons experiment in november 2013. De onderstaande tijdlijn (figuur 3.1) toont dat de drie sollicitanten dus allen werkloos zijn ten tijde van de sollicitaties voor de nieuwe baan. Werkgevers zullen de overgeschoolde testpersoon in deze correspondentietest bijgevolg niet links laten liggen omwille van hun latere beschikbaarheid (cfr. supra). Ten tweede wijzen we erop dat geen van de drie kandidaten over relevante werkervaring beschikt. Werkgevers zullen dus geen van hen bevoordelen wegens relevante ervaring.



Figuur 3.1: Tijdlijn met de huidige en vorige arbeidsmarktactiviteiten van de drie profielen

Zoals reeds vermeld, schrijven we aan elk van de drie profielen (schoolverlater, werkloze en overgeschoolde) enkele andere, vaste eigenschappen toe in de corresponderende cv's. Ten eerste kennen we aan elk profiel een voor- en familienaam toe. Hierbij kozen we voor neutrale, niet-stereotiepe, Vlaamse mannennamen zodat de beslissingen van de rekruteringsverantwoordelijken niet zouden afhangen van de sociale afkomst, de etniciteit of het geslacht van de sollicitant. Voor de drie profielen van de gediplomeerden in TSO-Handel worden bijvoorbeeld de namen Bert Van Dijk (schoolverlater), Dieter De Waele (werkloze) en Pieter Van Belle (overgeschoolde) geselecteerd. Bij de profielen met het Bachelordiploma kozen we voor Jonas De Koning (schoolverlater), Jens Van Lierde (werkloze) en Stijn Vermeulen (overgeschoolde). De gekozen namen kunnen niet als vrouwenamen gebruikt worden, vandaar dat het geslacht van de kandidaten niet vermeld wordt op de cv's.

Vervolgens noteren we per profiel een telefoonnummer. In tegenstelling tot de adressen zijn dit bestaande telefoonnummers. De kans bestaat immers dat de sollicitant opgebeld wordt om zijn kandidatuur toe te lichten en/of om een afspraak te maken. De Vakgroep Sociale Economie stelt drie gsm's en bijhorende sim-kaarten ter beschikking om dit mogelijk te maken. De gsm's worden nooit opgenomen, maar er wordt wel een persoonlijke begroeting op de voicemail ingesproken. Drie verschillende jonge mannen zorgen hiervoor, zodat werkgevers niet dezelfde stem horen op de verschillende voicemails. Op die manier blijft de kans op detectie miniem.

Voor we beginnen te solliciteren maken we eveneens voor elk van de fictieve profielen een eigen e-mailadres aan. Dit adres wordt vermeld in het cv zodat werkgevers de kandidaten kunnen contacteren via mail. Het bevat de volledige naam van de kandidaat. Op die manier kan er zowel voor de werkgevers als voor de uitvoerders van het onderzoek geen verwarring ontstaan. Er werden kleine verschillen tussen de e-mailadressen aangebracht, zoals de extensies (hotmail.be, yahoo.be of gmail.com) of een punt tussen voor- en familienaam.

### 3.2.3 Motivatiebrieven

Zowel de lengte als de inhoud van de gebruikte motivatiebrieven is beperkt omwille van efficiëntie- en tijdsredenen. Het is namelijk onmogelijk om binnen de opgelegde tijdsperiode van het onderzoek de motivatiebrief van elke sollicitatie aan te passen aan de job waarvoor men zich kandidaat stelt. Daarom kiezen we ervoor om in geen enkele brief dieper in te gaan op de specifieke jobgerelateerde competenties. Dat maakt het voor ons mogelijk om drie sjablonen (type A, B en C) voor de motivatiebrieven op te stellen. In die sjablonen moet dan voor de verzending enkel nog de correcte benaming van de job ingevuld worden.

In de motivatiebrieven wordt vermeld dat de sollicitant de vacature teruggevonden heeft op de website van de VDAB (cfr. infra). Daarnaast wordt ook de interesse van de kandidaat in de betreffende baan duidelijk aangestipt. De brief illustreert de redenen die van de sollicitant de perfecte kandidaat voor de job maken en besluit met de bereidheid om zijn cv, motivatie en capaciteiten verder toe te lichten in een kennismakingsgesprek. Belangrijk is dat ook de huidige en vorige arbeidsmarktsituaties van de sollicitanten nog eens duidelijk vermeld worden in de motivatiebrief om ervoor te zorgen dat rekruteringsverantwoordelijken deze zeker niet over het hoofd zien in de cv's.

De schrijfstijl van de brieven is gelijkaardig, maar de diverse verwoordingen van de bovenstaande elementen onderscheiden ze van elkaar.

## 3.3 Vacaturepool

Openstaande betrekkingen worden via verschillende media kenbaar gemaakt. Enkele voorbeelden zijn krantenadvertenties, websites van ondernemingen, jobbeurzen, uitzendkantoren en jobsites. Wij gebruiken de jobsite van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) om geschikte vacatures te zoeken. Deze website biedt niet alleen een ruim scala aan jobs op de Vlaamse arbeidsmarkt, ze presenteert de openstaande betrekkingen ook op een uniforme manier. Bovendien maakt ze het mogelijk de geschikte vacatures op een gestructureerde manier te vinden via een zoekfunctie. De mogelijke zoekcriteria zijn: regio, diploma, beroep, type job (voltijds of deeltijds), soort job (vast of tijdelijk) en vacaturedatum. Vooral het zoeken op studiegebied is voor de praktische uitvoering van onze correspondentietest zeer handig. In de rest van deze paragraaf concentreren we ons op het verwerven van data voor de Bachelor Bedrijfsmanagement. Voor de verzameling van de data voor het TSO-diploma in de Handel verwijzen we naar het onderzoek van Devriese (2014).

De eerste selectie van de vacatures gebeurt op basis van het diploma Professioneel (gerichte) bachelor (PBA) met optioneel het studiegebied Handelswetenschappen en bedrijfskunde. Hierbij kunnen we verfijnen tot het diploma Bachelor Bedrijfsmanagement of zelfs tot één van de eerder genoemde afstudeerrichtingen, maar dat is niet noodzakelijk. Indien de vacature geen specifieke afstudeerrichting vermeldt, kiezen we immers degene die naar onze mening het best aansluit bij de vereiste vaardighe-



den en kennis. Vervolgens selecteren we de regio Oost-Vlaanderen, West-Vlaanderen of Brussel. Dit om te vermijden dat werkgevers onze testpersonen weigeren wegens te grote afstand van woonplaats naar werkplaats. Naast de selectie die enkel op het diploma en de regio gebaseerd is, kunnen we in de zoekfunctie optioneel ook de rubriek “beroep” invullen. Voor de kandidaat met het Bachelordiploma kiezen we de beroepen “aankoop, verkoop en distributie” en “algemene administratie en human resources”. Als deze rubriek ingevuld wordt in de zoekfunctie, dan is dit steeds in combinatie met het studiegebied Handelswetenschappen en bedrijfskunde en één van de regio’s Oost-Vlaanderen, West-Vlaanderen of Brussel. Verder worden geen restricties opgelegd omtrent het al dan niet voltijdse, deeltijdse, vaste of tijdelijke karakter van de baan.

Eens deze opties ingevuld zijn, verschijnen alle mogelijke vacatures die voldoen aan onze opgelegde eisen qua studiegebied en regio. Niet alle vacatures die door de zoekfunctie worden geselecteerd, zijn echter bruikbaar in ons onderzoek. We bekijken elke vacature zorgvuldig en controleren ten eerste of ze aan additionele eisen qua diploma beantwoorden. De zoekopdracht op diploma zal namelijk ook vacatures opleveren waarvoor een diploma van een lager niveau volstaat. In ons geval zullen er dus ook vacatures verschijnen waarvoor enkel een diploma van het middelbaar onderwijs voldoende is. Voor dergelijke vacatures solliciteren we niet met de kandidaten die een Bachelordiploma bezitten. Indien we dat toch zouden doen, zouden we immers niet van twee niveau’s van overscholing kunnen spreken. We laten deze openstaande betrekkingen bijgevolg niet toe in de correspondentietest. Het Bachelordiploma moet formeel in aanmerking komen. We leggen bovendien eisen op qua professionele ervaring. De vacature mag immers niet te veel werkervaring verlangen omdat we met jonge sollicitanten werken die maximum twee jaar geleden afgestudeerd zijn. Indien we toch zouden solliciteren voor een functie die een aantal jaren professionele ervaring vereist, zou de overgeschoolde kandidaat een streepje voor hebben bij de werkgever in kwestie. Daarom beperken we ons tot vacatures waarbij geen of beperkte ervaring volstaat, of waarvoor werkervaring een pluspunt is, maar geen vereiste. Een laatste selectie betreft de contactmogelijkheden. Om de correspondentietest correct te kunnen uitvoeren, moet het mogelijk zijn om de rekruteringsverantwoordelijken via e-mail te contacteren. Betrekkingen waarvoor enkel per post of via een online invulformulier gesolliciteerd kan worden, komen niet in aanmerking voor het onderzoek. Ten slotte sturen we naar elke werkgever slechts één trio van fictieve sollicitaties om de geheimhouding niet in het gedrang te brengen. Vacatures van werkgevers die we reeds eerder contacteerden, laten we bijgevolg niet toe in onze correspondentietest.

### 3.4 Verzendingsprocedure

Zoals gezegd sturen we de sollicitaties per e-mail naar de selectieverantwoordelijke via het e-mailadres dat in de vacature opgenomen is. Voordat we de cv’s en sollicitatiebrieven versturen, worden alle mogelijk verdachte eigenschappen van het document gewist of aangepast. Zo wordt bijvoorbeeld de auteur van het document gewist of veranderd naar de naam van de betreffende sollicitant. Ook de eigenschappen “bedrijf” en “laatst opgeslagen door” worden geschrapt. Het onderwerp van de mail wordt afgewisseld tussen “Sollicitatie”, “[naam van de betreffende functie]” en “Sollicitatie voor [naam

*van de betreffende functie]*". De cv's worden bijgevoegd als bijlage, terwijl we de motivatiebrieven in het tekstvak van de mail plakken. In de motivatiebrief vullen we telkens de correcte benaming in van de functie waarvoor geapliceerd wordt.

Bij elke verzending gaan we zorgvuldig tewerk opdat steeds het juiste type cv en motivatiebrief wordt verstuurd. Eerder werd reeds vermeld dat de drie types (A, B en C) van cv's en motivatiebrieven geroteerd worden tussen de drie profielen met een verschillende arbeidsmarktgeschiedenis (schoolverlater, werkloze en overgeschoolde). Bovendien wisselen we de volgorde van verzenden af tussen de drie profielen: de schoolverlater, de werkloze en de overgeschoolde stellen zich elk in een derde van de sollicitaties als eerste kandidaat. Als de eerste verzending op dag  $X$  gebeurt, vinden de tweede en derde verzending respectievelijk op dag  $X + 1$  en dag  $X + 2$  plaats. Hoe de verzendingsprocedure precies in zijn werk gaat, wordt duidelijk gemaakt aan de hand van tabel 3.2.

Vacature	Eerste verzending	Tweede verzending	Derde verzending
1	Schoolverlater, type A	Werkloos, type B	Overgeschoold, type C
2	Schoolverlater, type A	Overgeschoold, type C	Werkloos, type B
3	Schoolverlater, type A	Overgeschoold, type B	Werkloos, type C
4	Schoolverlater, type A	Werkloos, type C	Overgeschoold, type B
5	Werkloos, type A	Schoolverlater, type B	Overgeschoold, type C
6	Werkloos, type A	Overgeschoold, type C	Schoolverlater, type B
7	Werkloos, type A	Overgeschoold, type B	Schoolverlater, type C
8	Werkloos, type A	Schoolverlater, type C	Overgeschoold, type B
9	Overgeschoold, type A	Werkloos, type B	Schoolverlater, type C
10	Overgeschoold, type A	Schoolverlater, type C	Werkloos, type B
11	Overgeschoold, type A	Schoolverlater, type B	Werkloos, type C
12	Overgeschoold, type A	Werkloos, type C	Schoolverlater, type B
13	Schoolverlater, type B	Werkloos, type A	Overgeschoold, type C
14	Schoolverlater, type B	Overgeschoold, type C	Werkloos, type A
15	Schoolverlater, type B	Overgeschoold, type A	Werkloos, type C
16	Schoolverlater, type B	Werkloos, type C	Overgeschoold, type A
17	Werkloos, type B	Schoolverlater, type A	Overgeschoold, type C
18	Werkloos, type B	Overgeschoold, type C	Schoolverlater, type A
19	Werkloos, type B	Overgeschoold, type A	Schoolverlater, type C
20	Werkloos, type B	Schoolverlater, type C	Overgeschoold, type A
21	Overgeschoold, type B	Werkloos, type A	Schoolverlater, type C
22	Overgeschoold, type B	Schoolverlater, type C	Werkloos, type A
23	Overgeschoold, type B	Schoolverlater, type A	Werkloos, type C
24	Overgeschoold, type B	Werkloos, type C	Schoolverlater, type A
25	Schoolverlater, type C	Werkloos, type A	Overgeschoold, type B
26	Schoolverlater, type C	Overgeschoold, type B	Werkloos, type A
27	Schoolverlater, type C	Overgeschoold, type A	Werkloos, type B
28	Schoolverlater, type C	Werkloos, type B	Overgeschoold, type A
29	Werkloos, type C	Schoolverlater, type A	Overgeschoold, type B
30	Werkloos, type C	Overgeschoold, type B	Schoolverlater, type A
31	Werkloos, type C	Overgeschoold, type A	Schoolverlater, type B
32	Werkloos, type C	Schoolverlater, type B	Overgeschoold, type A
33	Overgeschoold, type C	Werkloos, type A	Schoolverlater, type B
34	Overgeschoold, type C	Schoolverlater, type B	Werkloos, type A
35	Overgeschoold, type C	Schoolverlater, type A	Werkloos, type B
36	Overgeschoold, type C	Werkloos, type B	Schoolverlater, type A

Tabel 3.2: Verzendingsprocedure in detail

We illustreren de werking van de verzendingsprocedure aan de hand van de eerste vacature. Tijdens de eerste verzending solliciteert de schoolverlater met het cv en de motivatiebrief van het type A. Bij de tweede verzending (24 uur na de eerste verzending) stelt de werkloze sollicitant zich kandidaat voor dezelfde betrekking met het cv en de motivatiebrief van het type B. De overgeschoolde kandidaat solliciteert ten slotte in de derde verzending (24 uur na de tweede verzending, 48 uur na de eerste verzending) met het cv en de motivatiebrief van het type C, eveneens voor dezelfde functie.

Na de 36ste vacature begint het schema opnieuw. Voor de middengeschoolden met het TSO-diploma doorloopt Devriese (2014) het schema viermaal, wat 144 vacatures oplevert. De hooggeschoolden met het Bachelordiploma volgen het schema zevenmaal, wat resulteert in 252 vacatures. Voor beide opleidingsniveau's samen solliciteren we bijgevolg voor 396 verschillende vacatures. Omdat we naar elke onderneming drie sollicitaties verzenden, sturen we een totaal van 1188 sollicitaties uit.

Per openstaande vacature waarvoor we solliciteren, registreren we de belangrijkste gegevens in een registratiefile. Ten eerste noteren we de afstudeerrichting waarmee we ons kandidaat stellen. Daarnaast houden we de datum van de plaatsing en de datum van de laatste wijziging van de vacature op de jobsite van de VDAB bij. Ook nemen we de naam en het adres van het bedrijf op in de registratiefile, samen met de sector waartoe het behoort, de eventuele inschakeling van een selectiekantoor en de provincie van tewerkstelling. We noteren of de openstaande betrekking al dan niet van onbepaalde duur is, alsook of ze voltijdse of deeltijdse tewerkstelling aanbiedt. De naam en het geslacht van de contactpersoon worden eveneens geregistreerd. Ten slotte voeren we de datum van verzending bij elke sollicitant in.

Het bijhouden van de afstudeerrichting is nuttig voor het opvolgen van de sollicitaties. Zo worden vergissingen bij de tweede en derde verzending voorkomen. De registratie van de naam en het adres van het bedrijf en de naam van de contactpersoon zijn praktisch wanneer we een nieuwe geschikte vacature vinden. Zo kunnen we controleren of de naam van het bedrijf reeds in de registratiefile opgenomen is. Indien dit het geval is, weten we dat de vacature niet gebruikt mag worden. De sector waarbinnen we solliciteren, de eventuele inschakeling van een selectiekantoor, de al dan niet onbepaalde duur, de al dan niet voltijdse aard van de job en het geslacht van de contactpersoon zijn variabelen waarvoor in de statistische analyse gecontroleerd wordt of ze bepalend zijn voor de respons van de werkgevers (cfr. infra).

We verzamelen de gegevens uit de dataset van 23 november 2013 tot en met 17 april 2014.

### 3.5 Callback

Zodra de sollicitaties van de testpersonen verzonden zijn, wachten we de antwoorden van de werkgever af. Zowel via het e-mailadres als via de voicemail van de sollicitanten kunnen ze een respons versturen. Hun reactie noemen we een callback en deze kan zowel positief als negatief zijn. De callbacks worden gecodeerd volgens onderstaand schema (tabel 3.3).

Code	Betekenis
0	Geen reactie
1	Uitnodiging voor een sollicitatiegesprek
2	Andere positieve reactie
3	Belofte om later terug te mailen of bellen
4	Afwijzing

Tabel 3.3: Codering van de callbacks

Bemerk dat de codering 0 betekent dat de werkgever geen reactie geeft *binnen de opgelegde wachttijd*. Deze wachttijd eindigt dertig dagen na de verzendingsdatum van de sollicitatie. Als werkgevers pas na de wachttijd reageren, wordt hun respons dus niet opgenomen in de dataset. Code 2 houdt onder andere de vraag naar meer informatie of de vraag om terug te bellen in. Indien werkgevers een mail sturen met de belofte de sollicitant later te contacteren (code 3), wachten we hun verdere reactie af. Als de kandidaat effectief gemaïld of gebeld wordt, vervangen we de code 3 door de codering van het recentere antwoord. Na afloop van de wachttijd van dertig dagen vervangen we alle resterende codes 3 door de code 4.

Alle callbacks, positief of negatief, worden geregistreerd in de hierboven vernoemde dataset bij de juiste testpersoon. Allereerst wordt de datum van de callback bijgehouden. Ook wordt genoteerd of de selectieverantwoordelijke het antwoord via e-mail of via gsm overbracht. De inhoud van de desbetreffende e-mail wordt letterlijk gekopieerd in de dataset. Indien de rekruteringsverantwoordelijke een voicemailbericht nalaat, worden de woorden zo nauwkeurig mogelijk overgenomen. Ten slotte wordt uiteraard een code aan de respons gegeven en geregistreerd.

In het geval de fictieve sollicitant uitgenodigd wordt voor een interview, gevraagd wordt om meer informatie te verschaffen of gevraagd wordt om terug te bellen, sturen we een korte maar beleefde e-mail met de boodschap dat de sollicitant niet langer op zoek is naar een job. Merk op dat we naar de werkgevers die na de wachttijd van dertig dagen antwoorden, toch nog een dergelijke mail terugsturen. In het geval van een afwijzing sturen we niks omdat de werkgevers dat ook niet verwachten.

# Hoofdstuk 4

## Empirie

Dit hoofdstuk presenteert de resultaten van onze correspondentietest in detail. In het eerste subhoofdstuk tonen we de beschrijvende statistieken. Die vormen de basis voor de twee maatstaven waarmee we eventuele voorkeursbehandeling kunnen meten: de positief antwoordratio en de netto discriminatiegraad. Beide criteria worden in het tweede subhoofdstuk zowel gedefinieerd, berekend als geïnterpreteerd. We confronteren onze resultaten voor beide maatstaven met de theoretische verwachtingen die we op het einde van het tweede hoofdstuk vormden. Vervolgens formuleren we een antwoord op onze twee onderzoeksvragen en verklaren we deze antwoorden op basis van de besproken literatuur in het tweede hoofdstuk. Ten slotte geven we op basis van de beperkingen van ons onderzoek enkele richtlijnen voor verdere studies omtrent hetzelfde onderwerp.

### 4.1 Databeschrijving

In dit subhoofdstuk beschrijven we de dataset die we verzamelden tijdens onze correspondentietest. Tabellen 4.1 en 4.2 tonen een overzicht van de gegevens. Naast de algemene, totale gegevens bespreken we ook de verdeling van die gegevens over diverse categorieën. De categorieën waarin we de gegevens opdelen zijn het scholingsniveau van de fictieve kandidaat, de sector waarbinnen we solliciteren, het al dan niet gebruik van een selectiekantoor, het geslacht van de selectieverantwoordelijke, de duur van het contract en de al dan niet voltijdse aard van de tewerkstelling.

De totale gegevens en de gegevens verdeeld over de verschillende categorieën worden daarnaast ook nog opgesplitst volgens de mogelijke uitkomsten die de verzending van de drie sollicitaties kan hebben. Omdat we per vacature drie kandidaturen verzonden hebben, ontstaan er acht mogelijke uitkomsten per vacature: (a) geen van de drie kandidaten krijgt een positieve reactie, (b) elk van de drie kandidaten krijgen een positieve reactie, (c) enkel de schoolverlater krijgt een positieve reactie, (d) enkel de werkloze krijgt een positieve reactie, (e) enkel de overgeschoolde krijgt een positieve reactie, (f) enkel de schoolverlater en de werkloze krijgen een positieve reactie, (g) enkel de schoolverlater en de overgeschoolde krijgen een positieve reactie en (h) enkel de werkloze en de overgeschoolde krijgen een positieve reactie. In navolging van Baert et al. (Forthcoming) kunnen we een positieve reactie

op twee manieren definiëren. Een positieve reactie in de enge zin (*sensu stricto*) betekent dat de kandidaat een uitnodiging krijgt voor een gesprek met betrekking tot de geadverteerde job. Deze strikte definitie omvat dus enkel reacties die code 1 krijgen in de registratiefile (cfr. *supra*, tabel 3.3). Een positieve reactie in de ruime zin (*sensu lato*) houdt naast diezelfde uitnodiging ook aanbiedingen in voor een andere job, de vraag naar meer informatie en de vraag terug te bellen. De ruime definitie omvat bijgevolg zowel de responsen met code 1 als die met code 2. We zullen de dataset bespreken en analyseren voor beide opvattingen van het begrip “positieve reactie”. Tabellen 4.1 en 4.2 tonen de dataset waarop respectievelijk de enge en de ruime definitie toegepast wordt.

De totale dataset bestaat uit 1188 observaties. Een derde van deze gegevens heeft betrekking op de schoolverlater, een ander derde op de werkloze en een laatste derde op de overgeschoolde sollicitant. Het totale aantal vacatures waarvoor de profielen zich kandidaat stellen is bijgevolg 396. Het grootste deel van deze sollicitaties resulteert in identieke reacties voor de schoolverlater, de werkloze en de overgeschoolde: ofwel geen positieve reactie voor de drie profielen (kolom (a)), ofwel drie positieve reacties (kolom (b)). Wanneer we de verdeling over de verschillende categorieën bestuderen, zien we dat dezelfde trend zich voordoet in elke categorie, en dit voor beide definities van een positieve reactie.

We bespreken eerst tabel 4.1, die de resultaten voor de enge definitie van een positieve reactie weergeeft. Een eerste opsplitsing van de verzamelde gegevens betreft het opleidingsniveau van de kandidaten. Zoals reeds in het vorige hoofdstuk vermeld, verzonden we 144 sollicitaties van middengeschoolden en 252 van hogeschoolden. Vervolgens delen we de vacatures op volgens de sector waartoe ze behoren. Hierbij merken we op dat voor sommige van de sollicitaties een selectiekantoor ingeschakeld werd. Deze deelden vaak de organisatie waar de tewerkstelling zal plaatsvinden niet mee, waardoor we de betreffende sector niet altijd konden bepalen. Van 346 vacatures konden we de overeenkomstige sector wel vastleggen. Hiervan solliciteerden we 288 keer in de private sector en 58 keer in de publieke sector. Wanneer we de gegevens opdelen volgens het al dan niet inschakelen van een selectiekantoor, zien we dat we 318 keer solliciteerden zonder een selectiekantoor. Bij 78 vacatures werden de kandidaten wel via een selectiekantoor doorgelicht. Vervolgens delen we de dataset op volgens het geslacht van de selectieverantwoordelijke. Bij 164 sollicitaties evalueerde een man onze drie kandidaten, terwijl bij 213 vacatures een vrouwelijke rekruteringsverantwoordelijke die taak op zich nam. Soms kon het geslacht van de selectieverantwoordelijke niet uit de vermelde naam afgeleid worden en af en toe werd er helemaal geen naam vermeld. In beide gevallen noteerden we dat het geslacht onbekend is. Dit kwam 19 keer voor. Een andere interessante indeling is deze volgens het soort contract dat de organisaties aanboden. We solliciteerden 320 maal voor een job met een contract van onbepaalde duur. De overige 76 organisaties boden een job met een contract van bepaalde duur aan. Wanneer we de betrekkingen ten slotte opdelen volgens hun al dan niet voltijdse karakter, zien we dat we bij 339 vacatures voor een voltijdse job solliciteerden en bij 57 vacatures voor een deeltijdse job.

	Totaal	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)
<b>Totaal</b>	<b>396</b>	<b>339</b>	<b>22</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>4</b>
Opdeling naar scholingsniveau									
Middengeschoold	144	135	2	3	1	2	1	0	0
Hooggeschoold	252	203	21	6	0	4	7	7	4
Opdeling naar sector									
Privaat	288	249	12	6	1	5	7	6	2
Publiek	58	48	4	2	0	1	1	1	1
Opdeling naar inschakeling van een selectiekantoor									
Geen selectiekantoor	318	273	16	7	0	6	7	7	2
Selectiekantoor	78	66	6	2	1	0	1	0	2
Opdeling naar geslacht van de selectieverantwoordelijke									
Mannelijk	164	147	4	3	0	1	2	5	2
Vrouwelijk	213	174	18	6	1	5	5	2	2
Opdeling naar duur van het contract									
Onbepaalde duur	320	280	12	7	0	3	8	7	3
Bepaalde duur	76	59	10	2	1	3	0	0	1
Opdeling naar percentage tewerkstelling									
Voltijds	339	285	22	6	1	6	8	7	4
Deeltijds	57	54	0	3	0	0	0	0	0

Tabel 4.1: Overzicht van de dataset (sensu stricto). De verschillende kolommen geven de mogelijke uitkomsten weer: (a) geen van de drie kandidaten krijgt een positieve reactie, (b) elk van de drie kandidaten krijgen een positieve reactie, (c) enkel de schoolverlater krijgt een positieve reactie, (d) enkel de werkloze krijgt een positieve reactie, (e) enkel de overgeschoolde krijgt een positieve reactie, (f) enkel de schoolverlater en de werkloze krijgen een positieve reactie, (g) enkel de schoolverlater en de overgeschoolde krijgen een positieve reactie en (h) enkel de werkloze en de overgeschoolde krijgen een positieve reactie.

In de volgende tabel (tabel 4.2) tonen we de opdeling van de resultaten in dezelfde categorieën, maar ditmaal volgens de ruime definitie van een positieve reactie. Uiteraard zullen de cijfers uit kolom (a) niet stijgen ten opzichte van die uit kolom (a) van tabel 4.1. Omwille van het gebruik van de ruimere definitie worden er namelijk meer reacties als positief beschouwd, dus zal de uitkomst waarbij geen van de drie kandidaten een positieve reactie krijgt, minder voorkomen. Opnieuw bevindt het grootste deel van de sollicitaties zich in de kolommen (a) en (b) met identieke reacties tussen de drie profielen.



	Totaal	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)
<b>Totaal</b>	<b>396</b>	<b>273</b>	<b>62</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>5</b>
Opdeling naar scholingsniveau									
Middengeschoold	144	124	6	5	2	2	2	3	0
Hooggeschoold	252	149	56	7	6	7	8	14	5
Opdeling naar sector									
Privaat	288	213	34	8	7	4	6	13	3
Publiek	58	36	14	2	0	2	2	1	1
Opdeling naar inschakeling van een selectiekantoor									
Geen selectiekantoor	318	234	42	8	6	5	8	12	3
Selectiekantoor	78	39	20	4	2	4	2	5	2
Opdeling naar geslacht van de selectieverantwoordelijke									
Mannelijk	164	130	13	3	3	3	1	9	2
Vrouwelijk	213	127	48	9	5	5	9	7	3
Opdeling naar duur van het contract									
Onbepaalde duur	320	228	46	10	7	5	7	13	4
Bepaalde duur	76	45	16	2	1	4	3	4	1
Opdeling naar percentage tewerkstelling									
Voltijds	339	225	58	9	8	9	9	16	5
Deeltijds	57	48	4	3	0	0	1	1	0

Tabel 4.2: Overzicht van de dataset (sensu lato). De verschillende kolommen geven de mogelijke uitkomsten weer: (a) geen van de drie kandidaten krijgt een positieve reactie, (b) elk van de drie kandidaten krijgen een positieve reactie, (c) enkel de schoolverlater krijgt een positieve reactie, (d) enkel de werkloze krijgt een positieve reactie, (e) enkel de overgeschoolde krijgt een positieve reactie, (f) enkel de schoolverlater en de werkloze krijgen een positieve reactie, (g) enkel de schoolverlater en de overgeschoolde krijgen een positieve reactie en (h) enkel de werkloze en de overgeschoolde krijgen een positieve reactie.

## 4.2 Meten van voorkeursbehandeling

In dit subhoofdstuk rapporteren we de analyse van de verzamelde gegevens van onze correspondentietest. We kunnen de eventuele ongelijke behandeling bepalen aan de hand van twee maatstaven: de positief antwoordratio en de nettodiscriminatiegraad. Ze worden achtereenvolgens bestudeerd in de volgende twee secties. In elke sectie definiëren we eerst de betreffende meetmethode en bespreken we de interpretatie ervan, waarna we ze vervolgens toepassen op onze gegevens.

### 4.2.1 Positief antwoordratio

De eerste maatstaf waarmee we potentiële voorkeursbehandeling kunnen meten, heet de positief antwoordratio (ook wel callback ratio genoemd). Deze ratio heeft sinds het onderzoek van Bertrand en Mullainathan (2004) almaar meer aan aandacht gewonnen en is ondertussen zelfs de standaardprocedure geworden bij het analyseren van correspondentietesten.

Deze positief antwoordratio maakt in haar definitie gebruik van de positief antwoordkans. Daarom omschrijven we eerst dit laatste begrip. De positief antwoordkans (PAK) van één van de drie profielen (schoolverlater, werkloze en overgeschoolde) is de kans dat dat profiel een positieve reactie ontvangt:

$$\text{PAK}_i = \frac{\text{aantal positieve reacties}_i}{\text{totale aantal verstuurdde sollicitaties}_i}, \quad (4.1)$$

waarbij  $i$  ofwel de schoolverlater, ofwel de werkloze, ofwel de overgeschoolde voorstelt. Hier kan de teller zowel de enge als de ruime definitie van een positieve reactie inhouden.

Nu kunnen we de positief antwoordratio (PAR) tussen twee profielen definiëren. Deze wordt bekomen door de positief antwoordkans van het ene profiel te delen door de positief antwoordkans van het andere profiel:

$$\text{PAR}_{i,j} = \frac{\text{PAK}_i}{\text{PAK}_j} \quad (4.2)$$

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{aantal positieve reacties}_i}{\text{totale aantal verstuurdde sollicitaties}_i} \frac{\text{totale aantal verstuurdde sollicitaties}_j}{\text{aantal positieve reacties}_j} \\ &= \frac{\text{aantal positieve reacties}_i}{\text{aantal positieve reacties}_j}, \end{aligned} \quad (4.3)$$

waarbij  $i$  en  $j$  elk één van de drie profielen symboliseren ( $i \neq j$ ). De derde gelijkheid geldt omdat het totale aantal verstuurdde sollicitaties van de profielen  $i$  en  $j$  steeds gelijk is. Ook in deze definitie kunnen de positieve reacties zowel in een enge als in een ruime zin opgevat worden. We zullen de positief antwoordratio berekenen en bespreken voor beide opties voor de invulling van een positieve reactie (zie tabellen 4.3 en 4.4).

We interpreteren de positief antwoordratio als de mate waarin het gemakkelijker of moeilijker is voor een persoon uit groep  $i$  om een positieve reactie te krijgen van werkgevers in vergelijking met een persoon uit groep  $j$ . Deze ratio is een positief cijfer. Als ze gelijk is aan 1, hebben beide personen

evenveel moeite moeten doen om een positieve reactie te krijgen. Indien ze strikt groter is dan 1, bijvoorbeeld 2, betekent dit dat de persoon met profiel i gemiddeld dubbel zoveel positieve reacties ontvangt als de persoon met profiel j. In dat geval hebben werkgevers een voorkeur voor personen uit groep i. Wanneer een positief antwoordratio strikt kleiner is dan 1, bijvoorbeeld 0,5, ontvangt de persoon met profiel i gemiddeld de helft zoveel positieve reacties als de persoon met profiel j. Dit betekent dat werkgevers kandidaten uit groep j verkiezen boven kandidaten uit groep i.

In tabel 4.3 worden de positief antwoordkansen en de positief antwoordratio's voor ons onderzoek in de enge zin (*sensu stricto*) gerapporteerd. We geven eerst de algemene resultaten weer in de eerste rij en daarna splitsen we ze op volgens het scholingsniveau van de fictieve sollicitant, de sector waarbinnen we solliciteren, het al dan niet gebruik van een selectiekantoor, het geslacht van de selectieverantwoordelijke, de duur van het contract en de al dan niet voltijdse aard van de tewerkstelling. We introduceren hier de afkortingen SV voor schoolverlater, WL voor werkloze en OS voor overgeschoolde om de tabellen op een overzichtelijke manier te kunnen weergeven.

We lichten de berekeningen en interpretaties van enkele van de cijfers uit de tabel toe. De overige cijfers worden bekomen via analoge berekeningen en kunnen op een gelijkaardige manier geïnterpreteerd worden. Willen we bijvoorbeeld de totale positief antwoordkans (*sensu stricto*) van de schoolverlater berekenen volgens de formule 4.1, dan moeten we in de teller alle gevallen optellen voor de situaties waarin dit individu een uitnodiging krijgt voor een jobgesprek. De gegevens die we hiervoor nodig hebben, worden weergegeven in de reeds besproken tabel 4.1, meer bepaald in de eerste rij in de kolommen (b), (c), (f) en (g). De noemer is in dit geval 396 omdat we voorlopig analyses op basis van de volledige steekproef rapporteren. De totale positief antwoordkans van de schoolverlater volgens de enge definitie is bijgevolg:

$$PAK_{SV} = \frac{22 + 9 + 8 + 7}{396} = \frac{46}{396} = 0.116 .$$

Dit betekent dat de schoolverlater in 11.6% van zijn sollicitaties een uitnodiging krijgt voor een jobgesprek. Voor de werkloze worden de gegevens uit de kolommen (b), (d), (f) en (h) gebruikt om tot zijn totale positief antwoordkans te komen. We vinden dat:

$$PAK_{WL} = \frac{22 + 1 + 8 + 4}{396} = \frac{35}{396} = 0.088 ,$$

waarmee bedoeld wordt dat de werkloze een uitnodiging voor een interview krijgt in slechts 8.8% van zijn sollicitaties. De totale positief antwoordkans van de overgeschoolde kandidaat bekomen we door de gegevens in de kolommen (b), (e), (g) en (h) te tellen:

$$PAK_{OS} = \frac{22 + 6 + 7 + 4}{396} = \frac{39}{396} = 0.098 ,$$

wat betekent dat de overgeschoolde uitgenodigd wordt voor een interview in 9.8% van zijn sollicitaties. Wanneer we de totale positief antwoordratio tussen de schoolverlater en de werkloze willen berekenen, kunnen we dat op twee manieren doen. Met behulp van definitie 4.2 hebben we enkel de twee positief

antwoordkansen van de schoolverlater en de werkloze nodig. Er komt:

$$\text{PAR}_{\text{SV,WL}} = \frac{\text{PAK}_{\text{SV}}}{\text{PAK}_{\text{WL}}} = \frac{0.116}{0.088} = 1.314.$$

Indien we definitie 4.3 toepassen, krijgen we uiteraard dezelfde uitkomst:

$$\text{PAR}_{\text{SV,WL}} = \frac{\text{aantal positieve reacties}_{\text{SV}}}{\text{aantal positieve reacties}_{\text{WL}}} = \frac{22 + 9 + 8 + 7}{22 + 1 + 8 + 4} = \frac{46}{35} = 1.314.$$

De interpretatie van dit resultaat luidt dat de schoolverlater 1.314 keer zoveel uitnodigingen als de werkloze sollicitant ontvangt. Anders geformuleerd, de schoolverlater krijgt ongeveer 31% meer uitnodigingen voor een jobgesprek dan de werkloze. Omgekeerd krijgt die laatste 0.761 ( $= \frac{1}{1.314}$ ) keer zoveel uitnodigingen als de schoolverlater. De werkloze kandidaat zal bijgevolg 0.239 ( $= 1 - \frac{1}{1.314}$ ) of ongeveer 24% meer sollicitaties dan de schoolverlater moeten uitsturen om uitgenodigd te worden voor een jobgesprek. Via dezelfde berekeningen vinden we voor de positief antwoordratio's tussen de schoolverlater en de overgeschoolde en tussen de werkloze en de overgeschoolde respectievelijk 1.179 en 0.897. Dit betekent dat de schoolverlater ongeveer 18% meer uitgenodigd wordt voor een interview dan de overgeschoolde (of omgekeerd, dat de overgeschoolde 15% minder uitnodigingen krijgt dan de schoolverlater) en dat de werkloze ongeveer 10% minder uitgenodigd wordt dan de overgeschoolde (of omgekeerd, dat de overgeschoolde 11% meer uitgenodigd wordt dan de werkloze).

Voor de opsplitsing volgens de verschillende categorieën is de berekeningswijze vergelijkbaar. Hiervoor worden niet de totale gegevens uit tabel 4.1 gebruikt, maar wel de opgesplitste gegevens. Voor de positief antwoordkans van de middengeschoolde schoolverlater krijgen we bijvoorbeeld:

$$\text{PAK}_{\text{middengeschoolde SV}} = \frac{2 + 3 + 1 + 0}{144} = \frac{6}{144} = 0.042,$$

wat betekent dat de middengeschoolde schoolverlater een uitnodiging krijgt voor een jobgesprek in 4.2% van zijn sollicitaties. Alle overige positief antwoordkansen en positief antwoordratio's worden op een analoge manier berekend en geïnterpreteerd.

We voeren een t-toets uit om de significantie van de resultaten na te gaan. Aangezien we per vacature telkens drie sollicitaties verzenden, kan één van de responsen op een sollicitatie gecorreleerd zijn met één van de twee (of beide) andere responsen door effecten die niet waarneembaar zijn. Daarom gebruiken we de *gepaarde* t-toets die de standaardfouten op het niveau van de vacature clustert. Deze test vergelijkt het gemiddelde verschil in respons tussen de groepen in kwestie, eerder dan de gemiddelde respons van de groepen. De nulhypothese is dat dit gemiddelde verschil tussen de groepen gelijk is aan nul, met andere woorden dat de gemiddelde kans op een positief antwoord dezelfde is voor de kandidaten van beide groepen. De alternatieve hypothese stelt dat dit gemiddelde verschil niet gelijk is aan nul (i.e. een dubbelzijdige toets). We berekenen de toetsingsgrootheid  $T$  als volgt:

$$T = \frac{\bar{X}_n - 0}{\sqrt{S_n^2/n}} = \frac{\bar{X}_n}{\sqrt{S_n^2/n}}.$$

Hierbij stelt  $\bar{X}_n$  het gemiddelde verschil in respons tussen de twee groepen voor en  $S_n^2$  de steekproefvariantie van de verschillen in respons tussen beide groepen:

$$\bar{X}_n = \frac{1}{n} \sum_{k=1}^n X_k \quad \text{en} \quad S_n^2 = \frac{1}{n-1} \sum_{k=1}^n (X_k - \bar{X}_n)^2,$$

met  $X_k$  de verschillen in respons voor  $k = 1, \dots, n$  en  $n$  het aantal observaties. We verwerpen de nulhypothese op het 1%- (5%-) ((10%-)) significantieniveau indien  $|T| > 2.576$  (1.960) ((1.645)).

Van de totale ratio's wordt enkel het verschil tussen de schoolverlater en de werkloze significant bevonden door deze gepaarde t-toets, en dit op het 5%-significantieniveau. Dit bewijst dat werkgevers een voorkeur hebben voor schoolverlaters ten opzichte van werklozen. Wanneer we de gegevens opsplitsen, is dit significante verschil ook te zien bij de hooggeschoolden (eveneens op het 5%-significantieniveau), in de private sector (ook op het 5%-significantieniveau), wanneer geen gebruik gemaakt wordt van een selectiekantoor (op het 1%-significantieniveau), indien de selectieverantwoordelijke een man is (op het 10%-significantieniveau), bij contracten van onbepaalde duur (op het 1%-significantieniveau) en zowel bij voltijdse als deeltijdse tewerkstelling (beide op het 10%-significantieniveau). Verder vinden we nog significante verschillen tussen de schoolverlater en de overgeschoolde in het geval van een contract van onbepaalde duur (op het 5%-significantieniveau) en bij deeltijdse tewerkstelling (op het 10%-significantieniveau). In deze specifieke categorieën ondervindt de overgeschoolde dus een ongelijke, nadelige behandeling ten opzichte van de schoolverlater. Alle verschillen tussen de werkloze en de overgeschoolde, opgedeeld volgens de diverse categorieën, blijken niet significant te zijn. Tussen deze twee groepen kunnen we bijgevolg geen ongelijke behandeling vaststellen.

Aan de hand van de gegevens uit tabel 4.3 kunnen we een antwoord geven op onze eerste onderzoeksvraag. We stelden in ons literatuuronderzoek in het tweede hoofdstuk de verwachting dat zowel werklozen als overgeschoolden lagere aanwervingskansen hebben dan pas afgestudeerden. Steunend op de resultaten uit de tabel kunnen we concluderen dat dit enkel bevestigd wordt voor werkloze sollicitanten. Ze krijgen namelijk 24% minder uitnodigingen dan schoolverlaters. Recente overscholing impliceert over het algemeen geen lagere aanwervingskansen dan de kansen van een schoolverlater, hoewel we hier specifiek bij contracten van onbepaalde duur en bij deeltijdse tewerkstelling toch bewijs voor vinden. Bij werklozen en overgeschoolden onderling vinden we geen enkel significant bewijs voor een ongelijke behandeling tussen de twee groepen.

Ook de tweede onderzoeksvraag kunnen we beantwoorden met behulp van de informatie in deze tabel. Op basis van ons literatuuronderzoek konden we geen verwachtingen vooropstellen omtrent een eventueel verschil in ongelijke behandeling tussen de private en de publieke sector. De opsplitsing naar sector in de tabel toont ons dat de positief antwoordratio's enkel in de private sector tussen de schoolverlater en de werkloze kandidaat significant zijn. Aan de hand van deze observatie concluderen we dat in ons onderzoek meer werkloze sollicitanten ongelijk behandeld worden ten opzichte van schoolverlaters in de private sector dan in de publieke sector.

	$PAK_{SV}$	$PAK_{WL}$	$PAK_{OS}$	$PAR_{SV,WL}$	$PAR_{SV,OS}$	$PAR_{WL,OS}$
<b>Totaal</b>	<b>0.116</b>	<b>0.088</b>	<b>0.098</b>	<b>1.314** (2.415)</b>	<b>1.179 (1.349)</b>	<b>0.897 (0.853)</b>
Opdeling naar scholingsniveau						
Middengeschoold	0.042	0.028	0.028	1.500 (1.000)	1.500 (0.816)	1.000 (0.000)
Hooggeschoold	0.159	0.123	0.139	1.290** (2.199)	1.143 (1.092)	0.886 (0.943)
Opdeling naar sector						
Privaat	0.108	0.076	0.087	1.409** (2.342)	1.240 (1.344)	0.880 (0.688)
Publiek	0.138	0.103	0.121	1.333 (1.000)	1.143 (0.444)	0.857 (0.574)
Opdeling naar inschakeling van een selectiekantoor						
Geen selectiekantoor	0.116	0.079	0.097	1.480*** (3.039)	1.194 (1.281)	0.806 (1.343)
Selectiekantoor	0.115	0.128	0.103	0.900 (0.445)	1.125 (0.445)	1.250 (1.424)
Opdeling naar geslacht van de selectieverantwoordelijke						
Mannelijk	0.085	0.049	0.073	1.750* (1.913)	1.167 (0.706)	0.667 (1.419)
Vrouwelijk	0.146	0.122	0.127	1.192 (1.512)	1.148 (0.943)	0.963 (0.277)
Opdeling naar duur van het contract						
Onbepaalde duur	0.106	0.072	0.078	1.478*** (2.694)	1.360** (1.973)	0.920 (0.471)
Bepaalde duur	0.158	0.158	0.184	1.000 (0.000)	0.857 (0.815)	0.857 (1.000)
Opdeling naar percentage tewerkstelling						
Voltijds	0.127	0.103	0.115	1.229* (1.893)	1.103 (0.816)	0.897 (0.853)
Deeltijds	0.053	0.000	0.000	$+\infty^*$ (1.764)	$+\infty^*$ (1.764)	1.000 (0.000)

Tabel 4.3: Positief antwoordkansen en positief antwoordratio's (sensu stricto) voor de schoolverlater, werkloze en overgeschoolde volgens verschillende categorieën. De getallen tussen haakjes stellen de corresponderende t-waarden van de gepaarde t-toets voor de positief antwoordratio's voor. Deze t-toets test de nulhypothese dat de kans op een positief antwoord dezelfde is voor de kandidaten van beide groepen. \*\*\* (\*\*) (\*) geeft significantie op het 1%- (5%-) ((10%-)) significantieniveau aan.

De positief antwoordkansen en de positief antwoordratio's in de ruime zin (*sensu lato*) worden in tabel 4.4 gepresenteerd. Ook hier worden in de eerste rij de totale resultaten getoond, waarna we opsplitsen volgens dezelfde categorieën als de vorige tabellen. De berekeningen van deze kansen en ratio's in de ruime zin zijn vergelijkbaar met de berekeningen in enge zin. Het enige verschil is dat we in dit geval de gegevens uit tabel 4.2 gebruiken in plaats van de gegevens uit tabel 4.1. Ook de interpretaties van de cijfers zijn gelijkaardig. De kansen en ratio's moeten hier volgens de ruime definitie van een positieve respons geïnterpreteerd worden en hebben dus niet enkel betrekking op de uitnodiging voor een sollicitatiegesprek. We voeren hier eveneens een gepaarde t-toets uit om de significantie van de positief antwoordratio's te controleren.

De resultaten vertonen een tendens die vergelijkbaar is met de bevindingen in de enge zin. We vinden hier echter geen significant verschil in behandeling voor contracten van onbepaalde duur tussen de schoolverlater en de overgeschoolde. Alle andere significant bevonden verschillen die we in de enge zin vonden, worden in de ruime zin bevestigd, weliswaar niet altijd op hetzelfde significantieniveau. Daarnaast vinden we hier een significant verschil in behandeling voor de middengeschoolden tussen de schoolverlater en de werkloze kandidaat en tussen de schoolverlater en de overgeschoolde sollicitant, alsook voor de sollicitaties met een vrouwelijke selectieverantwoordelijke tussen de schoolverlater en de overgeschoolde en voor de sollicitaties met een mannelijke selectieverantwoordelijke tussen de werkloze en de overgeschoolde.

Uit de vorige paragraaf kunnen we afleiden dat de conclusies betreffende onze twee onderzoeksvragen zeer gelijkaardig zijn aan de bevindingen bij de positief antwoordkansen in de strikte zin. Wat betreft onze eerste onderzoeksvraag wordt hier namelijk ook het theoretische verschil in behandeling dat we in onze literatuurstudie vonden tussen enerzijds schoolverlaters en werklozen en anderzijds schoolverlaters en overgeschoolden enkel bevestigd voor de schoolverlaters en de werklozen. Werklozen krijgen 16% minder positieve reacties dan schoolverlaters. We vinden geen significant bewijs voor een ongelijke behandeling tussen pas afgestudeerde en overgeschoolde kandidaten. Opnieuw zijn er enkele deelgroepen van de steekproef waarin schoolverlaters toch significant meer uitgenodigd worden voor jobgesprekken dan overgeschoolden: de middengeschoolde sollicitanten, de vacatures met een vrouwelijke selectieverantwoordelijke en de vacatures die een deeltijdse job aanbieden. Alweer stellen we geen algemeen significant verschil in behandeling vast tussen werklozen en overgeschoolden. In de groep van vacatures met een mannelijke selectieverantwoordelijke vinden we echter wel een significant verschil tussen deze twee profielen.

Het antwoord op de tweede onderzoeksvraag is identiek aan het antwoord dat we gaven bij de vorige tabel. Ook hier wordt enkel de ratio tussen de schoolverlater en de werkloze sollicitant in de private sector significant bevonden. Opnieuw betekent dit dat in de publieke sector minder werkloze kandidaten ongelijk behandeld worden ten opzichte van schoolverlaters dan in de private sector.

	$PAK_{SV}$	$PAK_{WL}$	$PAK_{OS}$	$PAR_{SV,WL}$	$PAR_{SV,OS}$	$PAR_{WL,OS}$
<b>Totaal</b>	<b>0.253</b>	<b>0.212</b>	<b>0.232</b>	<b>1.190** (2.485)</b>	<b>1.087 (1.335)</b>	<b>0.913 (1.207)</b>
Opdeling naar scholingsniveau						
Middengespoold	0.111	0.069	0.076	1.600* (1.915)	1.455* (1.677)	0.909 (0.332)
Hooggeschoold	0.333	0.294	0.321	1.135* (1.775)	1.037 (0.577)	0.914 (1.184)
Opdeling naar sector						
Privaat	0.208	0.170	0.184	1.224** (1.986)	1.132 (1.531)	0.925 (0.730)
Publiek	0.328	0.293	0.310	1.118 (1.000)	1.056 (0.375)	0.944 (0.444)
Opdeling naar inschakeling van een selectiekantoor						
Geen selectiekantoor	0.217	0.182	0.192	1.190** (2.053)	1.131 (1.637)	0.951 (0.538)
Selectiekantoor	0.397	0.333	0.397	1.192 (1.395)	1.000 (0.000)	0.839 (1.395)
Opdeling naar geslacht van de selectieverantwoordelijke						
Mannelijk	0.152	0.110	0.159	1.389* (1.708)	0.962 (0.332)	0.692** (2.019)
Vrouwelijk	0.343	0.305	0.296	1.123 (1.640)	1.159** (1.975)	1.032 (0.392)
Opdeling naar duur van het contract						
Onbepaalde duur	0.234	0.197	0.209	1.190** (2.069)	1.119 (1.573)	0.940 (0.707)
Bepaalde duur	0.329	0.276	0.329	1.190 (1.424)	1.000 (0.000)	0.840 (1.157)
Opdeling naar percentage tewerkstelling						
Voltijds	0.268	0.233	0.257	1.152* (1.955)	1.046 (0.707)	0.908 (1.235)
Deeltijds	0.158	0.088	0.088	1.800** (2.056)	1.800** (2.056)	1.000 (0.000)

Tabel 4.4: Positief antwoordkansen en positief antwoordratio's (sensu lato) voor de schoolverlater, werkloze en overgeschoolde volgens verschillende categorieën. De getallen tussen haakjes stellen de corresponderende t-waarden van de gepaarde t-toets voor de positief antwoordratio's voor. Deze t-toets test de nulhypothese dat de kans op een positief antwoord dezelfde is voor de kandidaten van beide groepen. \*\*\* (\*\*) (\*) geeft significantie op het 1%- (5%-) ((10%-)) significantieniveau aan.



## 4.2.2 Netto discriminatiegraad

Naast de positief antwoordkans is de netto discriminatiegraad een uitstekende maatstaf waarmee we kunnen meten of er een ongelijke behandeling plaatsvindt tussen de drie soorten kandidaten. Jowell en Prescott-Clarke hanteerden deze methode reeds in 1970 in hun correspondentietest om de gevonden discriminatie op de arbeidsmarkt op een heldere manier te presenteren. Sindsdien volgden vele auteurs hun voorbeeld, waardoor het inmiddels een alom bekende maatstaf geworden is.

Deze netto discriminatiegraad (NDG) tussen twee profielen wordt berekend door het aantal situaties waarin de ene soort kandidaten wordt bevoordeeld te verminderen met het aantal situaties waarin de andere soort kandidaten wordt bevoordeeld en dit verschil te delen door het totale aantal sollicitaties:

$$\text{NDG}_{i,j} = \frac{\text{aantal bevoordeelde reacties}_{i \text{ t.o.v. } j} - \text{aantal bevoordeelde reacties}_{j \text{ t.o.v. } i}}{\text{totale aantal sollicitaties}}, \quad (4.4)$$

waarbij  $i$  en  $j$  elk één van de drie profielen voorstellen ( $i \neq j$ ). Hierbij moeten we echter opmerken dat verschillende interpretaties van de noemer van deze netto discriminatiegraad mogelijk zijn. In de literatuur wordt namelijk gediscussieerd over hoe een uitkomst in de vorm van een afwijzing voor twee kandidaten of in de vorm van geen reactie voor beiden (dit zijn de gegevens in kolom (a) van de tabellen 4.1 en 4.2) beschouwd moet worden. Sommige auteurs menen dat deze resultaten als een gelijke behandeling gezien moeten worden, anderen zijn van oordeel dat ze als een non-observatie opgevat moeten worden. In het eerste geval zal de noemer in de bovenstaande vergelijking 4.4 groter zijn dan in het tweede geval, wat leidt tot een lagere netto discriminatiegraad. Riach en Rich (2002) zijn voorstander van de tweede interpretatie omdat onderzoekers volgens hen geen conclusies kunnen trekken uit het gedrag van de rekruteringsverantwoordelijke indien geen van beide kandidaten gecontacteerd wordt of indien beiden afgewezen worden. Werkgevers hebben in dit geval immers hun keuze mogelijk niet op de recente arbeidsmarktsituatie van de kandidaten gebaseerd. Wij volgen hun standpunt en interpreteren dergelijke resultaten dus als non-observaties. Dit betekent dat we kolom (a) uit tabellen 4.1 en 4.2 niet meetellen in de noemer. De netto discriminatiegraad tussen twee profielen, gedefinieerd in 4.4, moet bijgevolg aangepast worden met in de noemer enkel het aantal situaties waarbij minstens één van beide een positieve reactie ontvangt:

$$\text{NDG}_{i,j} = \frac{\text{aantal bevoordeelde reacties}_{i \text{ t.o.v. } j} - \text{aantal bevoordeelde reacties}_{j \text{ t.o.v. } i}}{\text{aantal positieve reacties}_{i \text{ en/of } j}}. \quad (4.5)$$

Hierbij stellen  $i$  en  $j$  elk één van de drie profielen voor ( $i \neq j$ ). Ook hier kan zowel de enge als de ruime definitie van een positieve respons toegepast worden. We zullen de netto discriminatiegraad berekenen en bespreken voor beide alternatieven (zie tabel 4.5 en 4.6).

In tegenstelling tot de positief antwoordratio peilt de netto discriminatiegraad tussen twee profielen niet zozeer naar de relatieve kans op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek van één profiel ten opzichte van een ander profiel, maar eerder naar het gedrag van de rekruteringsverantwoordelijke op het niveau van de individuele vacature. De netto discriminatiegraad is een cijfer tussen  $-1$  en  $1$  aangezien de absolute waarde van de teller nooit groter kan zijn dan de noemer. Hoe lager de absolute

waarde van deze graad (dus hoe dichterbij nul), hoe lager de geobserveerde voorkeur voor één van beide profielen. Als de netto discriminatiegraad positief is, hebben de werkgevers een voorkeur voor profiel i. Indien ze negatief is, gaat hun voorkeur uit naar profiel j.

Tabel 4.5 presenteert de berekende nettodiscriminatiegraden voor de enge definitie van een positieve respons. Ook hier tonen we zowel de algemene resultaten (in de eerste rij) als de opsplitsing volgens de eerder gebruikte categorieën.

Overeenkomstig de toelichting bij de positief antwoordkansen en -ratio's, berekenen en interpreteren we slechts enkele van de gerapporteerde netto discriminatiegraden. De berekeningen en interpretaties van de andere cijfers gebeuren op een analoge manier. Voor deze berekeningen maken we opnieuw gebruik van tabel 4.1. Wanneer we bijvoorbeeld de totale netto discriminatiegraad tussen schoolverlaters en werklozen willen berekenen, gebruiken we de gegevens uit de eerste rij van die tabel. Het aantal bevoordeelde reacties van de schoolverlater ten opzichte van de werkloze wordt geteld door de kolommen (c) en (g) in die rij. De kolommen (d) en (h) geven het aantal bevoordeelde reacties van de werkloze ten opzichte van de schoolverlater weer. Het aantal situaties waarbij minstens één van beide een positieve reactie ontvangt, bekomen we door de gegevens uit de kolommen (b), (c), (d), (f), (g) en (h) op te tellen. De netto discriminatiegraad tussen de schoolverlater en de werkloze wordt dus aan de hand van definitie 4.5:

$$\text{NDG}_{\text{SV,WL}} = \frac{(9 + 7) - (1 + 4)}{22 + 9 + 1 + 8 + 7 + 4} = \frac{11}{51} = 0.216.$$

Aangezien dit cijfer positief is, betekent dit dat werkgevers de schoolverlater boven de werkloze kandidaat verkiezen. Voor de algemene netto discriminatiegraad tussen de schoolverlater en de overgeschoolde gebruiken we de kolommen (c) en (f) voor de eerste term van de teller, de kolommen (e) en (h) voor de tweede term van de teller en de kolommen (b), (c), (e), (f), (g) en (h) voor de noemer. We bekomen:

$$\text{NDG}_{\text{SV,OS}} = \frac{(9 + 8) - (6 + 4)}{22 + 9 + 6 + 8 + 7 + 4} = \frac{7}{56} = 0.125,$$

wat betekent dat de schoolverlater eveneens door selectieverantwoordelijken verkozen wordt boven de overgeschoolde sollicitant. Berekenen we vervolgens de totale netto discriminatiegraad tussen de werkloze en de overgeschoolde kandidaat met de kolommen (d) en (f) voor de eerste term van de teller, de kolommen (e) en (g) voor de tweede term van de teller en de kolommen (b), (d), (e), (f), (g) en (h) voor de noemer, dan krijgen we:

$$\text{NDG}_{\text{WL,OS}} = \frac{(1 + 8) - (6 + 7)}{22 + 1 + 6 + 8 + 7 + 4} = \frac{-4}{48} = -0.083.$$

Dit cijfer is negatief. We kunnen hier bijgevolg uit afleiden dat werkgevers overgeschoolden boven werklozen verkiezen.

De berekeningswijze van de netto discriminatiegraden binnen de diverse categorieën is vergelijkbaar met de berekeningswijze voor de totale netto discriminatiegraden. Hiervoor worden dan niet de totale

gegevens uit tabel 2.1 gebruikt, maar wel de opgesplitste gegevens. Voor de netto discriminatiegraad tussen de middengeschoolde schoolverlater en de middengeschoolde werkloze krijgen we bijvoorbeeld:

$$\text{NDG}_{\text{middengeschoolde SV, middengeschoolde WL}} = \frac{(3+0) - (1+0)}{2+3+1+1+0+0} = \frac{2}{7} = 0.286,$$

wat betekent dat werkgevers middengeschoolde schoolverlater verkiezen boven middengeschoolde werklozen. Alle overige netto discriminatiegraden worden op een analoge manier berekend en geïnterpreteerd.

We voeren een  $\chi^2$ -toets uit om de significantie van de resultaten na te gaan. Deze test vergelijkt de verdelingen van de beoordeelde responsen tussen de groepen in kwestie. De nulhypothese is dat deze verdelingen gelijk zijn, dus dat beide groepen even vaak ongunstig behandeld worden, terwijl de alternatieve hypothese stelt dat deze verdelingen niet gelijk zijn (i.e. een dubbelzijdige toets). De  $\chi^2$ -toets test bijgevolg of beide groepen een gelijke kans hebben in het voorkomen van een ongunstige behandeling. We berekenen de toetsingsgrootheid  $\chi^2$  als volgt:

$$\chi^2 = \frac{(Y_i - E(Y))^2 + (Y_j - E(Y))^2}{E(Y)}. \quad (4.6)$$

Hierbij stellen  $Y_i$  en  $Y_j$  de beoordeelde respons van respectievelijk profiel  $i$  ten opzichte van profiel  $j$  en van profiel  $j$  ten opzichte van profiel  $i$  voor. Deze worden andermaal berekend aan de hand van tabel 4.1 (of tabel 4.2 in geval van *sensu lato*).  $E(Y)$  staat voor de gemiddelde beoordeelde respons:

$$E(Y) = \frac{Y_i + Y_j}{2}.$$

Met behulp van de toetsingsgrootheid 4.6 kunnen we bepalen of we de nulhypothese al dan niet kunnen verwerpen. Ze wordt verworpen op het 1%- (5%-) ((10%-)) significantieniveau indien  $\chi^2 > 6.635$  (3.842) ((2.706)).

Gebruik makend van de  $\chi^2$ -toets voor de netto discriminatiegraden in de enge zin vinden we hetzelfde algemene resultaat als bij de t-toets voor de positief antwoordratio's in de enge zin, namelijk dat enkel de voorkeur van werkgevers voor schoolverlaters ten opzichte van werklozen significant is, eveneens op het 5%-significantieniveau. De voorkeuren van werkgevers voor schoolverlaters ten opzichte van overgeschoolden en voor overgeschoolden ten opzichte van werklozen blijken ook hier niet significant te zijn. Zelfs bij de opsplitsing van de gegevens volgens de verschillende categorieën vinden we dezelfde significantieniveau's voor de ongelijke behandeling tussen dezelfde profielen binnen dezelfde categorieën. We merken hierbij op dat een positieve (negatieve) netto discriminatiegraad steeds correspondeert met een positief antwoordkans groter (kleiner) dan 1. De richtingen van de ongelijke behandelingen komen dus overeen tussen beide maatstaven.

De berekende netto discriminatiegraden in tabel 4.5 stellen ons in staat te antwoorden op onze onderzoeksvragen. De antwoorden blijken volledig identiek te zijn aan deze die we op basis van de positief antwoordratio's (*sensu stricto*) gaven. In het algemeen vinden we louter een significante preferentie voor de pas afgestudeerden ten opzichte van de werkloze kandidaten. Een significant

bewijs voor een voorkeur tussen de schoolverlater en de overgeschoolde vinden we in het algemeen niet, maar wel binnen de categorieën van vacatures met contracten van onbepaalde duur en van vacatures met een deeltijdse tewerkstelling. Tussen werklozen en overgeschoolden vinden we geen preferentie. Eveneens op basis van de netto discriminatiegraden kunnen we concluderen dat er in de private sector meer voorkeur voor schoolverlaters ten opzichte van werklozen aanwezig is dan in de publieke sector.

	$NDG_{SV,WL}$	$NDG_{SV,OS}$	$NDG_{WL,OS}$
<b>Totaal</b>	<b>0.216** (5.762)</b>	<b>0.125 (1.815)</b>	<b>-0.083 (0.727)</b>
Opdeling naar scholingsniveau			
Middengeschoold	0.286 (1.000)	0.250 (0.667)	0.000 (0.000)
Hooggeschoold	0.205** (4.765)	0.104 (1.190)	-0.095 (0.889)
Opdeling naar sector			
Privaat	0.265** (5.400)	0.158 (1.800)	-0.091 (0.474)
Publiek	0.222 (1.000)	0.100 (0.200)	-0.125 (0.333)
Opdeling naar inschakeling van een selectiekantoor			
Geen selectiekantoor	0.308*** (9.000)	0.133 (1.636)	-0.158 (1.800)
Selectiekantoor	-0.083 (0.200)	0.091 (0.200)	0.200 (2.000)
Opdeling naar geslacht van de selectieverantwoordelijke			
Mannelijk	0.375* (3.600)	0.118 (0.500)	-0.286 (2.000)
Vrouwelijk	0.147 (2.273)	0.105 (0.889)	-0.030 (0.077)
Opdeling naar duur van het contract			
Onbepaalde duur	0.297*** (7.118)	0.225** (3.857)	-0.061 (0.222)
Bepaalde duur	0.000 (0.000)	-0.125 (0.667)	-0.133 (1.000)
Opdeling naar percentage tewerkstelling			
Voltijds	0.167* (3.556)	0.075 (0.667)	-0.083 (0.727)
Deeltijds	1.000* (3.000)	1.000* (3.000)	0.000 (0.000)

Tabel 4.5: Netto discriminatiegraden (sensu stricto) voor de schoolverlater, werkloze en overgeschoolde volgens verschillende categorieën. De getallen tussen haakjes stellen de corresponderende  $\chi^2$ -waarden van de  $\chi^2$ -toets voor de netto discriminatiegraden voor. Deze  $\chi^2$ -toets test de nulhypothese dat beide kandidaten even vaak ongunstig behandeld worden. \*\*\* (\*\*) ((\*)) geeft significantie op het 1%- (5%-) ((10%-)) significantieniveau aan.

Wanneer we de netto discriminatiegraden berekenen aan de hand van de definitie van een positieve respons in de ruime zin, verkrijgen we tabel 4.6. Deze resultaten, hun significantieniveau's en hun richtingen van ongelijke behandeling stroken ook hier volledig met de resultaten verkregen in tabel 4.4, die de positief antwoordkansen sensu lato weergeeft.

Aan de hand van de netto discriminatiegraden in tabel 4.6 vinden we opnieuw dezelfde antwoorden op de onderzoeksvragen als deze gebaseerd op de positief antwoordratio's in de ruime zin. Op

basis van de volledige steekproef stellen we een voorkeur voor de schoolverlater ten opzichte van de werkloze vast, maar geen preferentie tussen zowel de schoolverlater en de overgeschoolde als tussen de werkloze en de overgeschoolde. In de categorieën van de middengeschoolden, de vrouwelijke selectieverantwoordelijken en de deeltijdse jobs vinden we echter wel een significant bewijs voor een voorkeur voor de schoolverlater ten opzichte van de overgeschoolde kandidaat. Daarnaast vinden we in de categorie van de mannelijke selectieverantwoordelijken ook een preferentie van de overgeschoolde ten opzichte van de werkloze sollicitant. Ook het antwoord op de tweede onderzoeksvraag is identiek aan het antwoord dat we gaven op basis van de positief antwoordratio's. We vinden namelijk opnieuw enkel in de private sector een significante voorkeur voor schoolverlaters ten opzichte van werklozen.

	$NDG_{SV,WL}$	$NDG_{SV,OS}$	$NDG_{WL,OS}$
<b>Totaal</b>	<b>0.142** (6.095)</b>	<b>0.070 (1.778)</b>	<b>-0.073 (1.455)</b>
Opdeling naar scholingsniveau			
Middengeschoold	0.333* (3.600)	0.278* (2.778)	-0.067 (0.111)
Hooggeschoold	0.105* (3.125)	0.031 (0.333)	-0.074 (1.400)
Opdeling naar sector			
Privaat	0.157** (3.903)	0.104 (2.333)	-0.061 (0.533)
Publiek	0.100 (1.000)	0.045 (0.143)	-0.050 (0.200)
Opdeling naar inschakeling van een selectiekantoor			
Geen selectiekantoor	0.141** (4.172)	0.104 (2.667)	-0.040 (0.290)
Selectiekantoor	0.143 (1.923)	0.000 (0.000)	-0.143 (1.923)
Opdeling naar geslacht van de selectieverantwoordelijke			
Mannelijk	0.233* (2.822)	-0.033 (0.111)	-0.267** (4.000)
Vrouwelijk	0.099 (2.667)	0.123** (3.846)	0.026 (0.154)
Opdeling naar duur van het contract			
Onbepaalde duur	0.140** (4.235)	0.095 (2.462)	-0.049 (0.500)
Bepaalde duur	0.148 (2.000)	0.000 (0.000)	-0.138 (1.333)
Opdeling naar percentage tewerkstelling			
Voltijds	0.115* (3.789)	0.038 (0.500)	-0.077 (1.524)
Deeltijds	0.444** (4.000)	0.444** (4.000)	0.000 (0.000)

Tabel 4.6: Netto discriminatiegraden (sensu lato) voor de schoolverlater, werkloze en overgeschoolde volgens verschillende categorieën. De getallen tussen haakjes stellen de corresponderende  $\chi^2$ -waarden van de  $\chi^2$ -toets voor de netto discriminatiegraden voor. Deze  $\chi^2$ -toets test de nulhypothese dat beide kandidaten even vaak ongunstig behandeld worden. \*\*\* (\*\*) (\*) geeft significantie op het 1%- (5%-) ((10%-)) significantieniveau aan.

## 4.3 Antwoord op de onderzoeksvragen

Dit subhoofdstuk beantwoordt onze onderzoeksvragen op basis van de empirische resultaten. We verklaren de antwoorden aan de hand van onze literatuurstudie uit het tweede hoofdstuk. Daarnaast noemen we de beperkingen van ons onderzoek die onze resultaten mogelijk beïnvloed hebben en geven we enkele suggesties voor toekomstig onderzoek om deze restricties te minimaliseren.

### 4.3.1 Discussie

Aan de hand van de twee maatstaven voor ongelijke behandeling uit het vorige subhoofdstuk formuleren we hier een antwoord op de twee onderzoeksvragen die we in het eerste hoofdstuk opstelden. We toetsen deze antwoorden met de verwachte antwoorden die we vormden op het einde van het tweede hoofdstuk. We verklaren ze aan de hand van enerzijds de kosten-batenanalyses van werkloosheid en overscholing en anderzijds de sectoriële vergelijking van ongelijke behandeling die beide eveneens in onze literatuurstudie uiteengezet werden.

Onze eerste onderzoeksvraag klonk als volgt: “Verschilt de kans op aanwerving tussen overgeschoolde, werkloze en pas afgestudeerde kandidaten?”. In ons literatuuronderzoek vormden we de verwachting dat werklozen en overgeschoolden beiden een lagere kans op aanwerving hebben dan schoolverlaters. Over het verschil in behandeling tussen werklozen en overgeschoolden onderling konden we nog geen voorspelling doen omdat dit nog niet eerder onderzocht is. Zowel op basis van de positief antwoordratio's als aan de hand van de netto discriminatiegraden kunnen we besluiten dat slechts een deel van de verwachting waargemaakt wordt. Enkel de werklozen blijken immers bij beide maatstaven lagere aanwervingskansen te hebben dan de schoolverlaters. Ze krijgen 24% minder uitnodigingen dan schoolverlaters. Tussen overgeschoolden en schoolverlaters wordt geen significant verschil in behandeling gevonden, net zoals tussen werklozen en overgeschoolden.

Deze observaties kunnen verklaard worden aan de hand van de literatuurstudie in het tweede hoofdstuk. De voorkeur van werkgevers voor schoolverlaters ten opzichte van werklozen is mogelijk het gevolg van de negatieve signalen die werklozen uitzenden (de daling van de productiviteit en de waardevermindering van het menselijk kapitaal tijdens de werkloosheidsperiode) en de theorie van de negatieve duurzaamheidsduurzaamheid die deze signalen versterkt naarmate de werkloosheidsperiode langer duurt. De potentiële verklaring van de gelijke behandeling tussen schoolverlaters en overgeschoolden is dat de negatieve signalen die overgeschoolden uitzenden, geneutraliseerd worden door de positieve signalen. Deze laatste zijn bijvoorbeeld hun werkervaring, de stijging van hun motivatie in een nieuwe, geschiktere job waardoor hun productiviteit stijgt en het gegeven dat ze niet werkloos zijn waardoor ze ontsnappen aan het werkloosheidsstigma. Ze compenseren de negatieve signalen van overscholing zoals de daling van het menselijk kapitaal. Het feit dat werkgevers geen voorkeur hebben tussen werklozen en overgeschoolden kan verklaard worden doordat de voor- en nadelen van beide groepen tegen elkaar opwegen. De ene werkgever zal de werkloze bijvoorbeeld weigeren omdat de kandidaat reeds lange tijd werkzoekend is en bijgevolg reeds door vele andere werkgevers niet vol-

doende productief bevonden is (i.e. rationeel kuddegedrag), de andere zal de overgeschoolde afwijzen omwille van de waardevermindering van zijn kennis en vaardigheden.

De tweede onderzoeksvraag luidde: “Zijn deze kansen op aanwerving groter, kleiner of gelijk in de publieke sector, dan wel in de private sector?”. Op basis van eerdere onderzoeken omtrent het verschil in discriminatie tussen de publieke en private sector konden we vooraf geen verwachting stellen over het antwoord op deze vraag. Ongeacht de gebruikte maatstaf voor ongelijke behandeling vinden we enkel in de private sector een significant bewijs voor een ongelijke behandeling tussen schoolverlaters en werklozen. In de publieke sector blijkt die ongelijke behandeling zich niet voor te doen. De aanwervingskansen van werklozen blijken in de publieke sector dus groter te zijn.

De verklaring voor deze waarneming is mogelijk de publieke controle waaraan enkel de publieke sector sterk onderhevig is. De private sector moet zich openbaar veel minder verantwoorden en kan zich dus gemakkelijker laten verleiden tot de ongelijke behandeling van sollicitanten.

### **4.3.2 Richtlijnen voor verder onderzoek**

Ons onderzoek kent, zoals elk onderzoek, enkele beperkingen. Ze worden in dit subhoofdstuk onder de loep genomen.

Ten eerste onderzochten we aan de hand van onze correspondentietest enkel de eerste fase van het aanwervingsproces. Dit soort veldexperiment stelt ons niet in staat ongelijke behandeling te detecteren in latere stadia van de aanwerving, noch bij de loonbepaling of promotiemogelijkheden. Pager (2007) argumenteert evenwel dat ongelijke behandeling in het eerste stadium van de aanwervingsprocedure het vaakst voorkomt.

Daarnaast zochten we louter vacatures op de website van de VDAB. Toekomstig onderzoek zou het aantal zoekkanalen kunnen uitbreiden en zelfs spontane sollicitaties kunnen uitsturen. Dit zou een correcter beeld geven van het signaaleffect van werkloosheid en overscholing in Vlaanderen.

Hierbij aansluitend valt het op dat we relatief weinig vacatures in de publieke sector hebben gevonden. Tabel 4.1 toont immers dat we slechts 58 keer solliciteerden voor een job in de publieke sector, tegenover 288 keer in de private sector. Dit wordt verklaard door het feit dat de publieke sector over jobsites (zoals Selor) beschikt die specifiek banen binnen de overheid aanbieden. Op de website van de VDAB zijn deze vacatures niet te vinden, wat het aanbod van jobs binnen de publieke sector op deze website verkleint. Verder onderzoek zou ook zoekkanalen moeten gebruiken die gericht zijn op vacatures in de publieke sector om een representatievere steekproef in deze sector te bekomen.

Verder hadden de fictieve kandidaten wiens sollicitatie we verzonden een vrij jonge leeftijd: ze waren schoolverlaters of ten hoogste één jaar afgestudeerd. Eerder beargumenteerden we deze keuze door te stellen dat dit de praktische uitvoering van de correspondentietest vereenvoudigt. We moeten dan immers geen of weinig professionele ervaring in de cv's vermelden. Bovendien komt overscholing meer voor bij schoolverlaters dan bij oudere werknemers. De beslissing om enkel jonge sollicitanten op te

nemen in ons onderzoek zorgt er echter voor dat we geen beeld kunnen vormen over het signaaleffect van werkloosheid en overscholing bij hogere leeftijdsklassen. We kunnen bijgevolg niet concluderen dat onze resultaten veralgemeenbaar zijn voor de hele arbeidsmarkt. Verdere studies zouden naast de jonge kandidaten ook oudere kandidaten met meer werkervaring in het veldexperiment kunnen opnemen.

Een laatste restrictie in ons onderzoek is dat we enkel solliciteerden met een TSO-diploma in de Handel en een Bachelordiploma in het Bedrijfsmanagement. We kunnen niet met zekerheid stellen dat deze groep representatief is voor alle afgestudeerden met een TSO-diploma of een Bachelordiploma. De keuze voor deze studierichtingen impliceert eveneens dat we solliciteren voor een specifieke groep van beroepen. Vacatures voor administratieve bedienden en boekhouders maken een groot deel uit van onze dataset. Opnieuw kunnen we er niet van uitgaan dat de resultaten voor deze groep veralgemeenbaar zijn voor de arbeidsmarkt in haar geheel. Toekomstig onderzoek zou de verscheidenheid qua diploma's kunnen vergroten en op die manier ook een breder scala aan beroepen kunnen onderzoeken.



## Hoofdstuk 5

# Conclusie

In deze Masterproef onderzochten we ten eerste de signaaleffecten van werkloosheid en overscholing op de Vlaamse arbeidsmarkt. Meer bepaald analyseerden we of schoolverlaters, werklozen en overgeschoolden verschillend behandeld worden. Ten tweede vergeleken we de verschillen in ongelijke behandeling tussen de publieke en de private sector.

Voordat we een eigen empirisch onderzoek opstelden, bestudeerden we de bestaande literatuur omtrent de betreffende onderwerpen. We ondervonden dat werkgevers getroffen worden door onzekerheid over de kwaliteit van een sollicitant. Omdat ze moeiteloos de arbeidsmarktgeschiedenis van kandidaten kunnen achterhalen in hun cv's, baseren ze zich bij de selectieprocedure vaak op de recente arbeidsmarktsituaties van de betrokkenen om een beeld te vormen over hun toekomstige productiviteit (Eriksson & Lagerström, 2006). Dit impliceert dat zowel recente werkloosheid als recente arbeid in een job beneden hun scholingsniveau (i.e. een job waarvoor ze overgeschoold zijn) een signaaleffect kan hebben naar werkgevers toe. Onderzoekers hebben beide effecten reeds afzonderlijk onder de loep genomen.

Werkloze sollicitanten sturen zowel positieve als negatieve signalen uit naar werkgevers. Verschillende studies (Eriksson & Lagerstrom, 2006; Kroft et al., 2013; Vishwanath, 1989) tonen aan dat de negatieve signalen van werkloosheid de positieve overheersen, wat inhoudt dat werkloze sollicitanten een lagere aanwervingskans hebben dan werkenden. De theorie van de negatieve duurafhankelijkheid stelt bovendien dat die kans nog verlaagt naarmate de werkloosheidsperiode langer duurt.

Ook overgeschoolde kandidaten signaleren zowel voor- als nadelen naar werkgevers toe. Uit eerdere onderzoeken blijkt dat de nadelen de voordelen domineren. Dit betekent dat een overgeschoolde sollicitant minder kans maakt om aangeworven te worden dan iemand die een job uitoefent die overeenstemt met zijn opleidingsniveau. Sommige theoretische studies (Ma & Weiss, 1993; McCormick, 1990) tonen zelfs aan dat het signaaleffect van overscholing negatiever is dan het signaaleffect van werkloosheid. Dit resulteert in situaties waarbij werkzoekenden werkloosheid verkiezen boven een job beneden hun scholingsniveau, ook al ondervinden ze geen nadelen door te werken.

Betreffende de vergelijking tussen de publieke en de private sector vonden we verschillende resultaten. De studies omtrent het verschil in ongelijke behandeling tussen de publieke en private sector komen tot verschillende conclusies. Leasher en Miller (2012) vinden minder ongelijke behandeling in de publieke sector dan in de private sector. Ahmed, Andersson en Hammarsted (2013) onderzoeken twee doelgroepen en ontdekken bij de ene groep meer discriminatie in de publieke sector en bij de andere meer in de private sector. Byron (2010) detecteert geen enkel verschil tussen beide sectoren.

Aan de hand van deze literatuur stelden we verwachtingen op omtrent de resultaten van ons onderzoek. We vermoedden dat de werkloze en de overgeschoolde kandidaten lagere aanwervingskansen hebben dan schoolverlaters. Het verschil in aanwervingskansen tussen de werkloze en de overgeschoolde kunnen we niet voorspellen aangezien we de eerste zijn die dit onderzoeken. Ook het verschil tussen de publieke en private sector kunnen we niet vooraf inschatten omdat de resultaten in eerdere onderzoeken dubieus zijn.

We verifieerden deze verwachtingen door een correspondentietest uit te voeren. Deze methodologie is erg geschikt om ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt te identificeren. We verzonden trio's van fictieve sollicitaties naar bestaande vacatures. Door vrijwel identieke cv's en motivatiebrieven te versturen werd nagegaan of werkgevers schoolverlaters, werklozen of overgeschoolden prefereerden. In totaal verzonden we 1188 sollicitaties naar 396 vacatures.

Onze resultaten tonen dat enkel de verschillende behandeling tussen schoolverlaters en werklozen overeenstemt met de verwachtingen die we stelden. Werklozen krijgen beduidend minder uitnodigingen voor een jobgesprek dan schoolverlaters. Voor de lagere aanwervingskansen van overgeschoolden ten opzichte van schoolverlaters vinden we geen empirische evidentie. Ook een ongelijke behandeling tussen werklozen en overgeschoolden kunnen we met onze correspondentietest niet aantonen. We vinden echter wel een verschil tussen de publieke en de private sector. De publieke sector blijkt schoolverlaters en werkzoekenden gelijk te behandelen, de private sector niet.

# Lijst van geraadpleegde werken

- [1] AHMED, A., ANDERSSON, L. & HAMMARSTEDT, M. (2013). *Sexual orientation and full-time monthly earnings, by public and private sector: evidence from Swedish register data*. Review of Economics of the Household, 11, 83-108.
- [2] ALLEN, J. & VAN DER VELDEN, R. (2001). *Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search*. Oxford Economic Papers, 5, 434-452.
- [3] ARROW, K.J. (1973). *The Theory of Discrimination*. Princeton University Press.
- [4] BAERT, S. (2013). *Gastles: discriminatie op de arbeidsmarkt* [powerpointpresentatie]. Universiteit Gent, Faculteit Economie en Bedrijfskunde.
- [5] BAERT, S., COCKX, B., GHEYLE, N. & VANDAMME, C. (Forthcoming). *Is there Less Discrimination in Occupations where Recruitment is Difficult?*. Industrial and Labor Relations Review.
- [6] BAERT, S., COCKX, B. & VERHAEST, D. (2013). *Overeducation at the Start of the Career: Stepping Stone or Trap?*. Labour Economics, 25, 123-140.
- [7] BECKER, G.S. (1957). *The Economics of Discrimination*. The University of Chicago Press.
- [8] BECKER, G.S. (1962). *Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis*. Journal of Political Economy, 70 (5), 9-49.
- [9] BERTRAND, M. & MULLAINATHAN, S. (2004). *Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination*. American Economic Review, 94, 991-1013.
- [10] BYRON, R.A. (2010). *Discrimination, Complexity, and the Public/Private Sector Question*. Work and Occupations, 37, 435-475.
- [11] CBS (CENTRAAL BUREAU VOOR DE STATISTIEK). (2010). *Standaard Beroepenclassificatie 2010*. Geraadpleegd op 11 april 2014 via <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/1C6DBBDD-4376-4924-87D5-5DAADADDF955/0/2010sbcclassificatieeditie2010.pdf>

- [12] CGKR (CENTRUM VOOR GELIJKHEID VAN KANSEN EN VOOR RACISMEBESTRIJDING). (2014). *De antidiscriminatiewet van 10 mei 2007*. Geraadpleegd op 30 maart 2014 via <http://www.diversiteit.be/de-antidiscriminatiewet-van-10-mei-2007>
- [13] COLES, M.G. & SMITH, E. (2006). *Marketplaces and matching*. International Economic Review, 39, 239-255.
- [14] DE GRIP, A., BOSMA, H., WILLEMS, D. & VAN BOXTEL, M. (2008). *Job-worker mismatch and cognitive decline*. Oxford Economic Papers, 60, 237-253.
- [15] DE MORGEN (2014, 4 maart). *Vlaanderen telt tien procent meer werklozen*. Geraadpleegd op 8 maart 2014 via <http://www.demorgen.be/dm/nl/3324/Financiele-crisis/article/detail/1804978/2014/03/04/Vlaanderen-telt-tien-procent-meer-werklozen.dhtml>
- [16] DEVRIESE, P. (2014). *De impact van overscholing op latere aanwervingskansen op de Vlaamse arbeidsmarkt: een veldonderzoek*. [Masterproef]. Universiteit Gent, Faculteit Economie en Bedrijfskunde.
- [17] DRUCKER, E.F. (1973). *Managing the public service institution*. The Public Interest, 33, 43-60.
- [18] ERIKSSON, S. & LAGERSTRÖM, J. (2006). *Competition between employed and unemployed job applicants: Swedish evidence*. Scandinavian Journal of Economics, 108, 373-396.
- [19] FREEMAN, R. (1976). *The Overeducated American*. Academia Press.
- [20] FOD ECONOMIE (FEDERALE OVERHEIDSDIENST). (2014). *Actieve (werkende en werkloze) en inactieve bevolking sinds 1999 op basis van de Enquête naar de ArbeidsKrachten, per jaar, gewest, leeftijdsklasse en onderwijsniveau*. Geraadpleegd op 24 maart 2014 via <http://bestat.economie.fgov.be/BeStat/BeStatMultidimensionalAnalysis?loadDefaultId=142>
- [21] HARTOG, J. (2000). *Overeducation and earnings: where are we, where should we go?* Economics of Education Review, 19, 131-147.
- [22] HECKMAN, J. & SIEGELMAN, P. (1993). *The Urban Institute audit studies: Their methods and findings in Clear and convincing evidence: Measurement of discrimination in America, ed. Fix M. and Struyk R.J.(1993)*. Urban Institute Press, 187-258.
- [23] ILO (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION). (2014). *Definitions*. Geraadpleegd op 19 maart 2014 via [http://www.ilo.org/ilostat/faces/help\\_home/conceptsdefinitions?\\_adf.ctrl-state=1byfz7e543\\_4&clean=true&\\_afLoop=192527024469501](http://www.ilo.org/ilostat/faces/help_home/conceptsdefinitions?_adf.ctrl-state=1byfz7e543_4&clean=true&_afLoop=192527024469501)
- [24] IGVM (INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN). (2011). *Vrouwen en mannen in België: genderstatistieken en genderindicatoren*. Geraadpleegd op 9 april 2014 via [http://igvm-iefh.belgium.be/nl/binaries/GenderStat\\_N\\_Hfdst1-8\\_tcm336-161101.pdf](http://igvm-iefh.belgium.be/nl/binaries/GenderStat_N_Hfdst1-8_tcm336-161101.pdf)

- [25] JOWELL, R. & PRESCOTT-CLARK, P. (1970). *Racial discrimination and white-collar workers in Britain*. *Race*, 11, 397-417.
- [26] KROFT, K., LANGE, F. & NOTOWIDIGDO, M. J. (2013). *Duration Dependence and Labor Market Conditions: Evidence from a Field Experiment*. *Quarterly Journal of Economics*, 128, 1123-1167.
- [27] LEASHER, M.K. & MILLER, C.E. (2012). *Discrimination Across the Sectors: A Comparison of Discrimination Trends in Private and Public Organizations*. *Public Personnel Management*, 41, 281-326.
- [28] LECLUYSE, W. (2014, 3 februari). *Vlaamse werkloosheid blijft stijgen*. *Het Nieuwsblad*. Geraadpleegd op 8 maart 2014 via [http://www.nieuwsblad.be/article/detail.aspx?articleid=DMF20140203\\_00961395](http://www.nieuwsblad.be/article/detail.aspx?articleid=DMF20140203_00961395)
- [29] LECLUYSE, W. (2014, 2 mei). *Jeugdwerkloosheid daalt voor eerst in 3 jaar*. *De Standaard*. Geraadpleegd op 8 maart 2014 via [http://www.standaard.be/cnt/dmf20140502\\_01089383](http://www.standaard.be/cnt/dmf20140502_01089383)
- [30] MA, C. A. & WEISS, A. M. (1993). *A signaling theory of unemployment*. *European Economic Review*, 37, 135-157.
- [31] MCCORMICK, B. (1990). *A Theory of Signalling During Job Search, Employment Efficiency, and "Stigmatised" Jobs*. *Review of Economic Studies*, 57, 299-313.
- [32] MEEUSSEN, G. (2014, 1 april). *Hoge werkloosheid Vlaanderen houdt aan*. *De Tijd*. Geraadpleegd op 8 maart 2014 via [http://www.tijd.be/nieuws/politiek\\_economie\\_belgie/Hoge\\_werkloosheid\\_Vlaanderen\\_houdt\\_aan.9485106-3137.art](http://www.tijd.be/nieuws/politiek_economie_belgie/Hoge_werkloosheid_Vlaanderen_houdt_aan.9485106-3137.art)
- [33] OBERHOLZER-GEE, F. (2008). *Nonemployment stigma as rational herding: A field experiment*. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 65, 30-40.
- [34] OIG (OFFICE OF THE INSPECTOR GENERAL). (2014). *Making false statements on claims*. Geraadpleegd op 21 april 2014 via <http://oig.ssa.gov/making-false-statements-claims>
- [35] OMEY, E. (2013). *Arbeid en tewerkstelling* [syllabus]. Universiteit Gent, Faculteit Economie en Bedrijfskunde.
- [36] PAGER, D. (2007). *The use of field experiments for studies of employment discrimination: contributions, critiques, and directions for the future*. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 609, 104-133.

- [37] PHELPS, E.S. (1972). *The Statistical Theory of Racism and Sexism*. American Economic Review, 62, 659-661.
- [38] RIACH, P.A. & RICH, J. (2002). *Field Experiments of Discrimination in the Market Place*. The Economic Journal, 112, 480-518.
- [39] RIACH, P.A. & RICH, J. (2004). *Deceptive Field Experiments of Discrimination: Are they Ethical*. Kyklos, 57, 457-470.
- [40] SICHERMAN, N. & GALOR, O. (1990). *A theory of career mobility*. Journal of Political Economy, 98, 169-192.
- [41] STEEL, T. & JIANG I. (2014, 5 mei). *Van masterdiploma tot werkloosheid*. Schamper. Geraadpleegd op 8 maart 2014 via <http://www.schamper.ugent.be/542/van-masterdiploma-tot-werkloosheid>
- [42] TSANG, , M. & LEVIN, H. (1985). *The economics of overeducation*. Economics of Education Review, 4 (2), 93-104.
- [43] VDAB. (2014). *Beroepsinschakelingstijd*. Geraadpleegd op 29 maart 2014 via <http://www.vdab.be/wegwijs/beroepsinschakelingstijd.shtml>
- [44] VERHAEST, D. (2006). *Overscholing: statistische fictie of realiteit?* [Doctoraatsproefschrift]. Universiteit Gent, Faculteit Economie en Bedrijfskunde.
- [45] VERHAEST, D. & OMEY E. (2003). *Overeducation in the transition from school to work: the case of Flanders*. The Netherlands' Journal of Social Sciences, 39 (3), 202-226.
- [46] VERHAEST, D. & OMEY E. (2009). *Objective over-education and worker well-being: A shadow price approach*. Journal of Economic Psychology, 30, 469-481.
- [47] VISHWANATH, T. (1989). *Job Search, Stigma Effect, and Escape Rate from Unemployment*. Journal of Labor Economics, 7, 487-502.

# Appendix 1

Deze eerste appendix toont enkele van de cv's en motivatiebrieven van de sollicitanten met het TSO-diploma Handel die we gebruikten in onze correspondentietest.

<b>CURRICULUM VITAE</b>	
<b><u>PERSOONLIJKE GEGEVENS</u></b>	
Naam	Bert Van Dijck
Adres	Fuchsiastraat 114, 9000 Gent
GSM	0466/11.06.36
E-mailadres	bertvdijck@yahoo.be
Geboren	23 juni 1995 (Gent)
Nationaliteit	Belg
Rijbewijs	B
<b><u>STUDIES</u></b>	
2007 - 2013	Boekhouden-Informatica <u>Provinciaal</u> Handels- en Taalinstituut (Gent)
<b><u>WERKERVARINGEN</u></b>	
<b><u>Studentenjobs</u></b>	
08/2011	Bediening (Brasserie Keizershof)
<b><u>TALENKENNIS</u></b>	
Nederlands	Moedertaal
Frans	Spreeken: gemiddeld / lezen: gemiddeld / schrijven: gemiddeld
Engels	Spreeken: goed / lezen: goed / schrijven: goed
Duits	Spreeken: noties / lezen: noties / schrijven: noties
<b><u>TECHNISCHE VAARDIGHEDEN</u></b>	
Goede kennis van Windows 98, Windows XP en Windows Vista	
Goede kennis van Word, <u>Excell</u> , <u>Powerpoint</u> en Outlook	
<b><u>HOBBY'S EN PERSOONLIJKE INTERESSES</u></b>	
Voetbal	
Toneel (actief en passief)	

Het cv van de schoolverlater met TSO-diploma (type A).

Geachte heer/mevrouw,

Ik heb interesse in de functie als [...] die verscheen op de website van de VDAB. Zoals u kunt zien in mijn CV ben ik pas afgestudeerd en ben ik op zoek naar een uitdaging. Ik denk dat ik met mijn opleiding en ervaring een meerwaarde kan zijn voor uw bedrijf en wil dit graag verduidelijken in een gesprek.

Hoogachtend,  
Bert Van Dijck

De motivatiebrief van de schoolverlater met TSO-diploma (type A). Bemerkt dat de vierkante haakjes vervangen moeten worden door de job waarvoor gesolliciteerd wordt.



## CURRICULUM VITAE DIETER DE WAELE

### PERSOONLIJKE GEGEVENS

Adres: Pieter Lachaertstraat 21, 9050 Gent  
GSM: 0489/37.12.92  
Mail: dieterj.de.waele@gmail.com  
Geboortedatum: 18 april 1994  
Nationaliteit: Belg  
Rijbewijs B

### DIPLOMA

2006-2012: TSO Boekhouden-Informatica (Vrije Handelsschool Sint-Joris)

### STUDENTENJOBS

2010: restaurant - brasserie De Graslei (bediening)

### TALENKENNIS

Nederlands: moedertaal  
Engels: goede mondelinge en schriftelijke vaardigheden  
Frans: matige tot goede mondelinge en schriftelijke vaardigheden  
Duits: matige mondelinge en schriftelijke vaardigheden

### COMPUTERVAARDIGHEDEN

Goede kennis van Microsoft Office (Word, Excell, Powerpoint)  
Goede kennis van mail, internet en sociale netwerksites

### HOBBY'S

Ik ben leiding in de scouts.  
Ik speel basket.

Het cv van de werkloze sollicitant met TSO-diploma (type B).

Beste,

Op de website van de VDAB heb ik uw vacature gevonden voor de functie [...]. Op basis van mijn diploma en mijn capaciteiten denk ik de perfecte kandidaat voor u te zijn. Ondanks het feit dat ik nu al meer dan een jaar werkzoekend ben, ben ik zeer gemotiveerd.

In de bijlage vindt u mijn CV. Graag licht ik dit verder toe in een gesprek.

Met vriendelijke groeten,

Dieter De Waele

De motivatiebrief van de werkloze sollicitant met TSO-diploma (type B). Bemerkt dat de vierkante haakjes vervangen moeten worden door de job waarvoor gesolliciteerd wordt.

**PIETER VAN BELLE**

OOGSTSTRAAT 51  
9032 WONDELGEM  
0470/34.37.85  
pietervanbelle@outlook.be

Persoonlijke gegevens

Geboren op 17 maart 1994 te Mariakerke  
Belgische nationaliteit

Diploma's

Boekhouden-informatica (Visitatie Mariakerke – Broeders van Liefde, 2012)

Werkervaring

Kopieermedewerker ~~ArcelorMittal~~ Gent (08/2012-10/2013)

Vakantiewerk

Verkoper eetkraam bij Bellewaerde. (2010)

Vaardigheden

Talen: Nederlands: moedertaal  
Frans: middelmatige tot goede beheersing (schriftelijk en mondeling)  
Engels: goede beheersing (schriftelijk en mondeling)  
Duits: middelmatige beheersing (schriftelijk en mondeling)  
Software: MS Word: goede beheersing  
MS ~~Excell~~: goede beheersing  
MS ~~Powerpoint~~: goede beheersing  
MS Outlook: goede beheersing  
Kennis van de meest gebruikte besturingssystemen

Varia

In mijn vrije tijd ben ik looper en speel ik drum.  
Ik beschik over een rijbewijs B.

Het cv van de overgeschoolde sollicitant met TSO-diploma (type C).

Geachte,

In de databank van de VDAB vond ik de vacature terug voor [...] in uw bedrijf. Na een eerste professionele ervaring bij mijn vorige werkgever (zie CV in bijlage) hoop ik bij u mijn professionele carrière te kunnen verder zetten. De job lijkt immers erg goed bij me te passen. Ik solliciteer dan ook enthousiast en hoop dat u me zal uitnodigen voor een gesprek.

Ik kijk er naar uit om uw vragen te beantwoorden en mijn vaardigheden verder toe te lichten.

Hoogachtend,  
Pieter Van Belle

De motivatiebrief van de overgeschoolde sollicitant met TSO-diploma (type C). Bemerkt dat de vierkante haakjes vervangen moeten worden door de job waarvoor gesolliciteerd wordt.

# Appendix 2

In deze appendix worden enkele van de gebruikte cv's en motivatiebrieven van de kandidaten met het Bachelordiploma in het Bedrijfsmanagement weergegeven.

<b>CURRICULUM VITAE</b>	
Jonas De Koning Zonedauwstraat 50 9052 Zwijnaarde 0475/36.34.12 jonasdekoning@hotmail.be	Geboren op 16.08.1992 Belgische nationaliteit
<b>Studies</b>	
2010 – 2013	Hoger onderwijs: Bachelor in Bedrijfsmanagement (afstudeerrichting Accountancy - Fiscaliteit) Arteveldehogeschool Gent.
2004 – 2010	Secundair onderwijs: ASO Economie – Moderne talen Don <u>Boscollege Zwijnaarde</u>
<b>Vakantiejobs</b>	
Zomer 2010	Kelner in brasserie 't Fornuisje te Merelbeke
Zomer 2008	Verkoper in kruidenierszaak Sapristi te Zwijnaarde
<b>Talenkennis</b>	
Nederlands	Moedertaal
Frans	Goede beheersing
Engels	Heel goede beheersing
<b>ICT</b>	
<u>MSWord</u>	Goede beheersing
<u>MSExcel</u>	Goede beheersing
<u>MSPowerpoint</u>	Goede beheersing
<u>MSAccess</u>	Goede beheersing
<u>MSOutlook</u>	Goede beheersing
<b>Bijkomende informatie</b>	
Ik speel saxofoon. In mijn vrije tijd ga ik ook vaak zwemmen en fitnessen. Ik ben in het bezit van een rijbewijs B.	

Het cv van de schoolverlater met Bachelordiploma (type A).

Geachte,

Graag wens ik te solliciteren voor de job van [...] die ik vond op vdab.be. Net van de schoolbanken (na een Bachelor Bedrijfsmanagement) ben ik zeer geïnteresseerd in deze professionele uitdaging die perfect aansluit bij mijn kennen en kunnen. Ik ben gemotiveerd, leergierig en flexibel: bijscholingen en overuren, daar maak ik geen punt van.

In mijn CV vindt u mijn verdere gegevens. Ik hoop deze verder te mogen toelichten tijdens een jobgesprek.

Hoogachtend,

Jonas De Koning

De motivatiebrief van de schoolverlater met Bachelordiploma (type A). Bemerkt dat de vierkante haakjes vervangen moeten worden door de job waarvoor gesolliciteerd wordt.

## Jens Van Lierde

### PERSONALIA

Adres: Tijgerlelielaan 26, 9051 Sint-Denijs-Westrem  
GSM: 0470/34.89.45  
E-mailadres: jensvanlierde@yahoo.be

Geboren: 26 december 1991  
Nationaliteit: Belg  
Rijbewijs B.

### DIPLOMA'S

September 2009 - juni 2012 **Bachelor Bedrijfsmanagement**  
Hogeschool Gent  
Afstudeerrichting Accountancy – Fiscaliteit

September 2003 - juni 2009 **ASO Moderne Talen - Wiskunde**  
GO! atheneum Voskenslaan Gent

### COMPETENTIES

**Talenkennis** Nederlands (moedertaal)  
Frans (goede kennis, zowel mondeling als schriftelijk)  
Engels (heel goede kennis, zowel mondeling als schriftelijk)

**Softwarevaardigheden** Microsoft Office en algemene kantoortoepassingen

### WERKERVARING

**Vakantiejobs** Medewerker bij boekhandel De bladwijzer in Gent (2011)  
Verkoper bij patisserie De Clercq in Sint-Denijs-Westrem (2010)

### VARIA

Interesses: sport (voetbal, actief en passief) en cultuur (festivals en concerten bezoeken)

Het cv van de werkloze sollicitant met Bachelordiploma (type B).

Geachte mevrouw/meneer

Zoekend naar een job op de website van de VDAB, viel mijn oog op de vacature voor een [...] binnen jullie onderneming. Meteen ben ik in mijn pen gekropen om jullie hierrond te contacteren. Een dergelijke functie in jullie bedrijf is precies waar ik naar op zoek ben.

Zoals u ook in mijn CV zult lezen, ben ik ondertussen al meer dan een jaar werkzoekend. Ik ben erg gemotiveerd mijn professionele carrière te starten. Het zou mij erg veel plezier doen, mocht ik u verder mogen overtuigen van mijn capaciteiten en motivatie tijdens een gesprek.

Met vriendelijke groeten

Jens Van Lierde

De motivatiebrief van de werkloze sollicitant met Bachelordiploma (type B). Bemerkt dat de vierkante haakjes vervangen moeten worden door de job waarvoor gesolliciteerd wordt.



## CV STIJN VERMEULEN

### PERSOONLIJKE GEGEVENS

---

Lage Lakendreef 10  
9031 Drongen  
0470/36.03.32  
stijn.vermeulen@gmail.com

Geboren in Gent op 19 maart 1991  
Belgische nationaliteit  
Rijbewijs: B

### OPLEIDING

---

**ASO Economie A - Sint-Lievenscollege** 2003 - 2009

**Bachelor Bedrijfsmanagement - Hogeschool Gent** 2009 - 2012  
▪ Afstudeerrichting Accountancy - Fiscaliteit

### WERKERVARING

---

▪ Datatypist bij **Citrosuco** Gent (aug.) 2012 - (okt.) 2013

#### Studentenjobs

▪ Medewerker in bakkerij Vandamme, Mariakerke 08/2009  
▪ **Algemeen bediende** bij Volvo, Gent 08/2010

### VAARDIGHEDEN

---

#### Talen

- Nederlands: moedertaal
- Engels: heel goede kennis (zowel spreken als schrijven)
- Frans: goede kennis (zowel spreken als schrijven)

#### Computerkennis

- Word, Excel, Access, PowerPoint en Outlook: heel goede kennis

### HOBBY'S

---

Voetbal bij K.S.C.E. Mariakerke.  
Toneel bij Theater **Trac**.

Het cv van de overgeschoolde sollicitant met Bachelordiploma (type C).

Beste

Op de website van de VDAB vond ik de vacature voor een [...] bij jullie. De jobbeschrijving zag er heel aantrekkelijk uit en leek me op het lijf geschreven. Daarom had ik mij via deze weg graag kandidaat gesteld voor deze functie. Ik heb ondertussen reeds een eerste professionele ervaring achter de rug en ben klaar voor een uitdaging zoals jullie die voorstellen!

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

Hoogachtend.

Stijn Vermeulen

De motivatiebrief van de overgeschoolde sollicitant met Bachelordiploma (type C). Bemerkt dat de vierkante haakjes vervangen moeten worden door de job waarvoor gesolliciteerd wordt.

