

UNIVERSITEIT GENT

FACULTEIT ECONOMIE EN BEDRIJFSKUNDE

ACADEMIEJAAR 2014 – 2015

Studentenarbeid: ook lonend na de studies?

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

Olivier Rotsaert

onder leiding van

dr. Stijn Baert

UNIVERSITEIT GENT

FACULTEIT ECONOMIE EN BEDRIJFSKUNDE

ACADEMIEJAAR 2014 – 2015

Studentenarbeid: ook lonend na de studies?

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

Olivier Rotsaert

onder leiding van

dr. Stijn Baert

PERMISSION

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

Olivier Rotsaert

WOORD VOORAF

Van de hier voorziene ruimte wil ik gebruik maken om enkele mensen te bedanken. Alhoewel er voor het schrijven van een Masterproef een grote mate van zelfstandigheid verwacht wordt, hebben deze mensen er stuk voor stuk voor gezorgd dat deze Masterproef naar een hoger niveau getild werd.

Eerst en vooral wens ik mijn promotor, dr. Stijn Baert, te bedanken voor de ontzettend vlotte samenwerking. Jouw engagement om mij te begeleiden is zonder twijfel een cruciale factor geweest doorheen dit Masterproefproces. Nooit een vraag onbeantwoord, altijd bereid stukken tekst na te lezen en bovendien van uitgebreide feedback te voorzien. Dankzij jou stond ik niet alleen voor de tsunami die ook een Masterproef wordt genoemd.

Ten tweede gaan enkele woorden van dank uit naar Simon Amez die – twee weken voor de start van de examens – nog de moeite deed om deze Masterproef uitgebreid na te lezen. Zijn reflecties hebben me last-minute nog in staat gesteld de Masterproef op bepaalde vlakken bij te schaven.

Ten derde bedank ik mijn vrienden Thomas, Dries en Sander die aan het begin van dit academiejaar zo vriendelijk waren om de voicemailbegroetingen op de verschillende gsm's zo waarheidsgetrouw mogelijk in te spreken.

Tot slot gaat een grote bedanking uit naar mijn familie, in het bijzonder naar mijn ouders en zus. Zonder jullie aanhoudende mentale, financiële en logistieke steun de afgelopen vier jaar, was deze Masterproef er vandaag waarschijnlijk niet gekomen.

Deze Masterproef vormt voor mij het officieuze einde van mijn opleiding aan de Faculteit Economie en Bedrijfskunde. Deze faculteit heeft gedurende vier jaar het beste in mij naar boven gehaald. Ik hoop oprecht dat deze Masterproef daar een bewijs van is.

INHOUDSOPGAVE

Woord vooraf.....	I
Inhoudsopgave	II
Lijst van tabellen.....	IV
Hoofdstuk 1: Inleiding	1
Hoofdstuk 2: Literatuurstudie	4
2.1. Theoretische effecten van studentenarbeid op latere arbeidsmarkttuitkomsten.....	4
2.1.1. Het begrip 'menselijk kapitaal'	5
2.1.2. Menselijke kapitaalvorming en studentenarbeid.....	6
2.1.3. Het signaaleffect van studentenarbeid.....	8
2.1.4. Invloed van studentenarbeid op sociaal kapitaal	10
2.1.5. Invloed van studentenarbeid op schooluitkomsten	11
2.2. Studentenarbeid en latere arbeidsmarkttuitkomsten: algemene empirie .	15
2.2.1. Het endogeniteitsprobleem	15
2.2.2. Controle via proxyvariabelen.....	18
2.2.3. Controle via instrumentele variabelen	20
2.2.4. Semi-structurele modellen.....	23
2.2.5. Conclusie.....	24
2.3. Relevante versus irrelevante werkervaring als student: van belang voor latere arbeidsmarkttuitkomsten?	25
2.4. Werken tijdens het jaar of in de vakantie: verschillende effecten?.....	27
Hoofdstuk 3: Onderzoeksontwerp.....	30
3.1. Doel van het onderzoek	31
3.2. Correspondentieonderzoek.....	33
3.3. Onderzoekspopulatie	38
3.4. Ontwerp cv's en motivatiebrieven	39
3.4.1. Gelijkenissen tussen cv's	40

3.4.2. Werkervaring tijdens studentenperiode: de fundamentele karakteristiek	42
3.4.3. Motivatiebrieven.....	43
3.5. Vacaturepool	44
3.6. Procedure van verzending	47
3.7. Callback.....	50
3.8. Besluit.....	52
Hoofdstuk 4: Onderzoeksresultaten	53
4.1. Beschrijvende analyse	53
4.1.1. Kenmerken dataset	53
4.1.2. Maatstaven van ongelijke behandeling	55
4.1.3. Onderzoeksresultaten maatstaven van ongelijke behandeling	59
4.2. Regressie-analyse	64
4.3. Discussie onderzoeksresultaten	69
Hoofdstuk 5: Algemeen besluit.....	72
Literatuurlijst	
Bijlagen	

LIJST VAN TABELLEN

TABEL 3.1: VERZENDINGSSHEMA.....	49
TABEL 3.2: CODERINGSTABEL	50
TABEL 4.1: OVERZICHT KENMERKEN DATASET	54
TABEL 4.2: BESCHRIJVENDE STATISTIEKEN: POSITIEVE CALLBACK SENSU STRICTO	63
TABEL 4.3: BESCHRIJVENDE STATISTIEKEN: POSITIEVE CALLBACK SENSU LATO.....	63
TABEL 4.4: REGRESSIE-ANALYSE: POSITIEVE CALLBACK SENSU STRICTO	67
TABEL 4.5: REGRESSIE-ANALYSE: POSITIEVE CALLBACK SENSU LATO.....	68

HOOFDSTUK 1: INLEIDING

"Een op de twee schoolgaande jongeren heeft betaalde bijbaan" (De Standaard, 26 maart 2015). Met deze krantenkop wordt meteen duidelijk dat werken tijdens de studies voor de meeste Vlaamse studenten de norm is. Volgens officiële cijfers van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid waren in 2013 ongeveer 427.052 jongeren actief op de arbeidsmarkt (Randstad, 2014). Uit een jaarlijkse rondvraag van Randstad (2014) onder schoolgaande adolescenten blijkt dat 68 procent van de jongeren werkt tijdens de zomervakantie. Daarenboven beperkt het arbeidsaanbod van studenten zich niet alleen tot de schoolvakanties; maar liefst 54 procent van de ondervraagde studenten werkt ook tijdens de rest van het jaar. Op basis van bovenstaande cijfers kan de lezer dan ook concluderen dat het belang van studentenaarbeid in Vlaanderen niet te onderschatten valt; anno 2015 maakt werken tijdens de studies voor heel wat jongeren immers integraal deel uit van hun leefwereld (Adriaenssens, Verhaest, Van den Broeck, Proost & Berings, 2014).

Vanuit maatschappelijk oogpunt kan studentenaarbeid beschouwd worden als een flexibele arbeidsreserve (Häkkinen, 2006); economische sectoren zoals de horeca vinden in studenten soepel inzetbare arbeidskrachten om tijdelijke seizoensgebonden schommelingen op te vangen. In dat opzicht draagt studentenaarbeid bij tot een betere werking van sommige segmenten van de arbeidsmarkt (Adriaenssens et al., 2014).

Vanuit het standpunt van het individu levert studentenaarbeid meestal een eerste loon op. Dit loon kan voor verschillende doeleinden worden aangewend: zo blijkt uit de eerder geciteerde rondvraag van Randstad (2014) dat jongeren hun vergaarde centen vooral spenderen aan reizen, uitgaan, kleding en technologie. Daarnaast wordt het geld soms ook gebruikt ter bekostiging van de studies.

Abstractie makend van het hierboven geschetste korte-termijn-karakter van het effect van studentenaarbeid, stellen we ons binnen deze Masterproef de vraag of werken tijdens de studies ook baten op langere termijn met zich meebrengt. Er bestaan immers theoretische kanalen die suggereren dat studentenaarbeid een mogelijk positieve invloed kan hebben op latere arbeidsmarktmogelijkheden.

Concreet onderzoeken we in deze Masterproef of werkgevers in de initiële fase van het sollicitatieproces belang hechten aan de arbeidservaring van pas afgestudeerde kandidaten. We gaan dit na aan de hand van een veldexperiment, zijnde een correspondentietest. In een correspondentieonderzoek worden cv's en motivatiebrieven van twee of meerdere fictieve kandidaten naar dezelfde vacatures uitgestuurd. De fictieve sollicitanten zijn gelijkwaardig inzake opleiding en achtergrond, maar verschillen van elkaar in één fundamenteel kenmerk (bijvoorbeeld ras, geslacht of arbeidservaring als student). Vervolgens wordt de respons van de werkgever op de sollicitaties van de verschillende kandidaten bestudeerd. Eventuele verschillen in respons kunnen bijgevolg – door de opzet van het onderzoek – enkel te wijten zijn aan het fundamenteel verschillende kenmerk. Middels deze onderzoeksstrategie kan het bestaan van ongelijke behandeling of discriminatie op de arbeidsmarkt op een relatief eenvoudige manier worden aangetoond.

Op basis van ons correspondentieonderzoek wensen we drie maatschappelijk relevante onderzoeksvragen te beantwoorden:

Onderzoeksvraag 1: Hebben pas afgestudeerde kandidaten met om het even welke arbeidservaring tijdens hun studentenperiode bij een sollicitatie betere aanwervingskansen dan gelijkwaardige pas afgestudeerde kandidaten zonder arbeidservaring?

Deze onderzoeksvraag gaat met andere woorden na of om het even welke soort studentenarbeid de aanwervingskansen van een kandidaat significant beïnvloedt of niet. In de twee volgende onderzoeksvragen wordt nagegaan in welke mate de relevantie respectievelijk tijdsdimensie van de studentenarbeid een rol spelen bij de aanwervingsbeslissing van een selectieverantwoordelijke.

Onderzoeksvraag 2: Hebben pas afgestudeerde kandidaten met relevante arbeidservaring tijdens hun studentenperiode bij een sollicitatie betere aanwervingskansen dan gelijkwaardige pas afgestudeerde kandidaten met irrelevante arbeidservaring?

Onderzoeksvraag 3: Hebben pas afgestudeerde kandidaten met een studentenjob tijdens het jaar bij een sollicitatie betere aanwervingskansen dan gelijkwaardige pas afgestudeerde kandidaten met een studentenjob tijdens de zomer?

Met het correspondentieonderzoek leveren we een unieke bijdrage aan de relevante literatuur, aangezien de door ons gehanteerde onderzoeksstrategie nooit eerder werd toegepast om het mogelijke effect van studentenarbeid op latere arbeidsmarkttuitkomsten te identificeren. In de meeste studies wordt doorgaans vertrokken van niet-experimentele longitudinale datasets om een antwoord te bieden op de vraag of studentenarbeid een effect heeft op latere arbeidsmarkttuitkomsten. Zoals in hoofdstuk 2 zal worden aangetoond, dienen dergelijke studies – om tot causaal interpreteerbare resultaten te kunnen komen – zorgvuldig te controleren voor mogelijke endogeniteit van studentenarbeid met betrekking tot latere arbeidsmarkttuitkomsten. We voeren later in deze Masterproef aan waarom eerdere pogingen om dit endogeniteitsprobleem aan te pakken, volgens ons tekortschieten. Verder motiveren we waarom ons correspondentieonderzoek niet aan dergelijke endogeniteitsproblemen onderhevig is.

De rest van deze Masterproef wordt als volgt ingedeeld; in hoofdstuk 2 presenteren we aan de hand van een literatuurstudie de theoretische kanalen waarlangs studentenarbeid mogelijkwijs een effect kan hebben op latere arbeidsmarkttuitkomsten. Vervolgens rapporteren we studies waarin wordt nagegaan of de theoretisch vooropgestelde effecten van studentenarbeid op latere arbeidsmarkttuitkomsten ook empirisch ondersteund worden.

Hoofdstuk 3 behandelt de gehanteerde onderzoeksmethodologie. Er wordt stilgestaan bij het ontwerp en de praktische aspecten van de correspondentietest.

De onderzoeksresultaten worden gepresenteerd in hoofdstuk 4; aan de hand van twee maatstaven voor ongelijke behandeling en een regressie-analyse, gaan we na in welke mate studentenarbeid een effect heeft op latere aanwervingsmogelijkheden.

Tot slot maken we in hoofdstuk 5 ruimte voor het besluit van deze Masterproef.

HOOFDSTUK 2: LITERATUURSTUDIE

De literatuurstudie wordt als volgt ingedeeld; ten eerste worden 4 theoretische kanalen bestudeerd langs dewelke studentenarbeid een invloed kan hebben op latere arbeidsmarktuitskomsten. We bekijken achtereenvolgens hoe de theorie van het menselijk kapitaal, de signaaltheorie en de sociale netwerktheorie een mogelijk positief effect vooropstellen. Daarna bekijken we het negatieve effect dat studentenarbeid op schooluitskomsten (en bijgevolg arbeidsmarktuitskomsten) kan hebben. Vervolgens rapporteren we empirisch onderzoek waarin wordt nagegaan of er überhaupt effecten van studentenarbeid op latere arbeidsmarktuitskomsten bestaan, en indien wel, op welke uitskomsten (bijvoorbeeld verloning). We bespreken mogelijke endogeniteit en hoe de bestaande literatuur met dit probleem omgaat. Tot slot bekijken we, gegeven onze eigen onderzoeksvragen, meer in detail de theorie en empirie rond relevante en irrelevante studentenarbeid, alsook rond studentenarbeid doorheen het jaar versus studentenarbeid tijdens vakanties.

2.1. THEORETISCHE EFFECTEN VAN STUDENTENARBEID OP LATERE ARBEIDSMARKTUITKOMSTEN

In deze sectie bespreken we de theoretische effecten van studentenarbeid op latere arbeidsmarktuitskomsten. Met het uitvoeren van een studentenjob wordt immers niet enkel een eerste loon verdiend; studentenarbeid levert bijvoorbeeld ook bepaalde vaardigheden en kennis op die de productiviteit van het individu permanent kunnen opkrikken; we wijzen hierbij bijvoorbeeld op de waarden die zich kunnen vormen ten aanzien van arbeid en de werkgever. In dit opzicht kan studentenarbeid als dusdanig ook beschouwd worden als een bron van menselijke kapitaalaccumulatie. Aan studentenarbeid kunnen evenwel ook negatieve effecten gekoppeld zijn; we kunnen dan bijvoorbeeld denken aan de indirect negatieve impact die studentenarbeid via slechtere schooluitskomsten op latere arbeidsmarktkansen heeft.

In wat volgt bespreken we achtereenvolgens de verschillende theoretische kanalen langs dewelke studentenarbeid mogelijkerwijs een effect op latere arbeidsmarktuitskomsten kan hebben; ten eerste bespreken we het menselijk kapitaalaspect van studentenarbeid. We gaan daarom vooreerst dieper in op het begrip 'menselijk kapitaal'. Vervolgens geven we de theoretische interpretatie van het signaaleffect dat van studentenarbeid uitgaat. Ten derde behandelen we het

effect van studentenarbeid op sociaal kapitaal. Tot slot analyseren we het effect van studentenarbeid op schooluitkomsten, die vervolgens ook een effect zullen hebben op latere arbeidskansen. De drie eerste kanalen hebben een direct karakter, terwijl het laatste kanaal eerder indirect is.

2.1.1. HET BEGRIP 'MENSELIJK KAPITAAL'

"Fourthly, of the acquired and useful abilities of all the inhabitants or members of the society. The acquisition of such talents, by the maintenance of the acquirer during his education, study, or apprenticeship, always costs a real expense, which is a capital fixed and realized, as it were, in his person. Those talents, as they make a part of his fortune, so do they likewise that of the society to which he belongs. The improved dexterity of a workman may be considered in the same light as a machine or instrument of trade which facilitates and abridges labor, and which, though it costs a certain expense, repays that expense with a profit."
[Smith, 1776].

Zoals het bovenstaande citaat aantoont, werd het begrip 'menselijk kapitaal' reeds in de 18^{de} eeuw beschreven door Adam Smith. Smith beschouwde menselijk kapitaal als één van de vier vaste vormen van kapitaal, naast productieve machines, winstgevende gebouwen en verbeteringen aan land (Verhaest, 2013).

Tegenwoordig beschouwt men als menselijk kapitaal elke vorm van kennis of vaardigheden (zowel intrinsiek als aangeleerd) die bijdragen tot de productiviteit van het individu (Acemoglu, 1999). Deze ruime beschrijving impliceert dat de voorraad menselijk kapitaal niet enkel afhangt van het aantal jaren scholing die het individu genoten heeft. Naast formele scholing bepalen vele andere aspecten immers de hoeveelheid menselijk kapitaal van een individu; Acemoglu (1999) wijst bijvoorbeeld op de kwaliteit van het aangeboden onderwijs, eventuele stages, werkervaring en intrinsieke kenmerken (IQ, inzicht en probleemoplossend denken). Aangezien deze aspecten moeilijker te observeren zijn in de realiteit, wordt in veel macro-economisch empirisch onderzoek het aantal jaren scholing als een proxy genomen voor de hoeveelheid menselijk kapitaal. Acemoglu (1999) wijst er echter op dat wanneer arbeidsinkomen geregresseerd wordt op het aantal jaren scholing, de verklaringskracht (R^2) eerder laag is. Deze vaststelling impliceert dat naast het aantal jaren scholing ook vele andere aspecten de opbouw

van menselijk kapitaal (en bijgevolg de productiviteit van het individu) beïnvloeden.

We wensen de lezer er op te wijzen dat latere arbeidsmarktmogelijkheden (inzake aanwerving, verloning en promotie) voor een groot deel bepaald worden door de productiviteit van het individu. Investeren in menselijk kapitaal (bijvoorbeeld door hogere studies aan te vatten) leidt aldus tot betere professionele uitkomsten.

Becker (1962) beschrijft een andere vorm van menselijke kapitaalvorming, de zogenaamde 'on-the-job training'. Dit concept geeft gestalte aan de idee van levenslang leren. Na het afronden van een schoolopleiding stopt het accumulatieproces van menselijk kapitaal immers niet; buitenschoolse opleidingen (op het werk) bezorgen het individu namelijk extra vaardigheden en kennis die zijn productiviteit (levenslang) ten goede komen.

Zoals hierboven werd vermeld, bestaat er een nauw verband tussen productiviteit en menselijk kapitaal. Aangezien lange termijn economische groei vooral bepaald wordt door de evolutie van de productiviteit binnen de economie, mag het belang van menselijk kapitaal voor economische groei zeker niet onderschat worden. In een groeicontext mag het belang van een overheidsbeleid dat bijvoorbeeld gericht is op het verhogen van de kwaliteit en de duur van onderwijs, niet langer onduidelijk zijn (Lucas, 1988; Heylen & Van de Kerckhove, 2013).

Nu het begrip 'menselijk kapitaal' duidelijk is, gaan we in de volgende subsectie dieper in op de concrete accumulatie van menselijk kapitaal via studentenarbeid. We bespreken met andere woorden de specifieke vaardigheden die via een studentenjob worden verworven en die de productiviteit (en bijgevolg de latere arbeidsmarktkansen) van het individu reeds in een vroeg stadium positief kunnen beïnvloeden.

2.1.2. MENSELIJKE KAPITAALVORMING EN STUDENTENARBEID

Zoals hierboven reeds werd onderstreept, leiden nieuwe kennis en vaardigheden tot een verhoging van de productiviteit. Ook de verwerving van additionele kennis en vaardigheden via een studentenjob kan bijgevolg een positieve invloed uitoefenen op de latere arbeidsmarktuitskomsten van het individu.

Vooreerst creëert studentenarbeid nieuwe opportuniteiten voor het verwerven van waardevolle kennis en vaardigheden die voor de rest van de carrière bruikbaar

zijn.¹ Een eerste werkervaring kan er zelfs toe leiden dat sommige opgebouwde vaardigheden zichzelf (automatisch) versterken en verbreden; zo stelt Painter II (2010) dat naarmate studenten meer ervaring hebben in de job die ze naast hun schoolactiviteiten uitvoeren, ze meer kansen zullen krijgen om bijvoorbeeld meer gecompliceerde taken aan te pakken of meer 'leidinggevende' functies te bemannen. De resulterende vaardigheden (denk aan een hogere verantwoordelijkheidszin of een groter probleemoplossend vermogen) zorgen dus voor een additionele verhoging van de voorraad menselijk kapitaal van deze student.

Ten tweede kunnen jongeren dankzij studentenarbeid al op vroege leeftijd kennismaken met bedrijfsgerelateerde praktijken en strategieën (Painter II, 2010). De werkomgeving stelt jobstudenten immers in staat om sommige van deze praktijken (bijvoorbeeld in de management- of accountingafdeling) vanop een afstand te observeren (Barron, Berger & Black, 1997). Dit stelt studenten bijvoorbeeld in staat hun 'practical life skills' aan te scherpen; vaardigheden zoals onderhandelingsvermogen, outsourcing of timemanagement kunnen hierdoor gestimuleerd worden (Barron, Berger & Black, 1997).

Tot slot hebben veel studentenjobs ook actieve interactie en samenwerking met collega's tot gevolg. Deze interactie werkt de opbouw van het zogenaamd sociaal kapitaal in de hand (zie subsectie 2.1.4.). Verder vormen informele dialogen met medewerkers of supervisors een additionele bron van kennis (Painter II, 2010).

De bovenbeschreven kanalen helpen stuk voor stuk de productiviteit van het individu te verhogen, naast natuurlijk de vorming van menselijk kapitaal op de schoolbanken. In deze context spreekt men bijgevolg ook over de complementariteit van scholing en studentenarbeid (Häkkinen, 2006; Rothstein, 2007; Alam, Carling & Nääs (2013));² zowel scholing als studentenarbeid dragen

¹ We kunnen bijvoorbeeld denken aan de opwaardering van eigenschappen en vaardigheden zoals motivatie, zelfvertrouwen, maturiteit, verantwoordelijkheidszin, probleemoplossend vermogen, vastberadenheid, timemanagement, werkethiek en het werken onder gezag (Leos-Urbel, 2014).

² Naast deze complementariteit moet er ook rekening worden gehouden met mogelijke substitutie van scholing door studentenarbeid; we bespreken deze mogelijkheid in meer detail in subsectie 2.1.5.

immers (elk op hun manier) bij tot de vorming van menselijk kapitaal en bijgevolg tot een verhoging van de productiviteit van het individu.³

De idee van complementariteit tussen scholing en studentenarbeid wordt ook onrechtstreeks in de verf gezet door Rosen (1972) en Mincer (1962). Rosen (1972) stelt dat een groot deel van de kennis en vaardigheden die individuen bezitten, niet verworven werd via scholing, maar integendeel via werkervaring; het accumulatieproces van menselijk kapitaal vindt met andere woorden niet enkel op de schoolbanken plaats.

Mincer (1962) formuleert diezelfde idee als volgt: *"In the context of the economist's concern with education as a process of investment in manpower, it is important to be reminded that formal school instruction is neither an exclusive nor a sufficient method of training the labor force. Graduation from some level of schooling does not signify the completion of a training process."* [Mincer, 1962, p. 50]. Het is pas op de werkplek dat een langdurig proces van (specifieke) kennis- en vaardigheidsvorming van start gaat. Deze accumulatie wordt doorheen de carrière bereikt via stages en trainingsprogramma's aangeboden door de werkgever. Verder schrijft Mincer (1962) een grote rol toe aan learning-by-doing als belangrijke determinant van menselijke kapitaalopbouw.

Samenvattend kan werken tijdens de studies leiden tot de vorming of stimulatie van productiviteitsverhogende kennis of vaardigheden. Deze hogere productiviteit kan vervolgens een positief effect hebben op latere arbeidsmarkttuitkomsten; in de aanwervingsfase prefereren werkgevers namelijk de meest productieve (geschikte) kandidaten voor hun openstaande vacatures. Ook wat promotie betreft hebben de meest productieve werknemers een streepje voor.

2.1.3. HET SIGNAALEFFECT VAN STUDENTENARBEID

Naast de opbouw van menselijk kapitaal levert een job tijdens de studentenperiode ook een potentieel signaaleffect op voor potentiële werkgevers (Geel & Backes-Gellner, 2012). De signaaltheorie werd in de jaren '70 ontwikkeld door onder andere Spence (1973) en Stiglitz (1975).

³ Het is zelfs mogelijk dat studentenarbeid – via zijn potentieel effect op motivatie en timemanagementvaardigheden – leidt tot méér scholing en bijgevolg een indirect positief effect teweegbrengt op het menselijk kapitaal van de student. We bespreken dit verder in subsectie 2.1.5.

Spence (1973) beschouwt het aanwerven van een werknemer als een investering onder onzekerheid. Dit vloeit voort uit het feit dat een werkgever a priori moeilijk de echte productiviteit van een potentiële werknemer kan achterhalen; het is met andere woorden pas mogelijk een adequaat oordeel over iemands productiviteit te vellen na diens aanwerving. De werkgever kan echter wel direct de persoonsgebonden kenmerken van de sollicitant observeren. Deze kenmerken blijken bijvoorbeeld uit het opgestuurde cv. Spence (1973) maakt een onderscheid tussen indices en signalen. Indices zijn karakteristieken die ofwel vaststaan (zoals geslacht, ras en naam), ofwel voor iedereen op eenzelfde manier evolueren (bijvoorbeeld leeftijd). Onder signalen worden die kenmerken verstaan die kunnen worden beïnvloed door het individu (bijvoorbeeld scholing).

Gegeven de onzekerheid die met het aanwerven van een nieuwe werknemer gepaard gaat, zullen werkgevers bepaalde signalen associëren met de (impliciete) uiting van productiviteit. Op basis van vorige arbeidsmarktervaringen kennen werkgevers immers een conditionele productiviteit toe aan een bepaalde combinatie van indices en signalen.⁴ Sollicitanten die bijvoorbeeld een universitair diploma kunnen voorleggen, worden door werkgevers als productiever beschouwd, omdat hun diploma een bepaald signaal geeft; ze bewijzen met hun diploma dat ze over veel aangeboren talenten en vaardigheden beschikken (Verhaest, 2013).

Ook in de context van studentenarbeid kan de signaaltheorie een interessant kanaal zijn; studenten kunnen middels hun vroege participatie op de arbeidsmarkt immers hun aangeboren talenten signaleren; het zijn namelijk enkel de meest getalenteerde studenten die in staat zijn hun studies te combineren met studentenarbeid doorheen het jaar (Geel et al., 2012). Daarnaast geven studenten via hun arbeidsmarktparticipatie ook een signaal over hun werkwillegheid. Studentenarbeid wordt voor de werkgevers dus een additioneel, observeerbaar signaal hetwelke kan leiden tot betere aanwervingskansen in de eerste fase van de carrière.

⁴ Bijgevolg is de signaaltheorie nauw verwant met statistische discriminatie (Arrow, 1974). Onder statistische discriminatie wordt het discrimineren op basis van gepoolde statistieken verstaan; zo wordt een persoon uit een minderheidsgroep als minder productief beschouwd dan een persoon met een 'betere' achtergrond, ondanks het feit dat beide personen misschien hetzelfde diploma hebben. De werkgever baseert zich echter op deze statistieken omdat de echte productiviteit van het individu moeilijk vóór de aanwerving kan worden achterhaald.

Concluderend kan het signaaleffect van studentenarbeid een positieve invloed hebben op latere arbeidsmarkttuitkomsten. Studenten die tijdens hun studies ook werken signaleren daarmee immers hun aangeboren talenten en werkwillegheid. Aangezien werkgevers geconfronteerd worden met onzekerheid bij het aanwerven, kunnen ze zich door deze signalen laten leiden tijdens de sollicitatieprocedure.

Het is belangrijk om in te zien dat de signaaltheorie een alternatieve verklaring biedt voor de (mogelijk) positieve arbeidsmarkteffecten die studentenarbeid met zich meebrengt. Waar de theorie van het menselijk kapitaal de positieve arbeidsmarkttuitkomsten toeschrijft aan een verhoogde set van vaardigheden en kennis die de productiviteit van het individu ten goede komen, zoekt de signaaltheorie het antwoord in de onzekerheid die met het aanwerven van een werknemer gepaard gaat. Door deze onzekerheid zullen werkgevers immers meer geneigd zijn belang te hechten aan bepaalde signalen. Van een zuiver productiviteitsverhogend effect – zoals bij het eerste kanaal – is hier evenwel geen sprake (Geel et al., 2012).

2.1.4. INVLOED VAN STUDENTENARBEID OP SOCIAAL KAPITAAL

Een laatste theoretisch kanaal waarlangs studentenarbeid een mogelijk positief effect heeft op latere arbeidsmarkttuitkomsten, vindt zijn oorsprong in de sociale netwerktheorie van Granovetter (1973). In deze theorie onderstreept Granovetter (1973) het belang van zogenaamde 'weak ties' om het sociaal netwerk van een individu te vergroten.⁵ Een groter sociaal netwerk zou bijgevolg gepaard gaan met betere jobopportunities.

Een student die beslist om tijdens zijn studies al werkervaring op te doen, investeert volgens de sociale netwerktheorie al op jonge leeftijd in zijn netwerk; (professionele) relaties met nieuwe collega's, werkgevers en zelfs klanten kunnen er toe leiden dat blijvende contacten gecreëerd worden die later – bijvoorbeeld bij het vinden van een eerste job – zeer waardevol kunnen zijn. Via zijn netwerk kan

⁵ Granovetter (1973) maakt een onderscheid tussen 'strong ties' en 'weak ties'. Onder de eerste verstaan we bijvoorbeeld een vriendennetwerk, waarbij het netwerk naast de directe relaties (persoon A – persoon B), ook in stand wordt gehouden door indirecte relaties (persoon A – persoon C – persoon B). Bij 'weak ties' gaat het daarentegen over bijvoorbeeld een directe relatie met persoon D uit een ander vriendennetwerk, waarbij er voor het overige geen enkele andere band tussen de twee netwerken bestaat. Hierdoor krijgt persoon A ook toegang tot dit tweede netwerk, waardoor het sociaal netwerk van persoon A (alsook persoon D) wordt uitgebreid.

een persoon bijvoorbeeld makkelijker een mooie startpositie binnen een sterk bedrijf versieren, met positieve gevolgen voor zijn latere carrière.

Samengevat volgt uit de sociale netwerktheorie dat, dankzij een studentenjob, het zogenaamd sociaal kapitaal van schoolgaande jongeren reeds op vroege leeftijd wordt uitgebreid, hetgeen mogelijksterwijs een positief effect kan hebben op latere arbeidsmarkt-mogelijkheden, in het bijzonder de latere aanwervings- en promotiekansen.

Naast de drie bovenbeschreven kanalen waarlangs studentenarbeid een positief effect kan hebben op latere arbeidsmarkttuitkomsten, bespreken we in de volgende subsectie de mogelijk negatieve gevolgen die studentenarbeid op latere arbeidsmogelijkheden heeft via het effect van studentenarbeid op scholing.

2.1.5. INVLOED VAN STUDENTENARBEID OP SCHOOLUITKOMSTEN

Om de theoretische effecten van studentenarbeid op schooluitkomsten te duiden, steunen veel studies (direct of indirect) op de zero-sum-theorie (Ruhm, 1997; Warren, 2002; Parent, 2006; Triventi, 2014; Darolia, 2014). In essentie worden jongeren geconfronteerd met een allocatievraagstuk; de vraag is hoe ze hun beschikbare tijd moeten verdelen over verschillende activiteiten zoals schoolwerk, vrije tijd en betaalde studentenarbeid. De zero-sum-theorie stelt nu dat elke extra inspanning (zowel qua tijd als energie) in professionele activiteiten leidt tot een evenredige daling in educatieve inzet; een uur werken in de supermarkt is een uur niet gependeed aan studeren, het bijwonen van lessen⁶ of het maken van huiswerk (Warren, 2002). Een belangrijke implicatie is dat hierdoor de accumulatie van menselijk kapitaal via de schoolbanken of (zelf)studie negatief wordt beïnvloed. Aangezien elke vorm van menselijk kapitaal de productiviteit (en bijgevolg de latere arbeidsmarktkansen) van de student beïnvloedt (zie subsectie 2.1.1.), kan de resulterende reductie in de tijd gependeed aan schoolactiviteiten mogelijksterwijs een negatief effect hebben op de latere arbeidsmarkttuitkomsten van de student. (Recent) empirisch onderzoek (Daly, Lewis, Corliss & Heaslip, 2015; Leigh & Ryan, 2008; Mariotti & Meinecke, 2015) wijst immers op het belang

⁶ Ook het missen van extra-curriculaire activiteiten kan gevolgen hebben; zo wijst Triventi (2014) erop dat studenten die weinig tijd doorbrengen op de universiteitscampus, zichzelf minder goed kunnen identificeren als 'student'. Dit kan leiden tot minder academische volharding.

van scholing voor latere arbeidsmarktuitskomsten; zo schatten Leigh et al. (2008) de monetaire opbrengst (de evolutie van het loon over de levenscyclus) van een additioneel jaar scholing op 10 procent. Gelijkaardige resultaten worden gevonden door Light (2001) en Blackburn & Neumark (1995).

Studentenarbeid heeft bijgevolg een dubbel effect op menselijke kapitaalvorming. Enerzijds is er het directe kanaal zoals dat in subsectie 2.1.2. verduidelijkt werd; de student verwerft additionele kennis en vaardigheden op de werkplek. Anderzijds blijkt studentenarbeid via het hierboven beschreven indirecte kanaal ook een negatief effect te hebben op de menselijke kapitaalvorming; doordat de student minder tijd kan spenderen aan schoolactiviteiten, wordt de menselijke kapitaalvorming langs deze weg gehinderd. Er is met andere woorden sprake van een trade-off tussen het verwerven van menselijk kapitaal op de werkplek en menselijke kapitaalaccumulatie via formele scholing.

Daarnaast hebben verschillende studies de effecten van educatieve inzet op schooluitskomsten geanalyseerd; Arulampalam, Naylor & Smith (2012) vinden dat het niet-bijwonen van lessen aan de universiteit gepaard gaat met slechtere gemiddelde scores op hoofdvakken. Het onderzoek van Stinebrickner & Stinebrickner (2004) leert dat het causale effect van studeertijd op academische resultaten sterk (en significant) positief is. Wanneer er dus sprake is van zogenaamde crowding-out⁷, leidt dit bijgevolg ook tot minder goede schooluitskomsten. Ook dit resultaat kan mogelijk een negatieve invloed hebben op latere arbeidsmarktmogelijkheden; zo wijst Darolia (2014) bijvoorbeeld op het belang van studieresultaten om tot een kwalitatieve universiteit te worden toegelaten of te worden aangeworven voor een goede job.

We kunnen de zero-sum-theorie dan ook als volgt samenvatten; meer studentenarbeid leidt tot een reductie van de tijd gependend aan studeren, waardoor de menselijke kapitaalopbouw via scholing wordt gereduceerd. Daarnaast worden ook de schoolresultaten negatief beïnvloed. Deze twee resultaten kunnen later een negatieve impact hebben op de arbeidsmarktkansen van de student.

⁷ Met crowding-out wordt de (gedeeltelijke) verdringing van tijd gependend aan studies door arbeidstijd bedoeld. Bijgevolg is deze term nauw verwant met de zero-sum-theorie.

Alhoewel de hierboven beschreven theorie een duidelijk negatief effect van studentenarbeid op school- en arbeidsmarkttuitkomsten voorspelt, dient ze toch te worden genuanceerd. Zo wordt in de zero-sum-theorie verondersteld dat er volledige crowding-out plaatsvindt; een uur werken betekent dat er een uur minder gependend kan worden aan bijvoorbeeld studeren. Een meer acceptabele veronderstelling volgens Warren (2002) is dat eerder andere, niet-productieve activiteiten (deels) worden gereduceerd; dit wordt door veel zogenaamde time-use-studies bevestigd (Kalenkoski & Pabilonia, 2012; Babcock & Marks, 2011; Oosterbeek & van den Broek, 2009). Kalenkoski et al. (2012) besluiten bijvoorbeeld dat studentenarbeid zowel de tijd gependend aan huiswerk als de onproductieve 'schermtijd'⁸ vermindert. Naarmate de werkintensiteit stijgt, worden meer onproductieve activiteiten afgestoten. Als studentenarbeid in realiteit gepaard gaat met de substitutie van vrijetijdsactiviteiten, dan zijn de negatieve effecten op scholing – die door de zero-sum-theorie worden geponeerd – deels ongegrond.

Tot slot bespreken we nog kort twee kanalen waarlangs studentenarbeid een mogelijk positieve invloed kan hebben op scholing. Ten eerste kan een studentenjob ertoe leiden dat het doorzettingsvermogen om studies succesvol af te ronden en de motivatie om hogere studies aan te vatten, worden gestimuleerd; volgens Dustmann & van Soest (2007) worden werkende jongeren immers geconfronteerd met alle negatieve kenmerken van laaggeschoolde arbeid en dit zou hen kunnen aanmoedigen om hogere studies aan te vatten. Op deze manier leidt studentenarbeid (indirect) tot additionele opbouw van menselijk kapitaal via extra scholing. Ten tweede brengt Triventi (2014) het argument van verhoogde efficiëntie aan; werkende studenten worden met meer tijdsbeperkingen geconfronteerd en dit kan een incentive zijn om efficiënter met tijd om te gaan. Rothstein (2007) benadrukt in deze context de organisatorische vaardigheden die via een studentenjob kunnen worden verworven. Deze vaardigheden moeten studenten in staat stellen hun tijd efficiënter te verdelen over verschillende activiteiten.

⁸ Onder schermtijd worden in deze studie de tijd gependend aan televisiekijken en het gebruik van een computer voor niet-productieve activiteiten (bijvoorbeeld videospelen) verstaan.

Samenvattend werd er aanvankelijk een negatief effect van studentenarbeid op schooluitkomsten verondersteld. Vervolgens hebben we de gebreken van de zero-sum-theorie aangetoond en het negatieve effect genuanceerd. Daarna hebben we nog twee mechanismen meegegeven die een mogelijk positief effect van studentenarbeid op schooluitkomsten kunnen impliceren. Hiermee hebben we trachten aan te tonen dat de gevolgen van studentenarbeid op schooluitkomsten niet ondubbelzinnig zijn; naast de vaak geciteerde zero-sum-theorie kunnen er immers nog andere mechanismen spelen die de studiegerelateerde beslissingen beïnvloeden.

2.2. STUDENTENARBEID EN LATERE ARBEIDSMARKTUITKOMSTEN: ALGEMENE EMPIRIE

In deze sectie gaan we dieper in op de vraag of er empirische evidentie is voor het bestaan van een effect van studentenarbeid op latere arbeidsmarktuitkomsten. Eerst behandelen we de methodologische moeilijkheid die met het beantwoorden van deze vraag gepaard gaat. Vervolgens presenteren we hoe de literatuur via verschillende benaderingen onderzoekt of er wel degelijk een effect bestaat, en indien wel, op welke arbeidsmarktuitkomsten (bijvoorbeeld verloning).

2.2.1. HET ENDOGENITEITSPROBLEEM

Wanneer we het effect van studentenarbeid op latere arbeidsmarktuitkomsten econometrisch willen onderzoeken, zijn we in de eerste plaats geïnteresseerd in de causale invloed die studentenarbeid op de uitkomstvariabele (bijvoorbeeld loon of tewerkstellingskans) uitoefent. Om het zuivere causale effect te vinden, moeten we echter ook controleren voor andere (observeerbare) verschillen die mogelijk de uitkomstvariabele beïnvloeden. Indien we bijvoorbeeld de variabele "geslacht" niet in de (loon)vergelijking opnemen, dan is de invloed van studentenarbeid (waarin we geïnteresseerd zijn) op de uitkomstvariabele niet zuiver, aangezien het geschatte effect dan ook deels de invloed van de weggelaten variabele "geslacht" incorporeert.⁹ Het is dus belangrijk dat onderzoekers in hun analyse ook voor andere verschillen controleren, willen ze het effect van studentenarbeid op latere arbeidskansen correct (in)schatten. Dit brengt echter een methodologisch probleem met zich mee dat al het empirisch onderzoek in deze discipline bemoeilijkt.

Een eerste generatie van studies¹⁰ (Stephenson, 1981; D'Amico, 1984; Lillydahl, 1990) onderzocht het effect van studentenarbeid op verschillende uitkomstvariabelen waarbij gecontroleerd werd voor een kleine set observeerbare variabelen. Via de kleinste kwadratenmethode (OLS) vindt Stephenson (1981) bijvoorbeeld dat het uitoefenen van studentenarbeid de latere lonen significant verhoogt ten opzichte van studenten zonder job tijdens hun studies.

⁹ Technisch gezien geldt dit enkel indien de onafhankelijke variabelen "geslacht" en "studentenarbeid" onderling gecorreleerd zijn. In dat geval zijn de schattingsresultaten ook inconsistent (Gujarati & Porter, 2009).

¹⁰ Zie ook Ruhm (1997) voor een volledig overzicht van de tot dan toe beschikbare literatuur.

Ondanks controle voor observeerbare verschillen zoals ras en geslacht, is het methodologisch probleem in deze eerste generatie van studies dat er nog steeds (voor de onderzoeker) onobserveerbare verschillen zijn waarvoor niet gecontroleerd wordt; studenten die ervoor opteren om te werken tijdens hun studies kunnen immers verschillen van studenten die niet werken.¹¹ De keuze om te werken hangt bijvoorbeeld niet alleen af van specifieke financiële noden om universitaire studies te bekostigen, maar ook van familiale connecties, motivatie en ability.¹² Er zijn met andere woorden niet-opgenomen variabelen die zowel de keuze om te werken tijdens de studies, als de latere arbeidsmarkttuitkomsten, beïnvloeden. Dit brengt een endogeniteitsprobleem¹³ met zich mee hetwelke impliceert dat – indien hiervoor geen adequate oplossing wordt gevonden – de onderzoeksresultaten een verkeerd beeld geven omtrent de causale impact van studentenarbeid op latere arbeidsmarkttuitkomsten.

Een mooi voorbeeld van een onobserveerbare variabele is motivatie; studenten die erg gemotiveerd zijn of veel ambitie 'vertonen', zullen eerder geneigd zijn om tijdens hun studies ook bijkomende ervaringen op te doen via studentenarbeid. Daarnaast hebben gemotiveerde personen betere arbeidsmarkttuitkomsten; zij hebben bijvoorbeeld tijdens een sollicitatiegesprek betere troeven in handen dan gelijkaardige kandidaten met iets minder motivatie. Wanneer er tijdens een onderzoek geen aandacht wordt geschonken aan dergelijke onobserveerbare variabelen¹⁴ (zoals dat het geval was bij de eerste generatie van studies), dan is een causale interpretatie van het gevonden effect van studentenarbeid op latere arbeidsmarkttuitkomsten, verkeerd.¹⁵ Het is dan immers niet zo dat de gevonden positieve (cor)relatie tussen studentenarbeid en arbeidsmarkttuitkomsten een causale verklaring heeft; integendeel, het positieve effect is aanwezig doordat er

¹¹ Dit is iets wat door de eerste generatie van studies over het hoofd werd gezien; zij beschouwden de keuze om studentenarbeid te verrichten immers als exogeen, terwijl deze variabele in werkelijkheid als endogeen bestempeld moet worden.

¹² Bij gebrek aan een deftige Nederlandse vertaling gebruiken we 'ability' verder om begrippen zoals aangeboren talenten of intellectuele capaciteit aan te duiden.

¹³ Light (1999) formuleert het endogeniteitsprobleem als volgt: "*The direct, skill-enhancing effect of high school employment is difficult to identify because high school work is correlated with curricular choices, postsecondary schooling and work effort, and many observed and unobserved factors.*" [Light, 1999, p. 291].

¹⁴ Er wordt met andere woorden niet voor deze variabelen gecontroleerd in de regressie-analyse.

¹⁵ Dit heeft ook als implicatie dat standaard OLS-resultaten vertekend en inconsistent worden (Gujarati et al., 2009).

een derde, niet-opgenomen variabele is die een invloed uitoefent over beide variabelen (bijvoorbeeld motivatie die zowel de keuze om te werken tijdens de studies als de latere arbeidsmarkttuitkomsten positief beïnvloedt).

Kortom, meer gemotiveerde studenten selecteren zichzelf in het verrichten van studentenarbeid en indien motivatie niet wordt opgenomen in de lijst van controlevariabelen, zal er langs deze weg een (als foutief geïnterpreteerd causaal) positief effect gevonden worden op latere arbeidsmarkttuitkomsten. Het endogeniteitsprobleem wordt ook geïllustreerd aan de hand van bijlage 1.1.

We moeten de lezer er echter op wijzen dat het mechanisme van zelfselectie in dit voorbeeld evengoed in de omgekeerde richting kan gelden. Het is namelijk mogelijk dat net de minst gemotiveerde studenten zichzelf selecteren in het verrichten van (veel) studentenarbeid.

Wanneer een onderzoeker dus correct het bestaan van een causaal verband tussen studentenarbeid en arbeidsmarkttuitkomsten wil aantonen, moet hij zichzelf verzekeren dat er ook voldoende voor (on)observeerbare verschillen werd gecontroleerd, wil hij de coëfficiënt voor het effect van studentenarbeid als oorzakelijk kunnen interpreteren. Dit is geen eenvoudige opgave. In wat volgt presenteren we verschillende studies die qua methodologie elk op een verschillende manier het endogeniteitsprobleem proberen te overkomen. De vraag die zich nu eigenlijk stelt, is of er na controle voor (on)observeerbare karakteristieken nog steeds een (positief) effect van studentenarbeid op latere arbeidsmarkttuitkomsten gevonden wordt.

Alvorens de verschillende studies te presenteren, willen we de lezer er nog op wijzen dat de interpretatie van het geschatte effect van studentenarbeid op latere arbeidsmarkttuitkomsten conditioneel is op de opname van het scholingsniveau als controlevariabele. Indien deze laatste niet wordt opgenomen – zoals bijvoorbeeld in de studie van Hotz, Xu, Tienda & Ahituv (2002) – dan reflecteert het gevonden resultaat zowel het directe effect (conditioneel op het scholingsniveau) als het indirecte effect via de (mogelijke) impact van studentenarbeid op het scholingsniveau. Indien het scholingsniveau wel wordt opgenomen (zoals Light (1999)), dan weerspiegelt het gevonden resultaat enkel de directe impact van studentenarbeid op latere arbeidsmarkttuitkomsten.

2.2.2. CONTROLE VIA PROXYVARIABLEN

In de vorige subsectie hebben we erop gewezen dat het voor onderzoekers moeilijk is om de directe impact van studentenarbeid op latere arbeidsmarktuitskomsten te schatten, vooral omdat er onobserveerbare variabelen zijn die beide variabelen kunnen beïnvloeden. Een mogelijke oplossing bestaat er in om deze onobserveerbare variabelen te benaderen via observeerbare variabelen. Deze zogenaamde proxyvariabelen proberen dan de onobserveerbare heterogeniteit tussen werkenden en niet-werkenden te absorberen.

Hoewel er meerdere studies zijn die via proxyvariabelen voor onobserveerbare heterogeniteit controleren (Ruhm, 1997; Light, 1999), beperken we ons hier tot de studies waarbij deze aanpak het eindpunt van de analyse vormt. De studies die ook nog instrumentvariabelen gebruiken, bespreken we later.

Molitor & Leigh (2005) onderzoeken op basis van de NLSY-dataset¹⁶ of de opbrengsten van werken tijdens de studies verschillen naargelang het soort universiteit; de auteurs verwachten een hogere return van studentenarbeid voor tweejarige universiteitsstudenten (zogenaamde 'community colleges') dan voor studenten die naar een klassieke vierjarige universiteit gaan, aangezien community colleges veel praktijkgericht zijn en de lessenroosters aangepast worden aan de professionele activiteiten van de studenten (Kane & Rouse, 1999). Net als Light (2001) gebruiken ze de ASVAB-score¹⁷ als proxyvariabele voor de in werkelijkheid onobserveerbare ability.¹⁸ Daarnaast controleren ze ook voor familiale achtergrond via verschillende variabelen, zoals onder andere gezinsinkomen, opleiding van de ouders, religie, abonnement op krant of tijdschrift en het bezit van een bibliotheekkaart. De reden waarom bijvoorbeeld gezinsinkomen ook in de lijst van controlevariabelen wordt opgenomen, vloeit voort uit het feit dat er doorgaans een positieve correlatie gevonden wordt tussen

¹⁶ De National Longitudinal Survey of Youth (NLSY) is een rijke dataset die onder andere informatie bevat over de arbeidsmarktsituaties en -uitskomsten van Amerikaanse respondenten op verschillende punten in hun leven. Aangezien ook studentenarbeid in de survey voorkomt, vormt ze bij uitstek de basis voor heel wat empirisch onderzoek (bijvoorbeeld Hotz et al., 2002; Ruhm, 1997 en Light, 2001) waarin de effecten van studentenarbeid op latere school- en arbeidsmarktuitskomsten worden geanalyseerd.

¹⁷ De Armed Services Vocational Aptitude Battery (ASVAB) is een toelatingsproef voor het Amerikaanse leger. De test omvat verschillende onderdelen, gaande van wiskundekennis en redeneerproeven tot mechanisch inzicht en autotechniek.

¹⁸ Volgens Light (2001) zijn testcores een veelgebruikte proxy voor ability. Ruhm (1997) gebruikt bijvoorbeeld de Armed Forces Qualification Test (AFQT) in zijn analyse.

gezinsinkomen en studentenarbeid (Ruhm, 1997; Light, 1999). Een mogelijke verklaring wordt gegeven door Light (1999); hoe hoger het gezinsinkomen, hoe hoger de kans dat beide ouders fulltime tewerkgesteld zijn. Studenten uit zulke gezinnen zullen dan bijvoorbeeld (via het netwerk van hun ouders) meer kans hebben op een job tijdens de studies. Light (2001) erkent dat controleren voor familiale achtergrond geen standaardmethode is om ability te benaderen, maar daartegenover stelt ze dat deze variabelen mogelijk ook heterogeniteit inzake financiële mogelijkheden, aangeboren talenten en 'houding ten opzichte van scholing' kunnen absorberen.

Controlerend voor deze uitgebreide set van proxyvariabelen vinden Molitor et al. (2005) dat werkervaring opgedaan door studenten aan een community college een hogere return biedt dan gelijkaardige ervaring voor 'klassieke' universiteitsstudenten, gevolgd door ervaring opgedaan tijdens het hoger secundair onderwijs.¹⁹ De auteurs besluiten bijgevolg dat de interactie tussen scholing en werk meer complementair is bij community colleges.

Geel et al. (2012) gaan op basis van een Zwitserse dataset het effect van studentenarbeid op diverse arbeidsmarktuitskomsten na. Net als bij de vorige studie wordt ook hier werkervaring tijdens universitaire studies beschouwd. Om te controleren voor ability worden (in tegenstelling tot Ruhm (1997) en Light (2001)) de schoolresultaten uit het secundair onderwijs als proxy gebruikt. Ook wordt er een maatstaf voor motivatie geïntroduceerd; "belang van een nieuwe uitdaging" wordt gemodelleerd als een discrete variabele die waarden tussen 1 en 5 kan aannemen en tracht de ambitie en motivatie van een student te absorberen. Verder wordt ook voor de gebruikelijke socio-economische variabelen gecontroleerd. In eerste instantie zijn de resultaten positief; zowel op korte termijn (1 jaar na afstuderen) als op lange termijn (5 jaar na afstuderen) is de kans op werkloosheid lager en het inkomen hoger indien tijdens de studies ook gewerkt werd. Verder zorgt studentenarbeid ook voor een kortere zoektocht naar werk direct na het afstuderen. In sectie 2.3. zullen we echter aantonen dat deze algemene resultaten achterliggende heterogeniteit verhullen; wanneer Geel et al. (2012) de relevantie van de werkervaring in de analyse opnemen, blijken de

¹⁹ Deze returns zijn desalniettemin allemaal positief.

positieve effecten (meestal) enkel nog voor studenten met relevante ervaring te gelden.

Alhoewel het gebruik van proxyvariabelen een goede aanzet is om te controleren voor onobserveerbare heterogeniteit, volstaat deze methode niet om de endogeniteitsproblematiek volledig op te lossen. Een belangrijke kritiek betreft de onzekerheid of alle in werkelijkheid onobserveerbare heterogeniteit via de proxyvariabelen werd geabsorbeerd; mocht dit niet het geval zijn, dan zou het gevonden (positieve) effect van studentenarbeid nog steeds (op- of neerwaarts) vertekend kunnen zijn. Zo geven Geel et al. (2012) toe dat er, ondanks dat er via proxyvariabelen zoveel mogelijk werd gecontroleerd voor onobserveerbare heterogeniteit, nog altijd heterogeniteit overblijft die niet kan worden opgevangen via proxyvariabelen. Bijgevolg geven Geel et al. (2012) aan dat het endogeniteitsprobleem in een niet-experimentele empirische context blijft meespelen, tenzij er goede instrumenten beschikbaar zijn. Een benadering via instrumentele variabelen is dus een tweede, vaak gebruikte manier om met het endogeniteitsprobleem om te gaan. In de volgende subsectie gaan we dieper in op deze techniek.

2.2.3. CONTROLE VIA INSTRUMENTELE VARIABELEN

Veel onderzoekers (Ruhm, 1997; Light, 1999; Häkkinen, 2006; Peng & Yang, 2008) maken gebruik van schattingstechnieken op basis van instrumentele variabelen (IV) om het causale effect van studentenarbeid op latere arbeidsmarkttuitkomsten te kwantificeren. We wezen er reeds op dat, in het geval van endogeniteit, klassieke OLS-schattingstechnieken vertekend en inconsistent worden. Het gebruik van één of meerdere instrumenten²⁰ in combinatie met OLS in twee ronden (zogenaamde 2SLS), zorgt ervoor dat de bekomen resultaten wel consistent zijn.

Häkkinen (2006) maakt in een studie over Finse universiteitsstudenten gebruik van de lokale werkloosheidsgraad²¹ als instrument. Ter verantwoording voor het

²⁰ Een instrument is een variabele die sterk gecorreleerd is met de onafhankelijke, endogene variabele (in ons geval studentenarbeid), maar geen correlatie vertoont met de storingstermen/afhankelijke variabele (latere arbeidsmarkttuitkomsten) (Häkkinen, 2006).

²¹ In de empirische literatuur blijkt deze variabele vaak dienst te doen als instrument; zo maken ook onder andere Ruhm (1997), Light (1999) en Peng et al. (2008) gebruik van de exogene variatie in de lokale werkloosheidsgraad om het causale effect van studentenarbeid op latere uitkomsten te identificeren.

gebruik van dit instrument stelt Häkkinen (2006) dat studentenarbeid kan beschouwd worden als een flexibele arbeidsreserve; in economisch goede tijden zijn er veel jobs beschikbaar en kunnen studenten hun arbeidsaanbod gemakkelijk verhogen. In een recessie daarentegen zijn de beschikbare jobs (waarvoor de studenten in aanmerking komen) eerder schaars, wat hen er toe dwingt om minder te werken.

Häkkinen (2006) beschouwt een steekproef van afgestudeerden met hetzelfde scholingsniveau; abstractie makend van mogelijke studentenarbeid, zou de tijd om het diploma te behalen voor iedereen gelijk moeten zijn. In combinatie met studentenarbeid worden hieromtrent echter twee verschillende hypothesen verondersteld; in eerste instantie wordt aangenomen dat studentenarbeid geen impact heeft op de zogenaamde tijd-tot-diploma;²² IV-schattingen tonen dan aan dat studenten die tijdens hun studentenperiode drie jaar gewerkt hebben tot 17.9 procent meer verdienen één jaar na afstuderen dan studenten die slechts twee jaar werkervaring hebben. Voor de jaren daarna worden de (positieve) resultaten insignificant. Hotz et al. (2002) wijzen op de depreciatie van menselijk kapitaal om dergelijk empirisch patroon te verklaren. Wanneer daarentegen rekening wordt gehouden met de mogelijkheid dat studentenarbeid de tijd-tot-diploma verlengt,²³ dan worden de IV-schattingen voor alle mogelijke perioden na afstuderen statistisch insignificant. Onder deze veronderstelling is er dus geen positief effect van studentenarbeid op latere lonen, wat kan verklaard worden door de hogere (opportuniteits)kost van een langere tijd-tot-diploma.

Twee Canadese studies vinden met behulp van hetzelfde instrument gelijkaardige resultaten als Häkkinen (2006). Peng et al. (2008) beschouwen Canadese universiteitsstudenten; werkervaring tijdens de studies heeft noch op latere arbeidsmogelijkheden, noch op loongroei, een positief effect wanneer via instrumentvariabelen wordt gecorrigeerd voor endogeniteit in werkervaring tijdens de studies. Parent (2006) vindt ook voor Canadese studenten in het secundair onderwijs geen (positief) effect van studentenarbeid op latere lonen.

²² Studenten die deeltijds werken en full-time-studenten behalen onder deze veronderstelling dus op hetzelfde moment hun diploma.

²³ Deze visie wordt empirisch ondersteund door het onderzoek van Behr & Theune (Te verschijnen). Ze vinden dat werken buiten de universiteit de tijd-tot-diploma significant verhoogt.

Light (1999) maakt in een studie op basis van de NLSY-dataset²⁴ gebruik van zowel proxyvariabelen als instrumenten; naast de lokale werkloosheidsgraad gebruikt ze als instrumenten onder andere ook het gezinsinkomen en een dummy-variabele die aangeeft of de respondent leeft in een stedelijk gebied. De return van studentenaarbeid²⁵ is afhankelijk van de beschouwde periode na afstuderen. Light (1999) vindt dat de return piekt zes jaar na afstuderen, met een loonpremie van zes procent. Daarna verdwijnt het positieve effect.

Alam et al. (2013) maken gebruik van gegevens in een (natuurlijk) experimentele context. Ze bestuderen het effect van studentenaarbeid op latere arbeidsmarkttuitkomsten via een publiek programma in Falun (Zweden) dat ieder jaar via een loterij zomerjobs aan geïnteresseerde studenten aanbiedt. Als instrument gebruiken ze de variatie in de toewijzing van de studentenjobs. Ze vinden dat er enkel voor vrouwen positieve effecten (in termen van een hoger inkomen na afstuderen) verbonden zijn aan het programma. Een mogelijke verklaring is dat er binnen het programma enkel studentenjobs in de publieke sector beschikbaar zijn; de publieke sector is zeer gegeerd onder vrouwen en bijgevolg levert een studentenjob meteen relevante ervaring op voor een latere carrière in de publieke sector.

Ondanks dat de IV-benadering – althans theoretisch – een zeer goede manier is om voor mogelijke endogeniteit in de onafhankelijke variabelen te corrigeren, zijn er toch enkele praktische bezwaren. Ten eerste geven Stinebrickner & Stinebrickner (2003) aan dat het vinden van goede instrumenten een moeilijke opgave is. Zo worden de schattingsresultaten die Ruhm (1997) vindt na toevoeging van de lokale werkloosheidsgraad als instrument, extreem onnauwkeurig (in termen van een hogere standaardafwijking). Hij wijt dit aan het feit dat het instrument niet voldoende variatie in de endogene variabele verklaart; blijkbaar is de verklaringskracht van de lokale werkloosheidsgraad op de arbeidsparticipatie onder jongeren – althans in het onderzoek van Ruhm (1997) – eerder laag.

²⁴ Ze beperkt haar steekproef echter tot mannelijke studenten in het laatste jaar secundair onderwijs.

²⁵ Light (1999) veronderstelt een werkweek van 25 uur, gedurende de laatste twee jaar voor afstuderen.

Naast de observatie dat sommige instrumenten niet sterk genoeg gecorreleerd zijn met de endogene variabele, wordt de assumptie van geen correlatie tussen het instrument en de afhankelijke variabele vaak in vraag gesteld. Zo is het bijvoorbeeld aannemelijk dat studenten al tijdens het schooljaar hun (latere) mogelijkheden op de arbeidsmarkt bestuderen. Indien studenten tijdens het schooljaar bijvoorbeeld geconfronteerd worden met een lage lokale werkloosheidsgraad, dan kunnen sommigen mogelijkserwijs geneigd zijn hun studies niet af te ronden.²⁶ In dat geval is de lokale werkloosheidsgraad tijdens de studies gecorreleerd met latere arbeidsmarktuitskomsten, aangezien de student door deze beslissing bijvoorbeeld minder menselijk kapitaal kan verwerven via scholing; zoals reeds aangegeven in subsectie 2.1.5. komt dit de latere productiviteit en arbeidsmarktuitskomsten niet ten goede.

Concluderend kunnen we stellen dat econometrische technieken die gebruik maken van instrumentele variabelen slechts methodologisch overtuigend zijn, indien de (door de onderzoeker) voorgestelde instrumenten sterke correlatie vertonen met de endogene variabele enerzijds en niet gecorreleerd zijn met de te verklaren variabele anderzijds. Zoals hierboven aangetoond, zijn deze voorwaarden in de praktijk niet altijd vervuld.

2.2.4. SEMI-STRUCTURELE MODELLEN

De bijdrage van Hotz et al. (2002) krijgt binnen de literatuur veel aandacht,²⁷ omdat ze op een andere manier voor de endogeniteit van studentenaarbeid controleert. Er wordt gebruik gemaakt van mannelijke respondenten in de NLSY-dataset en de auteurs onderzoeken of de positieve arbeidsmarkteffecten van studentenaarbeid die in oudere studies²⁸ steevast werden gerapporteerd, overeind blijven wanneer gebruik gemaakt wordt van een nieuw ontwikkeld semi-structureel model.

Vooreerst worden in het model de participatiekeuzes van jongeren inzake school- en werkactiviteiten gemodelleerd als (dynamische) discrete keuzes. Als startpunt

²⁶ Dit wordt empirisch bevestigd door Rees & Mocan (1997); deze auteurs vinden een negatieve relatie tussen de werkloosheidsgraad en de drop-out-rate.

²⁷ Zie onder andere Painter II (2010), Stinebrickner et al. (2003), McCoy & Smyth (2007) en Häkkinen (2006).

²⁸ De auteurs verwijzen naar de onderzoeksresultaten van Meyer & Wise (1982), Stephenson (1981), Ruhm (1997) en Carr, Wright & Brody (1996).

kiest men de leeftijd van 13 jaar, omdat de keuzes met betrekking tot werk- en schoolparticipatie vanaf die leeftijd in grote mate zelfstandig worden genomen. Vervolgens wordt een random-effects-specificatie gebruikt om te controleren voor individuele, onobserveerbare heterogeniteit die de opeenvolgende school- en werkuitkomsten mee verklaart.

Wanneer Hotz et al. (2002) vervolgens de return van studentenarbeid²⁹ op het latere loon schatten, blijken de geschatte coëfficiënten veel lager te liggen dan deze gerapporteerd in eerdere studies. Daarnaast zijn alle resultaten ook statistisch insignificant. Verder blijkt ook dat de return van voltijdse scholing in hun model veel hoger is dan de return van (deeltijdse) studentenarbeid. Hotz et al. (2002) concluderen bijgevolg dat de positieve (en persistente) returns die in oudere studies gevonden werden, niet robuust zijn voor hun dynamische, discrete keuze-model. Een volgens hen gepast beleid is dan ook het promoten van menselijke kapitaalvorming via scholing, in plaats van via arbeidsparticipatie op jonge leeftijd.

Desalniettemin valt er bij dit semi-structureel model toch een kritiekpunt aan te stippen; het hele model staat of valt immers met de assumptie dat het scholingsniveau van de jongeren op de leeftijd van 13 jaar onafhankelijk is van de niet-waargenomen determinanten van latere arbeidsmarktuitskomsten. Deze assumptie wordt bijvoorbeeld geschonden indien een 10-jarige een schooljaar mag overslaan wegens uitzonderlijke aangeboren talenten.

2.2.5. CONCLUSIE

In wat volgt, worden de belangrijkste inzichten uit het empirisch onderzoek samengevat. Onderzoekers die willen nagaan of er een causaal bestaat tussen studentenarbeid en latere arbeidsmarktuitskomsten, worden geconfronteerd met een endogeniteitsprobleem. Simpele OLS-regressies die een significant (positief) effect van studentenarbeid op latere arbeidsmarktkansen vinden, zijn niet betrouwbaar, aangezien deze resultaten simpelweg een uiting kunnen zijn van reeds voordien bestaande verschillen tussen werkenden en niet-werkenden (al dan niet observeerbaar) waarvoor niet gecontroleerd werd in de analyse.

²⁹ Hotz et al. (2002) beschouwen zowel studentenarbeid tijdens het secundair onderwijs als tijdens universitaire studies.

Vervolgens is de literatuur zich gaan bezighouden met het ontwikkelen van methodes om het hierboven geschetste probleem op te lossen. Sommige studies (waaronder Geel et al. (2012)) proberen om de onobserveerbare heterogeniteit via het gebruik van proxyvariabelen observeerbaar te maken; zo worden vaak testcores (zoals AFQT) gebruikt als proxy voor aangeboren talent. Alhoewel dit een goede eerste stap is, blijft het de vraag in welke mate de (nog steeds) positieve return van studentenarbeid in deze studies, betrouwbaar is. Andere studies hebben gebruik gemaakt van instrumentvariabelen om met het endogeniteitsprobleem om te gaan. In de meeste studies dient de lokale werkloosheidsgraad als instrument. De resultaten van deze studies variëren; Häkkinen (2006), Peng et al. (2008) en Parent (2006) bekomen een nulresultaat terwijl de resultaten van Light (1999) en Alam et al. (2013) conditioneel positief zijn. Alhoewel de IV-benadering theoretisch interessant is, botst ze toch op praktische bezwaren. Vooral het ontbreken van goede instrumenten is problematisch om de onderzoeksresultaten volledig te vertrouwen.

Een – methodologisch – overtuigende aanpak vinden we bij Hotz et al. (2002). Via een discrete keuze-model wordt wederom een nulresultaat bekomen na controle voor onobserveerbare individuele heterogeniteit.

Wanneer we tot slot de resultaten van de meer overtuigende methodologieën naast elkaar leggen, zijn we dan ook geneigd – zij het voorzichtig – te stellen dat het empirisch effect van studentenarbeid op latere arbeidsmarktuitkomsten eerder klein tot onbestaande is, indien op een overtuigende manier voor mogelijke endogeniteit wordt gecontroleerd.

2.3. RELEVANTE VERSUS IRRELEVANTE WERKERVARING ALS STUDENT: VAN BELANG VOOR LATERE ARBEIDSMARKTUITKOMSTEN?

Zoals uit het theoretisch gedeelte van deze literatuurstudie blijkt, is het effect van studentenarbeid op arbeidsmarktmogelijkheden a priori ambigu. Enerzijds wordt via studentenarbeid menselijk kapitaal opgebouwd en spelen mogelijk ook signaal- en netwerkeffecten een rol. Anderzijds is er ook sprake van een negatief kanaal; de tijd gependend op het werk zorgt ervoor dat minder menselijk kapitaal kan worden geaccumuleerd via het bijwonen van lessen of voldoende studie. Alhoewel dit laatste kanaal genuanceerd werd, blijft de ambiguïteit van studentenarbeid op latere arbeidsmarktuitkomsten in het algemeen gelden.

Wanneer er echter relevante studentenarbeid wordt beschouwd,³⁰ dan valt de stelling dat het 'netto-effect' van studentenarbeid op latere arbeidsmarktuitskomsten niet negatief is, te rechtvaardigen. Het belang of de magnitude van de in sectie 2.1. gepresenteerde theoretische kanalen kan immers verschillen naargelang de relevantie van de job. We verduidelijken dit in de volgende paragrafen.

Beschouw bijvoorbeeld het menselijk kapitaal accumulierende karakter van studentenarbeid; waar bij irrelevante studentenarbeid vooral algemene vaardigheden zoals stiptheid en 'onderdanigheid' worden verworven, bekomen studenten met een relevante betrekking daarbovenop nog extra menselijk kapitaal (Painter II, 2010). Naast algemene vaardigheden en kennis leert de economiestudent met een studentenjob bij een boekhoudkantoor bijvoorbeeld ook hoe de boekhoudprincipes in realiteit worden geïnterpreteerd en toegepast.

Ten tweede beschikken studenten met studie-gerelateerde arbeidservaring over een meer relevant professioneel netwerk (Mortimer, 2003); de contacten in de boekhoudwereld van de economiestudent met relevante ervaring reiken verder dan de contacten van de student met irrelevante ervaring.

Ten slotte hoeft het negatieve effect van studentenarbeid op schooluitskomsten bij de student met relevante werkervaring niet te spelen; mogelijkwerwijs werden op de relevante job gelijkaardige (of complementaire) vaardigheden verworven; zo kan een student zonder job bijvoorbeeld acht uur aan een hoofdstuk uit het handboek "boekhouding" studeren terwijl de student met een job in een boekhoudkantoor na vijf uur werken datzelfde hoofdstuk in slechts drie uur kan doornemen, wegens het in dit geval complementaire karakter van studies en (relevante) arbeid.

Geel et al. (2012) stellen bijgevolg dat de positieve (negatieve) theoretische effecten van studentenarbeid bij een relevante job in magnitude groter (kleiner) zijn dan bij een irrelevante betrekking. Deze hypothese wordt in hun empirische

³⁰ Onder een relevante arbeidservaring als student verstaan Geel et al. (2012) een betrekking die gerelateerd is aan de studies. Ze geven het voorbeeld van een economiestudent die tijdens zijn studies deeltijds werkt bij een bank. Mocht diezelfde student deeltijds werken in een fastfoodrestaurant, dan zou dit als irrelevante arbeidservaring beschouwd worden.

analyse bevestigd.³¹ Zo vinden ze dat de duurtijd tot het vinden van een baan na afstuderen enkel en alleen voor studenten met relevante werkervaring korter is; met betrekking tot laatstgenoemde uitkomstvariabele, is er geen significant verschil tussen studenten zonder werkervaring en studenten met irrelevante werkervaring. De meer relevante professionele contacten die voortvloeien uit studie-gerelateerde jobs kunnen dit verschil verklaren. Daarnaast geven de resultaten ook weer dat de positieve looneffecten van studentenarbeid – na differentiatie tussen relevante en niet-relevante arbeid – enkel gelden voor studenten met relevante arbeidservaring. Ten slotte vinden Geel et al. (2012) dat studenten met relevante werkervaring in hun latere job meer verantwoordelijkheid hebben ten opzichte van de twee andere groepen studenten.

Omdat er in de literatuur weinig studies bestaan waarin de arbeidservaring wordt opgesplitst volgens relevantie, onderzoeken wij in deze Masterproef onder meer of er inderdaad verschillende effecten zijn waar te nemen indien we de relevantie van de studentenarbeid in acht nemen. Voor een bespreking van de onderzoeksmethodologie en het onderzoeksdesign verwijzen we naar hoofdstuk 3 van deze Masterproef.

2.4. STUDENTENARBEID TIJDENS HET JAAR OF IN DE VAKANTIE: VERSCHILLENDE EFFECTEN?

Naast de opsplitsing van studentenarbeid volgens relevantie, kunnen we ook de opdeling volgens periode beschouwen. Concreet willen we nagaan of er verschillen zijn tussen werken tijdens het school- of academiejaar en werken tijdens de zomervakantie. Theoretisch zijn er immers aanwijzingen in die richting; in de volgende paragrafen bespreken we hoe drie van de vier theoretische kanalen een heterogene invloed kunnen hebben indien de opsplitsing volgens periode wordt gemaakt.

Ten eerste zijn er mogelijk heterogene effecten van studentenarbeid op schooluitkomsten indien we het onderscheid tussen zomerarbeid en arbeid tijdens het jaar maken; theoretisch gezien zou zomerarbeid minder negatieve gevolgen mogen hebben op schooluitkomsten ten opzichte van arbeid tijdens het schooljaar. Volgens de zero-sum-theorie leidt werken immers tot minder tijd gependend aan

³¹ Voor een bespreking van de gehanteerde methodologie en de 'algemene' resultaten van deze studie, verwijzen we naar subsectie 2.2.2.

studeren, wat op zijn beurt een negatief effect heeft op de accumulatie van menselijk kapitaal via formele scholing. Het is echter aanvaardbaar te stellen dat dit negatieve kanaal enkel speelt doorheen het jaar; tijdens de zomer worden studenten immers niet geconfronteerd met het 'tijdsallocatievraagstuk' aangezien de schoolactiviteiten geschorst zijn gedurende deze periode. Empirisch wordt deze stelling bevestigd door Oettinger (1999); hij vindt dat de scores in het secundair onderwijs niet ongunstig beïnvloed worden door het uitvoeren van een studentenjob tijdens de zomer.³² Daarentegen vindt hij een significant negatief effect op de scores van studenten die werken tijdens het jaar. In deze resultaten ziet Oettinger (1999) bewijs voor de zero-sum-theorie.

Ten tweede is er het potentiële signaaleffect dat van studentenarbeid uitgaat; we verwachten dat dit kanaal sterker geldt voor studentenarbeid tijdens het jaar. Zoals reeds in subsectie 2.1.3. werd uitgelegd, signaleren studenten via werkervaring hun werkwillegheid en aangeboren talenten. We veronderstellen dat dit laatste signaal eerder geldt voor studenten die tijdens het jaar werken; het zijn immers enkel de meest getalenteerde studenten die hun studies kunnen combineren met een deeltijdse job. Daarnaast signaleren studenten met arbeidservaring tijdens het jaar ook dat ze mogelijk over betere timemanagementvaardigheden beschikken (Ruhm, 1997). We verwachten dan ook dat deze signaalfunctie een minder belangrijk kanaal is wanneer de studentenarbeid wordt uitgevoerd tijdens de zomer, aangezien in dit geval vooral de werkwillegheid wordt gesignaleerd.³³

Merk op dat de twee bovenstaande redeneringen in tegengestelde richting werken; vanuit de zero-sum-theorie wordt het best geopteerd voor studentenarbeid tijdens de zomer, terwijl de signaaltheorie de nadruk legt op de mogelijk positieve effecten van studentenarbeid tijdens het jaar.

Minder uitgesproken en eerder speculatief zijn de mogelijk heterogene effecten van studentenarbeid op de vorming van menselijk kapitaal. Ruhm (1997) oppert de mogelijkheid dat er kwalitatieve verschillen kunnen bestaan tussen zomerjobs en jobs doorheen het jaar. Ruhm (1997) geeft evenwel niet aan welk type

³² Oettinger (1999) gebruikt hiervoor de zogenaamde GPA of 'grade point average' als uitkomstvariabele.

³³ Indien we eventuele examens in de tweede zittijd in de analyse opnemen, dienen we dit evenwel te nuanceren.

studentenarbeid het meest kwalitatief is, noch beschrijft hij mogelijke verklarende mechanismen.

Onderzoek dat de opsplitsing van studentenarbeid naargelang periode maakt, is – net als bij de opdeling volgens relevantie – schaars. Veel studies laten zomearbeid buiten beschouwing (Parent, 2006; Rothstein, 2007; Sabia, 2009), terwijl de beschikbare gegevens bij andere studies (bijvoorbeeld Häkkinen, 2006) niet toelaten een onderscheid te maken tussen tewerkstellingsperiodes.

De studie van Ruhm (1997) vindt bewijs in het voordeel van werken doorheen het jaar; voor studenten met arbeidservaring doorheen het jaar vindt Ruhm (1997) immers hogere toekomstige lonen dan voor studenten met arbeidservaring tijdens de zomer. Bij gebrek aan voldoende empirische toetsing dienen we echter kritisch met dit resultaat om te gaan.

Via ons onderzoek proberen we ook aan deze beperkte literatuur bij te dragen. Vooraleer we in meer detail de specifieke opzet van het gevoerde onderzoek beschrijven, bespreken we in het volgende hoofdstuk vooreerst de doelstellingen en de algemene methodologie van ons correspondentieonderzoek.

HOOFDSTUK 3: ONDERZOEKSONTWERP³⁴

Zoals uit de bestudeerde literatuur blijkt, is het zuivere (causaal) effect van studentenarbeid op latere arbeidsmarktkansen moeilijk te bepalen, aangezien er voor de onderzoeker onobserveerbare variabelen zijn die zowel de arbeidskeuze als de latere arbeidsmarkttuitkomsten kunnen beïnvloeden. Wij trachten via een experimentele methode – een zogenaamd correspondentieonderzoek – een bijdrage te leveren aan deze literatuur. In een correspondentieonderzoek solliciteren meerdere gelijkwaardige (fictieve) kandidaten voor eenzelfde vacature. De kandidaten verschillen echter van elkaar in één fundamenteel kenmerk (bijvoorbeeld ras of studentenarbeid). Vervolgens wordt de respons van de werkgever op de sollicitaties van de verschillende kandidaten bestudeerd. Eventuele verschillen in respons kunnen bijgevolg enkel te wijten zijn aan het fundamenteel verschillende kenmerk. In de volgende paragrafen zal duidelijk worden dat deze methode wel tot causaal te interpreteren resultaten leidt.

We merken vooreerst evenwel op dat we aan de hand van deze methode enkel de voorkeuren aan werkgeverszijde ten aanzien van studentenarbeid kunnen identificeren. De netwerkeffecten van studentenarbeid (zie subsectie 2.1.4.) die mogelijk een positieve invloed op latere arbeidsmarkttuitkomsten uitoefenen, kunnen via dergelijk onderzoeksontwerp bijvoorbeeld niet worden beschouwd. Ook het menselijk kapitaal accumulerende karakter van studentenarbeid wordt niet volledig geanalyseerd; doordat in een correspondentieonderzoek gefocust wordt op de eerste fase van het aanwervingsproces (i.e. het elektronisch uitsturen van sollicitaties), kan de werkgever hoogstens assumpties maken over de eventueel hogere productiviteit van kandidaten met werkervaring als student.³⁵ Tot slot wordt ook het mogelijk negatieve effect van studentenarbeid op de opbouw van menselijk kapitaal via formele scholing (zie subsectie 2.1.5.) genegeerd; de opzet van het correspondentieonderzoek vereist namelijk gelijkwaardigheid van essentiële kenmerken zoals het opleidingsniveau van de kandidaten (zie subsectie 3.4.1.). Ondanks dat met het correspondentieonderzoek dus slechts een stuk van

³⁴ Dit hoofdstuk is voor een groot deel gebaseerd op eerdere Masterproeven waarin een correspondentieonderzoek werd gevoerd. Zie bijvoorbeeld Baert (2014b), Decuypere (2013), De Visschere (2014) en Groothaert (2014).

³⁵ De werkelijke productiviteit van een kandidaat (met arbeidservaring) – dewelke vaak de basis vormt voor aanwervings- of promotiebeslissingen – blijkt bijgevolg pas (ten vroegste) op het sollicitatiegesprek of op de eerste werkdag en niet op het moment waarop de sollicitatie wordt ontvangen.

het volledige effect van studentenarbeid op latere arbeidsmarktkansen kan worden geïdentificeerd (i.e. het stuk gedreven door voorkeuren aan werkgeverszijde), geven de resultaten wel een beeld over de mate waarin het uitgeoefend hebben van studentenarbeid de latere aanwervingskansen beïnvloedt.

Dit hoofdstuk wordt als volgt ingedeeld; ten eerste stellen we onze onderzoeksvragen voor. Vervolgens schetsen we een algemeen overzicht van de gebruikte methode. Daarna beschouwen we de bestudeerde onderzoekspopulatie. Aansluitend wordt dieper ingegaan op het ontwerp van de cv's en motivatiebrieven. Dan bespreken we achtereenvolgens de vacaturepool, de procedure van verzending en tot slot de callback. Eindigen doen we met een kort besluit.

3.1. DOEL VAN HET ONDERZOEK

Met dit correspondentieonderzoek leveren we een eigen bijdrage aan de empirische literatuur die de effecten van studentenarbeid op latere arbeidsmarkttuitkomsten bestudeert. Aan de hand van een correspondentieonderzoek kan het bestaan van discriminatie of ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt worden onderzocht. In het bijzonder trachten we met dit onderzoek drie onderzoeksvragen te beantwoorden;

Onderzoeksvraag 1: Hebben pas afgestudeerde kandidaten met om het even welke arbeidservaring tijdens hun studentenperiode bij een sollicitatie betere aanwervingskansen dan gelijkwaardige pas afgestudeerde kandidaten zonder arbeidservaring?

In tweede instantie stellen we ons de vraag of het al dan niet relevant zijn van de uitgeoefende studentenarbeid een invloed heeft op de respons van werkgevers. Via de derde onderzoeksvraag gaan we na of de periode waarin de studentenarbeid werd verricht, een effect heeft op latere aanwervingskansen.

Onderzoeksvraag 2: Hebben pas afgestudeerde kandidaten met relevante arbeidservaring tijdens hun studentenperiode bij een sollicitatie betere aanwervingskansen dan gelijkwaardige pas afgestudeerde kandidaten met irrelevante arbeidservaring?

Onderzoeksvraag 3: Hebben pas afgestudeerde kandidaten met een studentenjob tijdens het jaar bij een sollicitatie betere aanwervingskansen dan gelijkwaardige pas afgestudeerde kandidaten met een studentenjob tijdens de zomer?

Op basis van het theoretische deel van de literatuurstudie (zie sectie 2.1.), kunnen we voor deze drie onderzoeksvragen meteen ook de respectievelijke onderzoekshypothesen formuleren. Doordat alle kandidaten een gelijkwaardige opleiding hebben, wordt het mogelijk negatieve effect van studentenarbeid (i.e. de gederfde opportuniteit om menselijk kapitaal via educatie te verwerven) niet beschouwd. Dit aspect is hoofdzakelijk van belang voor de eerste en derde onderzoekshypothese aangezien op die manier enkel de mogelijk positieve effecten van studentenarbeid een rol kunnen spelen;

Onderzoekshypothese 1: Pas afgestudeerde kandidaten met om het even welke arbeidservaring als student hebben betere aanwervingskansen dan gelijkwaardige pas afgestudeerde kandidaten zonder studentenjob.

Onderzoekshypothese 2: Pas afgestudeerde kandidaten met relevante arbeidservaring als student hebben betere aanwervingskansen dan gelijkwaardige pas afgestudeerde kandidaten met irrelevante arbeidservaring.

Onderzoekshypothese 3: Pas afgestudeerde kandidaten met een studentenjob tijdens het jaar hebben bij een sollicitatie betere aanwervingskansen dan gelijkwaardige pas afgestudeerde kandidaten met een studentenjob tijdens de zomer.³⁶

We wensen de lezer er op te wijzen dat ook andere uitkomsten (bijvoorbeeld een nulresultaat) mogelijk zijn; aan de hand van het correspondentieonderzoek worden immers niet alle (mogelijk positieve) effecten van studentenarbeid op latere arbeidsmarktuitskomsten beschouwd.

De resultaten van het onderzoek en de antwoorden op de onderzoeksvragen worden in het vierde hoofdstuk van deze Masterproef gepresenteerd. Alvorens daartoe te komen, gaan we eerst in detail in op de gehanteerde onderzoeksstrategie. De rest van dit hoofdstuk wordt daaraan gewijd.

³⁶ Aangezien de kandidaten niet verschillen inzake opleidingsniveau, zou er theoretisch gezien – wegens het potentieel sterker signaaleffect – meer interesse moeten zijn in de kandidaat met arbeidservaring tijdens het jaar.

3.2. CORRESPONDENTIEONDERZOEK

De gehanteerde strategie binnen een correspondentieonderzoek is de volgende: de onderzoeker maakt twee of meerdere fictieve templates (types) van cv's en sollicitatiebrieven aan die allemaal een gelijkwaardige achtergrond en opleiding noteren. De templates verschillen, om detectie van het experiment tegen te gaan, enkel in details en lay-out.³⁷ Aan deze templates wordt vervolgens, op een willekeurige manier, één kenmerk – het kenmerk op basis van hetwelke ongelijke behandeling wordt nagegaan – gekoppeld dat een wezenlijk verschil veroorzaakt.³⁸ Vervolgens stuurt de onderzoeker de cv's en motivatiebrieven via e-mail op naar bestaande vacatures. Om detectie tegen te gaan, vereist dit de creatie van meerdere e-mailadressen (zie subsectie 3.4.1.). Vervolgens wordt de respons op de sollicitaties (via telefoon of e-mail) geregistreerd. Indien ongelijke behandeling wordt waargenomen op basis van het te testen kenmerk, dan kan dit enkel worden toegeschreven aan ongelijke behandeling door werkgevers op basis van dit kenmerk.

In wat volgt bespreken we enkele voordelen en tekortkomingen van de tot dusver gepresenteerde correspondentiemethodologie. Een eerste pluspunt is dat een correspondentietest uitblinkt in zijn eenvoud; nadat alle versies van de cv's en motivatiebrieven werden ontworpen,³⁹ bestaat de uitvoering van het onderzoek eenvoudigweg nog uit het zoeken naar geschikte vacatures en het aflopen van een verzendingsschema (zie sectie 3.6.).

Dankzij zijn eenvoud worden bij een correspondentieonderzoek twee praktische moeilijkheden overwonnen. Ten eerste kan de onderzoeker – door het 'schriftelijke' karakter van de correspondentietest – als het ware twee (of

³⁷ Een werkgever die bijvoorbeeld drie sollicitaties ontvangt, waarbij aspecten zoals lay-out en hobby's volledig identiek zijn, kan de echtheid van deze sollicitaties in vraag stellen. De onderzoeker dient echter wel te waken over de gelijkwaardigheid van andere essentiële kenmerken, zoals bijvoorbeeld scholing of ervaring. Er mag bijvoorbeeld wel variatie zijn wat betreft de school waar een opleiding gevolgd werd, onder de voorwaarde dat de scholen allemaal even 'kwalitatief' zijn.

³⁸ Ruffle & Shtudiner (Te verschijnen) maken gebruik van de term 'paired cv-strategy' om aan te geven dat de verstuurde cv's en motivatiebrieven niet fundamenteel mogen verschillen, behalve in de te testen discriminatiegrond.

³⁹ Het totaal aantal versies wordt verkregen door het aantal templates van cv's en motivatiebrieven te vermenigvuldigen met het aantal variaties in de discriminatiegrond. In deze Masterproef wordt daarnaast nog een opsplitsing gemaakt volgens beroeps categorie, waardoor het bekomen aantal nogmaals dient te worden vermenigvuldigd met het aantal beroepen (zie sectie 3.6.).

meerdere) volkomen gelijkwaardige sollicitanten ontwerpen, die slechts in één fundamenteel kenmerk van elkaar verschillen. Indien het onderzoek daarentegen met echte mensen zou plaatsvinden – zoals bijvoorbeeld in ander veldonderzoek waarin ingehuurde acteurs rechtstreeks op de werkgever afstappen – dan zou het veel moeilijker zijn om de sollicitanten in juist één kenmerk te laten verschillen (Pager, 2007). Aspecten zoals uiterlijk en uitstraling kunnen dan – in tegenstelling tot schriftelijke sollicitaties – ook een rol spelen in de aanwervingskansen. Ten tweede stelt zich het probleem dat de onderzoeker bij een veldonderzoek met ingehuurde acteurs een deel van zijn controle over de sollicitant verliest. Indien de acteurs bijvoorbeeld weten dat het onderzoek zich focust op discriminatie op basis van seksuele voorkeur, dan kan (onbewust) gedrag er misschien toe leiden dat het bestaan van de discriminatie (foutief) wordt bevestigd (Heckman & Siegelman, 1993); een acteur in de rol van homoseksuele sollicitant zou bestaande clichés misschien expliciet (of overdreven) tot uiting kunnen brengen, terwijl deze de werkelijkheid helemaal niet hoeven te weerspiegelen. Bij een correspondentieonderzoek daarentegen behoudt de onderzoeker volledige controle over zijn sollicitanten; hij kan perfect bepalen welke (essentiële) kenmerken constant worden gehouden. Daarnaast kan hij ook de discriminatiegrond perfect controleren, zonder mogelijke vertekening door menselijk gedrag.⁴⁰ Samengevat staat alle informatie die de werkgever heeft om diens eerste aanwervingsbeslissing op te baseren, onder directe controle van de onderzoeker. Dit maakt van de correspondentietest een zeer objectieve methodologie (Riach & Rich, 2002).

Een belangrijk nadeel van correspondentieonderzoek is dat er enkel uitspraken mogelijk zijn over eventuele ongelijke behandeling van kandidaten in de eerste fase van het aanwervingsproces (Neyts, 2014). Een normale sollicitatieprocedure kan als volgt worden samengevat:⁴¹ de sollicitant stuurt via e-mail een cv en motivatiebrief op naar de werkgever als reactie op een vacature, waarop de werkgever in eerste instantie beslist om de sollicitant al dan niet uit te nodigen

⁴⁰ In een correspondentieonderzoek kunnen verschillen in voorkeuren aan werkgeverskant losgekoppeld worden van verschillen aan werknemerszijde, zoals hobby's, woonplaats of studies. Door de lukrake koppeling van de discriminatiegrond aan de verschillende templates, is de discriminatiegrond immers het enige dat verschilt tussen de profielen.

⁴¹ Dit neemt echter niet weg dat er op de voorgestelde sollicitatieprocedure geen variaties kunnen bestaan. Zo kan een sollicitant bijvoorbeeld rechtstreeks contact opnemen met de werkgever in de vorm van een telefoongesprek of een directe aanbieding.

voor een sollicitatiegesprek. Indien het tot een sollicitatiegesprek komt, kan er vanuit werkgeverszijde eventueel worden overgegaan tot een jobaanbieding. De correspondentietest is beperkt in die mate dat enkel de initiële reactie van de werkgever (bijvoorbeeld de uitnodiging voor een sollicitatiegesprek) kan worden geregistreerd. Een uitnodiging voor een gesprek mag echter niet geïnterpreteerd worden als een jobaanbieding, aangezien de kandidaat nog altijd geweigerd kan worden na het gesprek. In een correspondentieonderzoek kan de mogelijk ongelijke behandeling van kandidaten bijgevolg enkel in het eerste stadium van het sollicitatieproces worden geabsorbeerd, terwijl de ongelijke behandeling evengoed in een latere fase van de selectieprocedure kan optreden (Lahey & Beasley, 2009). Volgens Pager (2007) valt deze tekortkoming echter te minimaliseren aangezien ongelijke behandeling/discriminatie volgens haar vooral in het eerste stadium van het sollicitatieproces voorkomt. Ze argumenteert dat werkgevers vooral discrimineren op basis van de initiële kenmerken die uit het opgestuurde cv blijken. Mocht er van discriminatie of ongelijke behandeling sprake zijn, dan zou deze bijgevolg reeds blijken in de eerste fase van het sollicitatieproces. Dit standpunt is aanvaardbaar aangezien de meeste discriminatiegronden vervat zitten in het opgestuurde cv. Daarenboven zou het voor de werkgever kostelijk zijn om niet direct over te gaan tot ongelijke behandeling – onder de hypothese dat de werkgever sollicitanten ongelijk behandelt – aangezien heel wat tijd verloren gaat bij het afnemen van een sollicitatiegesprek van een kandidaat die achteraf toch zou worden afgewezen.

Aansluitend bij de eerste kritiek moet ook worden vermeld dat middels een correspondentieonderzoek enkel aanwervingsdiscriminatie kan worden onderzocht. Om andere vormen van discriminatie na te gaan (zoals loonongelijkheid), is een correspondentieonderzoek niet de meest geschikte methodologie.⁴²

Een derde nadeel bij correspondentieonderzoek is eerder van praktische aard. Zoals reeds uitgelegd dient de onderzoeker na creatie van de nodige sollicitatiedocumenten enkel nog op zoek te gaan naar (een groot aantal) gepaste

⁴² De Masterproef van Neyts (2014) vormt echter een creatieve toepassing van de correspondentiemethodologie. In deze Masterproef wordt onder meer nagegaan of vrouwen worden geconfronteerd met discriminatie naargelang de promotieaspecten van de vacature. Hiermee wordt dus het bestaan van 'kleverige vloeren' middels een correspondentieonderzoek bestudeerd.

vacatures. Daartoe kiest de onderzoeker best één bepaald medium (krant, jobbeurs, internet) uit op basis van hetwelke de vacatures worden verzameld. Dit brengt met zich mee dat de onderzoeker mogelijk heel wat geschikte vacatures misloopt (Groothaert, 2014). Een onderzoeker moet zich op voorhand dus afvragen of er wel voldoende vacatures beschikbaar zullen zijn via een welbepaald medium. Daarnaast bestaat de mogelijkheid dat de mate van ongelijke behandeling afhankelijk kan zijn van het gekozen medium; zo kan een onderzoeker op basis van online vacatures besluiten dat er geen ongelijke behandeling bestaat, terwijl dat besluit misschien anders zou zijn ingeval de vacatures werden geselecteerd via een ander medium. Zoals in sectie 3.5. zal worden besproken, hebben wij voor deze correspondentietest de online databank van de VDAB⁴³ gebruikt. Deze databank vormt het belangrijkste zoekkanaal voor jobs in Vlaanderen (Decuyper, 2013).

Een laatste bezwaar betreft het morele aspect van correspondentietesten (Riach & Rich, 2004). Door het uitsturen van valse sollicitaties kunnen werkgevers verkeerdelijk de indruk krijgen dat er veel interesse is in hun vacature, zeker indien het een correspondentietest betreft waarbij er meer dan twee fictieve kandidaten zijn (Decuyper, 2013). Daarnaast steken werkgevers ook veel tijd in het bestuderen en beantwoorden van de valse sollicitaties die door de onderzoeker werden verstuurd. Een laatste 'immoreel' kenmerk van correspondentieonderzoek betreft het ontbreken van een instemmingsverklaring vanwege de werkgever (McGinnity, Nelson, Lunn & Quinn, 2009). De onderzoeker stuurt immers sollicitaties uit naar werkgevers die niet op de hoogte werden gesteld van het onderzoek. Verder beseft de werkgever niet dat zijn respons op de sollicitatie 'gemonitord' wordt door de onderzoeker.

Veelal wordt tegen deze ethische beschouwingen ingebracht dat een correspondentieonderzoek de enige mogelijkheid is om op een zuivere manier het bestaan van discriminatie op de arbeidsmarkt te bestuderen (Fix, Galster & Struyk, 1993). Mocht de werkgever bijvoorbeeld op de hoogte gesteld worden van het onderzoek, dan zou hij misschien tweemaal nadenken vooraleer hij discrimineert tussen (toch fictieve) kandidaten. Dit zou de resultaten van het correspondentieonderzoek kunnen vertekenen. Daarnaast zijn de bekomen

⁴³ VDAB: Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling.

resultaten van een correspondentieonderzoek ook van groot maatschappelijk belang, zeker indien discriminatie ten opzichte van minderheidsgroepen bestudeerd wordt. McGinnity et al. (2009) wijzen er in dat opzicht op dat de maatschappelijke kosten van discriminatie vele malen hoger zijn dan de kosten voor werkgevers ten gevolge van de misleiding.

Verder worden de kosten van misleiding voor de werkgevers binnen de correspondentiemethodologie tot een minimum herleid (Bovenkerk, 1992); op elke positieve reactie van een werkgever stuurt de onderzoeker immers zo snel mogelijk een tegenbericht met de boodschap dat de sollicitant niet langer geïnteresseerd is in de positie. Dit stelt de werkgever in staat om andere, niet-fictieve kandidaten aan te schrijven opdat de openstaande vacature toch ingevuld zou raken.

Tot slot moet de onderzoeker zich ook geen illusies maken; hij is lang niet de enige oneerlijke partij op de markt. Zo stellen Riach et al. (2004) dat product- en arbeidsmarkten vaak gekenmerkt worden door misleiding: ze geven het voorbeeld van de tweedehandsmarkt voor auto's en wijzen daarnaast ook op de vaak misleidende, oneerlijke respons op sollicitaties vanuit werkgeverszijde.

In deze sectie stonden we uitgebreid stil bij de algemene opzet en procedure van de door ons gehanteerde onderzoeksstrategie. Daarnaast hebben we zowel pluspunten als tekortkomingen van de correspondentiemethodologie besproken. Alvorens naar de bespreking van de onderzoekspopulatie over te gaan, willen we de lezer nog op het volgende wijzen: in dit deel werd vaak gesteld dat correspondentietesten zeer nuttig zijn in het meten van discriminatie op de arbeidsmarkt. In de context van studentenarbeid is er echter geen sprake van discriminatie; ervaring (in tegenstelling tot bijvoorbeeld geslacht, ras of geaardheid) is immers geen erkende discriminatiegrond. Daarom onderzoeken we in deze Masterproef eerder of er sprake is van ongelijke behandeling van kandidaten met uiteenlopende arbeidservaring als student. De correspondentiemethodologie kan hier evenwel evengoed een antwoord op bieden.⁴⁴

⁴⁴ Zo onderzoeken Baert & Balcaen (2013) aan de hand van een correspondentieonderzoek of er ongelijke behandeling plaatsvindt naargelang een kandidaat militaire dan wel civiele werkervaring heeft, terwijl Baert & Verhaest (2014) via een correspondentietest het effect van werkloosheid en overscholing op latere aanwervingskansen onderzoeken.

3.3. ONDERZOEKSPOPULATIE

Onze onderzoekspopulatie bestaat uit pas afgestudeerde schoolverlaters die op zoek zijn naar hun eerste vaste job. Bijgevolg vormt eventuele studentenarbeid – abstractie makend van stages – de enige professionele ervaring die ze aan potentiële werkgevers kunnen voorleggen.

We focussen op schoolverlaters om twee praktische redenen. Ten eerste is het voor de onderzoeker eenvoudig om de cv's en motivatiebrieven van schoolverlaters op een geloofwaardige manier op te stellen (Decuypere, 2013; Vandamme, 2012). Door het ontbreken van fulltime professionele werkervaring hoeft de onderzoeker dit kenmerk immers niet op te nemen in de cv's en wordt de gelijkwaardigheid van de kandidaten dus gewaarborgd. Indien de onderzoekspopulatie bijvoorbeeld 30-jarigen betreft, dan moet de onderzoeker (beperkt) variërende ervaringsprofielen opstellen – om detectie te voorkomen – die door werkgevers niet per se als gelijkwaardig gepercipieerd worden. Deze praktische moeilijkheid wordt bij een focus op schoolverlaters dus omzeild.

Ten tweede is het voor ons onderzoek ook noodzakelijk om op schoolverlaters te concentreren; we trachten immers de mogelijk ongelijke behandeling van kandidaten op basis van hun werkervaring tijdens de studies na te gaan. Aangezien het vermelden van eventuele stages of werkervaring tijdens de studies enkel relevant is voor personen die nog geen eerste fulltime werkervaring achter de rug hebben, dringt zich voor ons onderzoek ook de noodzaak op om op deze populatie te focussen.

Daarnaast vormen pas afgestudeerden ook vanuit maatschappelijk oogpunt een zeer interessante onderzoekspopulatie (Vandamme, 2012). Jonge werkzoekenden zonder professionele ervaring worden immers geconfronteerd met een catch-22-situatie. Bedrijven staan niet te springen om sollicitanten zonder ervaring aan te nemen, terwijl sollicitanten pas fulltime ervaring kunnen opdoen door bij een bedrijf aan de slag te gaan. Ons onderzoek gaat dus ook indirect na in welke mate het hebben uitgeoefend van studentenarbeid een voordeel kan zijn in deze situatie.

We splitsen deze onderzoekspopulatie verder op volgens educatieniveau. Op deze manier kunnen we mogelijke heterogeniteit in een eventuele voorkeur voor diegenen met studentenarbeid naargelang educatie opsporen. Enerzijds wordt er gesolliciteerd voor twee hooggeschoolde beroepen, namelijk laborant en

management assistent. Voor deze beroepen solliciteren we met een professionele bachelor in de chemie respectievelijk in het officemanagement. Anderzijds wordt gesolliciteerd voor eerder laaggeschoolde vacatures. Zo wordt met een TSO-diploma in de richting handel gesolliciteerd voor functies zoals administratief medewerker, terwijl de sollicitanten met een BSO-diploma op zoek gaan naar een job als productiemedewerker. In sectie 3.5. gaan we dieper in op de concrete procedure voor het selecteren van vacatures naargelang educatieniveau.

3.4. ONTWERP CV'S EN MOTIVATIEBRIEVEN

Om onze onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden, hebben we per beroepscategorie⁴⁵ vier templates (Type A, B, C en D) van cv's en motivatiebrieven gecreëerd. Deze verschillen enkel in lay-out en andere niet-essentiële kenmerken. Op het niveau van de individuele vacature, werden deze templates lukraak gekoppeld aan vier identiteiten inzake arbeidservaring als student. We onderscheiden de kandidaten Pieter Borreman, Joren Deridder, Frederik Descamps en Hannes Thienpondt die over respectievelijk geen werkervaring, irrelevante werkervaring tijdens het schooljaar, irrelevante werkervaring tijdens de zomer en relevante werkervaring tijdens de zomer beschikken.

In de volgende subsecties bespreken we ten eerste de gelijkenissen tussen de cv-types. Vervolgens bespreken we de fundamentele karakteristiek waarin de identiteiten van elkaar verschillen. Tot slot wordt besproken hoe de motivatiebrieven werden opgesteld.

We verwijzen de lezer die nu al wil kennismaken met de verschillende templates van cv's en motivatiebrieven naar bijlagen 3.1, 3.2 en 3.3. In de eerste twee bijlagen worden respectievelijk twee types cv's en motivatiebrieven voor het fictieve personage Joren Deridder weergegeven.⁴⁶ In de weergegeven documenten neemt Joren Deridder de hoedanigheid aan van een pas afgestudeerde met een

⁴⁵ De facto weerspiegelen deze beroepscategorieën verschillen in onderwijsniveaus.

⁴⁶ Het betreft telkens de templates type A en type C. Wegens het groot aantal mogelijke combinaties nemen we niet alle cv's en motivatiebrieven in de bijlagen op. Cv's of motivatiebrieven voor de andere drie kandidaten of voor de types B en D kunnen op verzoek ter beschikking worden gesteld.

TSO-diploma. In bijlage 3.3 kan de lezer de overeenkomstige cv's vinden voor het bachelordiploma in het officemanagement.⁴⁷

3.4.1. GELIJKENISSEN TUSSEN CV'S

De cv's die we doorheen het onderzoek naar de(zelfde) werkgevers stuurden, bevatten telkens enkele essentiële kenmerken waarbij onderlinge gelijkwaardigheid (doch geen volstreekte gelijkheid) noodzakelijk was om de zuiverheid van het onderzoek te garanderen.

Qua naamkeuze opteerden we voor vier typisch Vlaamse voor- en familienamen. Daarnaast kregen alle kandidaten ook de Belgische nationaliteit mee. Door onze focus op autochtone, mannelijke kandidaten was er voor werkgevers geen ruimte om te discrimineren volgens origine of geslacht.

Daarnaast moesten alle kandidaten een gelijkaardige woonplaats hebben. De sollicitanten leefden telkens in Drongen (Type A), Sint-Denijs-Westrem (Type B), Gent (Type C) of Zwijnaarde (Type D).⁴⁸ In deze gemeenten werd vervolgens een adres gezocht in gelijkaardige residentiële wijken (zie bijlagen 3.1 en 3.3). We zagen er wel op toe dat het huisnummer van het adres niet bestond om eventuele overlast in de vorm van schriftelijke respons voor de echte bewoners te minimaliseren.

Naast een adres kregen de vier kandidaten ook een gepersonaliseerd e-mailadres en telefoonnummer.⁴⁹ De e-mailadressen werden aangemaakt bij verschillende providers. Hetzelfde geldt voor de telefoonnummers. Om latere callback toe te laten, spraken we met vier verschillende – doch gelijkaardige – stemmen de respectievelijke voicemailbegroetingen in.

De geboortedatum was een ander kenmerk dat steevast aanwezig was bij alle kandidaten. Binnen eenzelfde opleidingsniveau was het geboortjaar voor iedereen gelijk. Er werd met andere woorden rekening gehouden met het verschil in opleidingsduur tussen laag- en hogeschoolden; de BSO- en TSO-kandidaten

⁴⁷ We voegen de respectievelijke motivatiebrieven niet toe in de bijlage omdat de motivatiebrieven qua inhoud weinig variatie vertonen wanneer de opdeling volgens opleidingsniveau wordt gemaakt.

⁴⁸ De adressen hangen dus vast aan het type cv en niet aan de identiteit naar studentenarbeid. Daardoor wordt vertekening door bepaalde voorkeuren vanuit werkgeverszijde voorkomen.

⁴⁹ Deze kenmerken hangen bijgevolg vast aan de identiteit en niet aan het type cv.

waren allemaal geboren in 1996, terwijl de kandidaten in het bezit van een professionele bachelor geboren waren in 1993. We moedigen de lezer aan om de cv's in bijlage 3.1 en 3.3 met elkaar te vergelijken. Tot slot werden de geboortedagen en -maanden willekeurig gekozen.⁵⁰

Vervolgens moesten alle kandidaten binnen eenzelfde opleidingsniveau ook over min of meer hetzelfde diploma beschikken. Om eventuele vertekening te voorkomen, moest het diploma daarenboven behaald zijn aan een even kwalitatieve onderwijsinstelling. De kandidaten met een BSO-opleiding beschikten afwisselend over het diploma "werktuigmachines" (Type A), "mechanisch onderhoud" (Type B), "ruwbouw" (Type C) en "houtbewerking" (Type D). Deze opleidingen werden gevolgd aan respectievelijk "EDUGO campus Glorieux" (Type A), "KTA Groenkouter" (Type B), "KTA MoBi" (Type C) en opnieuw "KTA Groenkouter" (Type D). De TSO-kandidaten hadden telkens een gelijkwaardig handelsdiploma dat ze afwisselend behaald hadden aan "Visitatie Mariakerke" (Type A), "School voor Verkoop, Informatieverwerking & Personenzorg" (Type B), "Benedictuspoort campus Ledeborg" (Type C) en "Vrije handelsschool Sint-Joris" (Type D). De kandidaten die solliciteerden voor functies zoals laborant, waren altijd in het bezit van een professionele bachelor in de chemie; wat betreft de variatie in scholen werd hier slechts een onderscheid gemaakt tussen "KAHO Sint-Lieven" (Types A en B) en "Hogeschool Gent" (Types C en D). De kandidaten die daarentegen posities als directie-assistent op het oog hadden, beschikten over een professionele bachelor in het officemanagement/management assistent. Hierbij werd tevens gevarieerd tussen "Artevelde Hogeschool" (Types A en D) en "Hogeschool Gent" (Types B en C).

De onderlinge gelijkwaardigheid van competenties vormde een voorlaatste aandachtspunt bij de creatie van de vier cv-types. Enerzijds zorgden we ervoor dat de kandidaten binnen elk opleidingsniveau⁵¹ eenzelfde aantal talen spraken op hetzelfde niveau (beginner, goed, uitstekend, moedertaal). Anderzijds hadden de kandidaten telkens gelijkaardige kennis van het Office-pakket.⁵²

⁵⁰ Mutatis mutandis verwijzen we naar voetnoot 48.

⁵¹ We modelleerden de cv's wel zo dat de kandidaten met een hogeschool- en TSO-opleiding betere talenkennis hadden dan de kandidaten met een BSO-opleiding.

⁵² De TSO-kandidaten gaven naast hun kennis over het Office-pakket ook aan dat ze konden werken met diverse boekhoudtoepassingen.

Tot slot gaven we de kandidaten binnen dezelfde opleiding ook gelijkaardige hobby's mee: telkens ging het over een of meerdere gelijkaardige sport- en/of cultuuractiviteit(en). Deze kenmerken werden opnieuw vastgekoppeld aan het type cv.

3.4.2. WERKERVARING TIJDENS STUDENTENPERIODE: DE FUNDAMENTELE KARAKTERISTIEK

In de vorige subsectie werd ingegaan op de vier templates van cv's die werden ontwikkeld voor het correspondentieonderzoek; deze verschilden – om detectie vanuit werkgeverszijde tegen te gaan – enkel in niet-essentiële kenmerken zoals hobby's en lay-out. Daarnaast streefden we – doorheen de templates – naar onderlinge gelijkwaardigheid van essentiële kenmerken zoals educatie en nationaliteit.

In de huidige subsectie stellen we de fundamentele verschillen tussen de identiteiten voor. Deze identiteiten werden vervolgens op een lukrake manier aan de verschillende templates van cv's en motivatiebrieven gekoppeld (zie sectie 3.6.).

We wensen in deze Masterproef de mogelijk ongelijke behandeling van kandidaten met en zonder werkervaring als student in kaart te brengen en bijkomend het belang van de relevantie en de periode van de studentenarbeid in deze te bestuderen. Vanuit onze onderzoeksvragen was er daarom nood aan de creatie van vier identiteiten met uiteenlopende werkervaring. Pieter Borreman is de identiteit die (officieel) nooit gewerkt heeft tijdens zijn studentenperiode. Joren Deridder en Frederik Descamps hebben daarentegen irrelevante werkervaring, respectievelijk doorheen het schooljaar en tijdens de zomer. Hannes Thienpondt tot slot heeft reeds een relevante werkervaring achter de rug, weliswaar tijdens de zomer.

De irrelevante arbeidservaring was vooral gesitueerd in de horeca: doorheen de verschillende types werd gevarieerd tussen de werkgevers McDonald's (Type A), Brasserie Novatrice (Type B), Subway (Type C) en Café De Toppers (Type D).⁵³

⁵³ Deze 'irrelevante' jobs hingen met andere woorden vast aan het type cv; de identiteiten met irrelevante werkervaring solliciteerden dus niet altijd met dezelfde werkervaring als student. Dit om vertekening door eventuele voorkeuren vanuit werkgeverszijde voor een bepaalde 'irrelevante' job tegen te gaan.

De relevante werkervaring daarentegen werd zo gemodelleerd dat ze zowel relevant was met betrekking tot de studies als met betrekking tot de job waarvoor werd gesolliciteerd. Deze relevante werkervaring was dezelfde doorheen de verschillende templates maar vanzelfsprekend variabel volgens opleidingsniveau. Indien voor functies zoals administratief bediende of management assistent werd gesolliciteerd, dan had de kandidaat met relevante werkervaring als student reeds gewerkt als administratief medewerker respectievelijk assistent-directiesecretaris, telkens bij het boekhoudkantoor YSO. Voor de posities van productiewerker en laborant, kon de identiteit met relevante werkervaring een zomerjob als productiewerker bij Volvo Cars Gent respectievelijk assistent-laborant bij Labiris voorleggen.

3.4.3. MOTIVATIEBRIEVEN

Naast de cv's werden ook verschillende templates voor de motivatiebrieven ontwikkeld. Deze types motivatiebrieven (type A tot D) werden vervolgens 'vastgekoppeld' aan de types cv's (type A tot D), zodat ze samen een sollicitatie van een bepaald type uitmaakten.⁵⁴ De vier types motivatiebrieven bevatten allemaal dezelfde inhoud en verschilden enkel naar lay-out (zie bijlage 3.2). Omwille van efficiëntieredenen werd voor korte motivatiebrieven geopteerd die snel konden worden aangepast aan de vacature.

Elke motivatiebrief bevatte naast de vermelding dat de vacature gevonden was op de VDAB-jobsite, ook de redenen die van de kandidaat een goede aanvulling voor het bedrijf maakten en de hoop uitgenodigd te worden voor een gesprek. Afhankelijk van de identiteit⁵⁵ werd ook expliciet de werkervaring als student in de verf gezet (zie bijlage 3.2).

Met de revelatie van de werkervaring in de motivatiebrief trachtten we het fundamentele kenmerk reeds van in het begin onder de aandacht van de werkgever te brengen.

⁵⁴ Er werden dus nooit sollicitaties verstuurd met bijvoorbeeld een cv van het type A en een motivatiebrief van het type B.

⁵⁵ Als aan een bepaalde template van cv (A,B,C of D) een zekere identiteit naar studentenarbeid werd gekoppeld, dan werd diezelfde identiteit ook aan de bijhorende template (A,B,C of D) van de motivatiebrief gelinkt.

In deze sectie hebben we de lezer duidelijk gemaakt hoe de cv's en motivatiebrieven werden ontworpen. In de volgende sectie beschrijven we de vacaturepool van waaruit geschikte jobaanbiedingen werden geselecteerd.

3.5. VACATUREPOOL

Werkgevers kunnen hun vacatures langs verschillende kanalen publiceren; we kunnen dan bijvoorbeeld denken aan jobbeurzen, kranten of het internet. Voor het vinden van de vacatures in het kader van dit correspondentieonderzoek, hebben we uitsluitend gebruikgemaakt van de online databank van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB).⁵⁶ Deze databank werd gekozen vanwege meerdere voordelen ten opzichte van andere kanalen. Zo bevat ze ten eerste een handige zoekfunctie; deze zorgt ervoor dat de onderzoeker zeer gericht – op basis van enkele ingevoerde parameters – op zoek kan gaan naar geschikte vacatures voor het onderzoek. Zoekopties ten tijde van de dataverzameling waren onder meer:⁵⁷ “regio”, “vacaturedatum”, “beroep”, “diploma” en “type job” (voltijds of deeltijds).

Een ander voordeel van de VDAB-databank betreft de uniforme presentatie van de vacatures. Binnen elke vacature wordt dezelfde structuur in html-opmaak⁵⁸ gehanteerd. Daardoor kan de onderzoeker gemakkelijk focussen op de belangrijkste kenmerken van de vacature.

Tot slot wordt de VDAB-databank ook gekenmerkt door een zeer ruim en gevarieerd aanbod van jobaanbiedingen. Het aanbod strekt zich uit over verschillende sectoren,⁵⁹ zodat we voldoende vacatures kunnen vinden voor de verschillende beroeps categorieën in ons onderzoek. Daarnaast is er ook een groot aantal werkgevers actief op de databank. Dit is handig voor het correspondentieonderzoek aangezien we onszelf de restrictie opleggen om maar op (maximaal) één vacature per werkgever te reageren (zie sectie 3.6.).

⁵⁶ Deze databank valt te raadplegen op www.vdab.be.

⁵⁷ Sinds eind maart 2015 staat een vernieuwde versie van de VDAB-website online. De meeste zoekfuncties zijn wel nog beschikbaar, maar de keuzemogelijkheden binnen een bepaalde zoekoptie zijn gewijzigd en conditioneel op andere ingevulde zoekparameters.

⁵⁸ Sporadisch komt men echter ook vacatures in pdf-formaat tegen.

⁵⁹ Dit in tegenstelling tot bijvoorbeeld vacatures die gepresenteerd worden op jobbeurzen.

In de volgende paragrafen bespreken we het concrete zoekproces en de voorwaarden waaraan de vacatures moesten voldoen om voor selectie in aanmerking te komen.

Ten eerste mochten de vacatures niet ouder zijn dan 14 dagen. Concreet betekent dit dat de vacature minstens werd geüpdatet binnen deze periode. De reden voor deze restrictie ligt voor de hand: hoe ouder de vacature, hoe groter de kans dat de positie in werkelijkheid niet langer beschikbaar is. De zoekfunctie van de databank liet deze filtering toe via de optie "vacaturedatum".

Verder mocht er voor geen enkele geselecteerde vacature werkervaring vereist zijn. Vacatures waarbij 'werkervaring een plus is', of 'werkervaring tot de aanbeveling strekt', kwamen wel in aanmerking. Aangezien het om schoolverlaters gaat, moet deze restrictie duidelijk zijn.

Naast de restrictie op het niet vereist zijn van werkervaring, selecteerden we verder enkel vacatures waarvoor de fictieve sollicitant formeel in aanmerking kwam. Zo was het voor de functie van productiewerker bij sommige vacatures een vereiste om in het bezit te zijn van een heftruckattest. Voor andere functies was soms de kennis van een Oosterse of Arabische taal een vereiste. Tot slot verlangden sommige vacatures een bewijs van goed gedrag en zeden of een kopie van het secundaire schooldiploma. Daar we deze formele bewijsstukken niet wensten te vervalsen, kwamen al deze vacatures dan ook a priori niet in aanmerking voor opname in onze dataverzameling. Hetzelfde geldt voor vacatures waarvoor online registratie bij het bedrijf noodzakelijk was.

Laat ons vervolgens kijken naar het specifieke zoekproces per beroepscategorie/diploma. We bekijken eerst de functies voor relatief hooggekwalificeerde profielen en vervolgens degene voor relatief laaggekwalificeerde. Voor de functie van management assistent zochten we via beroep "Algemene administratie en Human resources" en vervolgens "Management Assistent". Voor de functie van laborant kon op verschillende manieren gezocht worden; ofwel zochten we via trefwoord naar "laborant", ofwel selecteerden we bij diploma "professionele bachelor in de chemie".⁶⁰ Voor de

⁶⁰ In eerste instantie werd bij de tweede manier gefocust op vacatures waar het woord "laborant" expliciet in voorkwam. Wegens een te beperkt aantal vacatures, werd deze bijkomende restrictie in een later stadium opgegeven.

functie van laborant was het verder ook toegelaten om te solliciteren voor vacatures waarvoor enkel een diploma secundair onderwijs vereist was. Voor de twee bovenbeschreven functies werden geen restricties naargelang de regio opgelegd. Voor het selecteren van vacatures voor het beroep van administratief medewerker kon opnieuw op verschillende manieren worden tewerk gegaan; enerzijds selecteerden we het diploma van "TSO/Handel" en gingen we vervolgens op zoek naar functies zoals "administratief bediende", "administratief medewerker", "secretaresse" of "polyvalent medewerker". Anderzijds zochten we via beroep "Algemene administratie en Human resources" in combinatie met diploma "3^e graad technisch secundair onderwijs (TSO3)". Voor de job van productiewerker ten slotte zochten we via beroep "Arbeiders, operatoren en productie" en vervolgens naar "Arbeiders algemeen/Hulpwerker productie", "Verpakkers/Handwerker verpakking", "Verpakkers/Operator verpakkingsmachine", "Operatoren hout en papier" of "Operatoren in de metallurgie en minerale producten". Voor de functie van administratief medewerker en productiewerker beperkten we het zoekgebied in eerste instantie tot "Provincie Oost-Vlaanderen". Wegens een ontoereikend aantal vacatures werd het zoekgebied verder uitgebreid naar achtereenvolgens "Provincie West-Vlaanderen", "Brussel", "Provincie Antwerpen" en "Provincie Vlaams-Brabant".

In een eerste fase van het zoekproces werden de criteria voor de verschillende beroepscategorieën ingegeven in de zoekfunctie. Dit leverde telkens heel wat mogelijke vacatures op. In een tweede stadium werd vervolgens vacature per vacature nagegaan of aan alle vereisten voldaan was (bijvoorbeeld geen werkervaring en geen additionele diploma's vereist). Indien affirmatief, werd de vacature opgenomen in de dataset.

Op deze manier selecteerden we tussen 15 november 2014 en 26 maart 2015 in totaal 252 vacatures. Voor een bespreking van de kenmerken van deze vacatures, verwijzen we de lezer naar subsectie 4.1.1.

Vervolgens werden de geselecteerde vacatures verwerkt in een registratiefile; we noteerden naast de bedrijfsgegevens (naam en adres) ook de vacatedatum, de datum van eventuele herziening van de vacature, de provincie, een dummy⁶¹ voor

⁶¹ Een dummyvariabele is een discrete variabele die de waarden 0 en 1 kan waarnemen. Deze waarden kunnen beschouwd worden als de numerieke vertaling van de antwoorden "nee" en "ja".

deeltijdse arbeid, een dummy voor contract van bepaalde duur en tot slot de naam en het geslacht van de personeelsverantwoordelijke.⁶² Deze gegevens werden opgenomen met het oog op de statistische analyse in een later stadium van het onderzoek.

3.6. PROCEDURE VAN VERZENDING

We wezen er in sectie 3.2. reeds op dat de dataverzameling bij een correspondentieonderzoek relatief eenvoudig is. Na de creatie van alle cv's en motivatiebrieven, doorloopt de onderzoeker simpelweg een verzendingsschema. In deze sectie gaan we dieper in op de concrete verzendingsprocedure. We lichten dit onder meer toe via een blik op ons eigen verzendingsschema.

Alle sollicitaties werden door ons verstuurd via het emailadres van de desbetreffende kandidaat. Er werd dus niet geopteerd om te solliciteren per brief, telefoon of online sollicitatieformulier. De keuze voor e-mail als verzendingsmedium heeft twee voordelen; enerzijds is solliciteren via e-mail goedkoper en efficiënter dan een sollicitatie per brief (Decuypere, 2013). Anderzijds wijst Bursell (2007) er op dat de kans op callback via e-mail groter is indien de sollicitatie zelf ook elektronisch werd verstuurd. Dit is belangrijk aangezien bijvoorbeeld schriftelijke respons ons niet kan bereiken (zie subsectie 3.4.1).

Uit sectie 3.4. heeft de lezer onthouden dat er naast vier templates van cv's en motivatiebrieven, ook vier identiteiten naar studentenarbeid werden ontwikkeld. Verder werd in sectie 3.5. aangegeven dat het zoekproces naar vacatures zich niet tot één beroepscategorie beperkte. De aandachtige lezer beseft bijgevolg dat er, per beroepscategorie, 16 unieke combinaties van templates en identiteiten naar studentenarbeid mogelijk zijn. We bespreken later hoe de lukrake toewijzing van templates aan identiteiten concreet werd gerealiseerd.

Met het bovengenoemd aantal mogelijke combinaties in het achterhoofd, is het bij een correspondentieonderzoek aangewezen om een zogenaamd verzendingsschema te ontwikkelen; dit schema stelt de onderzoeker in staat de verzendingsprocedure overzichtelijk te houden. Concreet omvat het

⁶² De naam van de verantwoordelijke werd aangepast indien de naam vermeld in de vacature niet overeen kwam met de naam van de uiteindelijke contactpersoon.

verzendingsschema per vacature een volgorde waarin de sollicitaties (telkens bestaande uit een lukrake combinatie van een template en een identiteit naar studentenarbeid) moeten worden verstuurd.

Rotatie van volgorde is van belang om de onderzoeksresultaten niet te vertekenen; een identiteit naar studentenarbeid die altijd als laatste zou moeten solliciteren, zou – ten opzichte van de andere identiteiten – gemiddeld genomen in meer gevallen een negatieve respons kunnen ontvangen, aangezien de vacature op het moment van solliciteren mogelijk reeds ingevuld was.

In tabel 3.1 wordt het eerste deel van het verzendingsschema voor het beroep van administratief medewerker weergegeven. Deze tabel werd door Excel gegenereerd en is dus volledig willekeurig.⁶³ Concreet werden in Excel per vacature acht getallen – uniform verdeeld tussen 0 en 1 – gegenereerd. Aan de hand van de eerste vier getallen kon de verzendvolgorde van de vier identiteiten worden bepaald; de identiteit met de hoogste gegenereerde getalwaarde (bijvoorbeeld “geen studentenarbeid”) werd als eerste verstuurd, gevolgd door de identiteit met de tweede hoogste gegenereerde getalwaarde enzovoort. De laatste vier gegenereerde getallen maakten de koppeling van de templates van cv’s en motivatiebrieven aan de identiteiten mogelijk; het type (variërend van A tot D) met de hoogste getalwaarde werd gekoppeld aan de identiteit die als eerste zou worden verstuurd. Concluderend kunnen we stellen dat we aan de hand van deze procedure het lot hebben laten beslissen over de volgorde van solliciteren en de toewijzing van een bepaald type cv en motivatiebrief aan een identiteit naar studentenarbeid.

Een voorbeeld kan de verzendingsprocedure verduidelijken. Stel dat we het verzendingsproces voor de eerste vacature aanvatten op 10 januari. Een blik op het verzendingsschema leert ons dat de identiteit met werkervaring tijdens het jaar als eerste aan de beurt is. Het cv en de bijhorende motivatiebrief zijn van het type A. Bijgevolg selecteren we deze twee documenten uit de 16 mogelijke combinaties en versturen we de sollicitatie naar het e-mailadres dat genoteerd staat bij de eerste vacature. De volgende dag (ongeveer 24 uur later) verstuurt de identiteit met werkervaring tijdens de zomer een sollicitatie voor dezelfde

⁶³ Voor de drie andere beroepen werden gelijkaardige verzendingsschema’s gegenereerd en vervolgens analoog doorlopen.

vacature. Deze sollicitatie wekt geen argwaan bij de werkgever aangezien zowel het cv als de motivatiebrief lichtjes verschillen qua lay-out en niet-essentiële kenmerken (type D). Daarenboven verschillen de twee sollicitaties inzake werkervaring als student; de als eerste verstuurd sollicitatie noteert irrelevante ervaring tijdens het schooljaar, terwijl in de tweede sollicitatie wordt aangegeven dat de studentenarbeid tijdens de zomer werd verricht. Het verdere verloop van de verzendingsprocedure is analoog. Voor de onderzoeker duurt het dus vier dagen vooraleer een vacature is 'afgewerkt'.

Merk op dat, alvorens het verzendingsproces voor een volgende vacature aan te vatten, eerst werd gecontroleerd of deze jobaanbieding wel van een 'unieke' werkgever afkomstig was (zie sectie 3.5.). Deze maatregel dient opnieuw om ons in te dekken tegen eventuele detectie in het geval het bedrijf (of filiaal) in kwestie gebruik maakt van een centrale personeelsdienst.

Vacaturenummer	Dag X	Dag X + 1	Dag X + 2	Dag X + 3
1	A Jaar	D Zomer	B Geen	C Relevant
2	B Relevant	A Geen	C Jaar	D Zomer
3	A Relevant	C Zomer	B Geen	D Jaar
4	B Jaar	A Zomer	C Geen	D Relevant
5	B Geen	A Zomer	C Relevant	D Jaar
6	A Zomer	D Relevant	C Jaar	B Geen
7	C Geen	D Zomer	B Relevant	A Jaar
8	D Zomer	B Geen	C Jaar	A Relevant
9	C Zomer	B Geen	D Relevant	A Jaar
10	C Relevant	D Geen	B Jaar	A Zomer

TABEL 3.1: VERZENDINGSSCHEMA

Tot slot bespreken we nog enkele praktische aspecten van het verzendingsproces. Een sollicitatie via e-mail bestaat uit twee componenten; een cv en een sollicitatiebrief. Wij opteerden ervoor om de sollicitatiebrief in de body van het e-mailbericht te plaatsen en het cv als bijlage. Voor elke sollicitatie op eenzelfde vacature varieerden we ook naargelang het onderwerp van de e-mail. We volgden een vast patroon; de eerste kandidaat solliciteerde met onderwerp "sollicitatie", de tweede met "sollicitatie functie []", de derde kandidaat met "sollicitatie voor de functie van []" en de vierde kandidaat tot slot opnieuw met "sollicitatie". Indien de vacature vermelding maakte van een referentienummer, werd deze ook opgenomen in het onderwerp van de e-mail.

Tenslotte was er ook variatie in de naam waaronder het cv door de sollicitant werd opgeslagen. Opnieuw trachtten we hiermee mogelijke achterdocht bij de werkgever te voorkomen. De cv's werden per template anders opgeslagen; voor type A werd altijd "cv" gebruikt, voor type B de voor- en achternaam van de sollicitant, bijvoorbeeld "Joren Deridder", voor type C werd "CV" gecombineerd met de familienaam van de sollicitant, bijvoorbeeld "CV Deridder". Voor type D tot slot werd het cv altijd onder "CV" opgeslagen.

3.7. CALLBACK

Het doel van een correspondentieonderzoek bestaat erin mogelijke verschillen in callback tussen verschillende gelijkwaardige kandidaten op te sporen. In deze sectie wordt besproken welke soorten callback we kunnen onderscheiden en hoe deze werden geregistreerd in de datafile. Daarna bespreken we de verschillende media waarlangs callback mogelijk was. Tot slot geven we aan op welke manier de werkgevers op de hoogte werden gesteld van een eventuele intrekking van de kandidatuur en hoe een sollicitatie uiteindelijk werd afgesloten.

We onderscheiden vijf codes om de verschillen in callback te absorberen. Deze codes en hun betekenis worden samengevat in onderstaande coderingstabel (tabel 3.2).

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

TABEL 3.2: CODERINGSTABEL

Zowel codes 1 als 2 stellen een positieve reactie voor. We definiëren code 1 als de positieve callback in de enge zin ("sensu stricto"). De callback geregistreerd onder code 2 maakt deel uit van de positieve callback in de ruime zin ("sensu lato") (om het even welke positieve reactie, i.e. code 1 of code 2). Ondanks het feit dat de kandidaat niet expliciet wordt uitgenodigd voor een gesprek, is er vanwege de werkgever toch enige interesse in de kandidaat. Onder code 2 vallen onder meer reacties die vragen om meer info of aanbiedingen van een andere job. Code 3 is een tijdelijke code; indien de werkgever zijn belofte om later terug te bellen niet nakomt, ervaren we dit als een afwijzing van de kandidaat. Code 4 stelt een

negatieve respons vanuit werkgeverszijde voor. Tot slot krijgen onbeantwoorde sollicitaties de code 0 toegekend.

Naast de codering werden ook het originele bericht en de datum van callback nauwkeurig geregistreerd in de datafile. Daarnaast werd tevens het medium aangegeven waarmee de werkgever de kandidaat contacteerde.

In principe kon de werkgever een sollicitatie langs drie kanalen beantwoorden: per brief, via e-mail of per telefoon. We schrijven 'in principe' omdat de huisnummers van de verschillende in de cv's vermelde adressen fictief waren (zie subsectie 3.4.1.). We hoeven echter geen schrik te hebben veel respons langs deze weg te ontlopen; zo blijkt onder meer uit een rondvraag onder HR-verantwoordelijken dat zij nog amper per brief communiceren met jobkandidaten (Baert, 2014a).⁶⁴ Daarnaast wezen we er reeds bij de keuze van het verzendingsmedium op dat de kans op e-mail als antwoordmedium groter is indien de sollicitatie ook via e-mail werd verstuurd (zie sectie 3.6.). Ook bij onze correspondentietest was e-mail het vaakst voorkomend medium wat betreft callback. Naast e-mail en post konden werkgevers de kandidaten ook bereiken via het telefoonnummer dat op de cv's werd genoteerd. We gaven de werkgever enkel de mogelijkheid om een voicemailbericht in te spreken.

Ingeval we een positieve reactie ontvingen (code 1 of 2), stuurden we zo snel mogelijk een e-mailbericht terug met de vermelding dat de kandidaat niet langer geïnteresseerd was in de aangeboden job. Zo konden we eventuele kosten voor de werkgever minimaliseren (zie de ethische overwegingen in sectie 3.2.). Op een afwijzing werd niet gereageerd, aangezien werkgevers dit ook niet verlangen.

Na het versturen van de allerlaatste sollicitatie, werd de callback nog enige tijd opgevolgd. Verder werden ontbrekende codes ingevuld of tijdelijke codes vervangen. In dit onderzoek gaven we de werkgever maximaal dertig dagen de tijd om een sollicitatie te beantwoorden.⁶⁵ Callback na deze termijn werd bijgevolg niet opgenomen in de dataset (code 0). Het uiteindelijke resultaat was een dataset

⁶⁴ Voor zover wij weten, was er maar één werkgever die de kandidaten via brief heeft gecontacteerd. De kandidaten werden telefonisch op de hoogte gesteld dat de uitgestuurde brieven waren teruggekeerd naar het adres van de werkgever.

⁶⁵ Dat een termijn van dertig dagen te rechtvaardigen is, blijkt ook (impliciet) uit het onderzoek van Kaas & Manger (2012); zij vinden dat de callback sterk afneemt nadat een periode van twintig dagen is verstreken. De kans op respons dertig dagen na de sollicitatie is volgens hen dan ook eerder miniem.

met voor alle 1008 uitgestuurde sollicitaties een callback variërend over de codes 0, 1, 2 en 4.

3.8. BESLUIT

Om een antwoord te bieden op onze onderzoeksvragen, hebben we – als eersten in de studie omtrent het effect van studentenarbeid op latere arbeidsmarkttuitkomsten – een correspondentieonderzoek opgezet waarin we zijn nagegaan of er in werkelijkheid sprake is van ongelijke behandeling van pas afgestudeerden met uiteenlopende werkervaring als student. We toonden doorheen dit derde hoofdstuk (grotendeels impliciet) aan waarom een correspondentieonderzoek – in het kader van onze onderzoeksvragen – een zeer zuivere onderzoeksstrategie is. In een correspondentieonderzoek maakt de onderzoeker meerdere fictieve jobkandidaten aan die – in tegenstelling tot veldonderzoek met acteurs – volledig onder zijn controle staan. Daarnaast verschillen de fictieve kandidaten slechts in slechts één fundamenteel kenmerk van elkaar. Bijgevolg zijn onobserveerbare verschillen die aan de oorsprong kunnen liggen van de (positieve) resultaten in eerdere bijdragen (zie sectie 2.2.), in ons onderzoek onbestaande.

Een correspondentieonderzoek heeft echter ook zijn beperkingen; zo kan bijvoorbeeld enkel het bestaan van aanwervingsdiscriminatie worden bestudeerd. Daarnaast zijn er ook vanuit morele hoek bezwaren te noteren; in het bijzonder gaat het hier over de afwezigheid van een instemmingsverklaring vanwege de werkgever (zie sectie 3.2.). Deze ethische bezwaren werden in de tekst echter genuanceerd.

In het volgende hoofdstuk worden de resultaten van het correspondentieonderzoek uitgebreid besproken.

HOOFDSTUK 4: ONDERZOEKSRESULTATEN

In dit hoofdstuk stellen we de resultaten van het hierboven beschreven correspondentieonderzoek voor. Ten eerste bespreken we de resultaten van de beschrijvende analyse; alvorens daartoe te komen, wordt eerst dieper ingegaan op de algemene kenmerken van de verzamelde dataset. Daarna stellen we twee maatstaven voor aan de hand van dewelke we ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt kunnen kwantificeren. Deze statistieken worden vervolgens berekend voor onze dataset; de bekomen resultaten leveren bijgevolg een eerste antwoord op onze onderzoeksvragen. In tweede instantie wordt in dit hoofdstuk ook ruimte gemaakt voor een regressie-analyse op basis van onze dataset. Hiermee trachten we additionele uitspraken te kunnen doen over eventuele ongelijke behandeling; we starten met een basisregressie die vervolgens stap voor stap wordt uitgebreid met extra regressoren. We sluiten dit hoofdstuk af met een discussie over de gevonden resultaten.

4.1. BESCHRIJVENDE ANALYSE

Dit deel is als volgt gestructureerd; eerst bespreken we kort enkele kenmerken van de verzamelde dataset. Vervolgens lichten we de nettodiscriminatiegraad en de callback-ratio toe als maatstaven om ongelijke behandeling te meten. Tot slot bespreken we de resultaten van de beschrijvende analyse (i.e. de twee maatstaven toegepast op onze dataset).

4.1.1. KENMERKEN DATASET

De belangrijkste kenmerken van de verzamelde dataset worden weergegeven in tabel 4.1. In totaal selecteerden we 252 vacatures voor opname in de dataset, naar dewelke we telkens vier sollicitaties verstuurd. Concreet werden de vier bovenbeschreven identiteiten naar studentenarbeid telkens lukraak gekoppeld aan vier templates van cv's en motivatiebrieven. Op die manier verstuurd we in totaal 1008 sollicitaties. In de volgende paragrafen splitsen we deze totaalcijfers achtereenvolgens op volgens scholingsniveau, beroepscategorie, geslacht selectieverantwoordelijke, maand van solliciteren en plaats van tewerkstelling.

Wanneer we de opsplitsing van de vacatures volgens scholingsniveau beschouwen, merken we dat (relatief) hoog- en laaggeschoolde jobs met respectievelijk 47.6%

en 52.4% vrij gelijkaardig vertegenwoordigd zijn in de dataset. Dit is een logisch resultaat aangezien we voor zowel hoog- als laaggeschoolden twee beroepen selecteerden en per beroep ongeveer evenveel vacatures trachtten te vinden.

Wat betreft de opsplitsing volgens beroepscategorie kunnen we dan ook min of meer dezelfde conclusie poneren; de aandelen van de vacatures voor de beroepen productiemedewerker, administratief medewerker en management assistant schommelen tussen 24.6% en 27.8%. Het beroep van laborant is met een aandeel van 19.8% in relatief mindere mate vertegenwoordigd in de dataset; het vinden van geschikte vacatures voor deze beroepscategorie was ten opzichte van de drie andere categorieën moeilijker.

	Absoluut	Relatief
Totaal aantal vacatures	252	100%
Opsplitsing volgens scholingsniveau		
Laaggeschoold	132	52.4%
Hooggeschoold	120	47.6%
Opsplitsing volgens beroepscategorie		
Administratief medewerker	70	27.8%
Laborant	50	19.8%
Management assistant	70	27.8%
Productiemedewerker	62	24.6%
Opsplitsing volgens geslacht selectieverantwoordelijke		
Vrouw	162	64.3%
Man	86	34.1%
Onbekend	4	1.6%
Opsplitsing volgens maand van solliciteren		
November	42	16.7%
December	6	2.4%
Januari	0	0.0%
Februari	84	33.3%
Maart	120	47.6%
Opsplitsing volgens plaats van tewerkstelling		
Antwerpen	60	23.8%
Brussel	19	7.5%
Limburg	9	3.6%
Oost-Vlaanderen	79	31.4%
Vlaams-Brabant	29	11.5%
West-Vlaanderen	56	22.2%

TABEL 4.1: OVERZICHT KENMERKEN DATASET

Ten derde splitsen we de vacatures op volgens het geslacht van de selectieverantwoordelijke; zoals reeds in sectie 3.5. werd aangegeven,

registreerden we in de dataset zowel de naam als het geslacht van de effectieve contactpersoon. Deze gegevens stellen ons later in staat om mogelijke verschillen in callback volgens het geslacht van de selectieverantwoordelijke te absorberen. Uit tabel 4.1 blijkt dat vrouwelijke selectieverantwoordelijken met 64.3% het sterkst vertegenwoordigd zijn in onze dataset, tegenover slechts 34.1% mannelijke contactpersonen. Voor een kleine minderheid van de vacatures was het geslacht van de selectieverantwoordelijke niet uit te maken.

Vervolgens beschouwen we de opsplitsing volgens maand van solliciteren.⁶⁶ De 1008 sollicitaties werden over een periode van circa vijf maanden naar de 252 vacatures uitgestuurd. Concreet startten we de dataverzameling op 12 november 2014 en stuurden we de laatste sollicitatie uit op 29 maart 2015. Desalniettemin valt er aanzienlijke variatie waar te nemen wat betreft de verdeling van het aantal verstuurd sollicitaties per maand; uit tabel 4.1 blijkt immers dat we 80.9 procent van de sollicitaties in februari en maart uitstuurd, terwijl nauwelijks werd gesolliciteerd in december en januari. Het lage aantal sollicitaties in deze twee maanden valt te wijten aan de voorbereiding van de examens in de eerste semesterperiode.

Tot slot delen we de vacatures op volgens de plaats/provincie van tewerkstelling. In 31.4 procent van de gevallen was de werkgever gevestigd in Oost-Vlaanderen, gevolgd door Antwerpen (23.8%), West-Vlaanderen (22.2%), Vlaams-Brabant (11.5%), Brussel (7.5%) en Limburg (3.6%).

Nu de lezer een beter beeld heeft over de kenmerken van de verzamelde dataset, bespreken we in het volgende deel twee maatstaven van ongelijke behandeling op basis van dewelke we in subsectie 4.1.3. de beschrijvende analyse van onze dataset zullen baseren.

4.1.2. MAATSTAVEN VAN ONGELIJKE BEHANDELING

In dit deel bespreken we de twee meest voorkomende maatstaven in de literatuur om ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt te detecteren, namelijk de nettodiscriminatiegraad en de callback-ratio. We bespreken voor deze twee maatstaven telkens de berekeningswijze en de interpretatie. Voor de concrete

⁶⁶ Om tabel 4.1 overzichtelijk te houden, beschouwen we enkel het aantal vacatures en niet het aantal sollicitaties. Om het aantal verstuurd sollicitaties per maand te kennen, volstaat het om het aantal vacatures per maand te vermenigvuldigen met vier.

toepassing van deze maatstaven op de verzamelde dataset, verwijzen we de lezer naar subsectie 4.1.3.

4.1.2.1. NETTODISCRIMINATIEGRAAD

De nettodiscriminatiegraad is een eerste maatstaf om ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt te bestuderen. Deze maatstaf werd voor het eerst geïntroduceerd door Jowell & Prescott-Clarke (1970); via de nettodiscriminatiegraad trachtten ze de gevonden discriminatie in hun correspondentieonderzoek op een inzichtelijke manier te presenteren (Vandamme, 2012).

Deze maatstaf stelt het gedrag van de selectieverantwoordelijke centraal, aangezien er wordt nagegaan of de selectieverantwoordelijke de ontvangen sollicitaties op een gelijke manier behandelt (Decuypere, 2013). De verantwoordelijke contactpersoon heeft bij het ontvangen van een sollicitatie immers verschillende mogelijkheden: enerzijds kan de kandidaat worden uitgenodigd voor een jobgesprek of bijvoorbeeld verzocht worden om meer informatie te verstrekken, anderzijds kan de kandidaat formeel afgewezen worden of geen reactie ontvangen. De selectieverantwoordelijke is er echter niet toe gehouden om op elke sollicitatie (binnen het viertal dat wordt voorgelegd) dezelfde actie te ondernemen; het is precies dit laatste aspect dat kan bestudeerd worden aan de hand van de nettodiscriminatiegraad.

Alvorens de nettodiscriminatiegraad te definiëren, buigen we ons eerst nog over de discussie omtrent de interpretatie van gevallen waarin de kandidaten allemaal een negatieve of geen reactie van de selectieverantwoordelijke ontvangen. Verschillende auteurs (Cross, Kenney, Mell & Zimmermann (1990); Bank, Neumark & Van Nort (1996)) interpreteren dergelijke gevallen als gelijke behandeling, aangezien de respons van de selectieverantwoordelijke voor alle kandidaten dezelfde (symmetrisch) is. Volgens Riach et al. (2002) is dergelijke interpretatie echter onjuist; het staat volgens hen immers helemaal niet vast dat selectieverantwoordelijken het ontvangen cv volledig doornemen alvorens het naar de prullenmand te verwijzen. Zo kan de fundamentele karakteristiek in een eerste schifting misschien geen doorslaggevende rol spelen: selectieverantwoordelijken bepalen bijvoorbeeld eerst aan de hand van de woonplaats of een ander kenmerk op het cv of een kandidaat in aanmerking komt voor de vacature. Daarnaast bestaat steeds de mogelijkheid dat het

sollicitatieproces al te ver gevorderd is en dat de werkgever de ontvangen cv's zelfs niet meer bekijkt (De Visschere, 2014). Toegepast op onze correspondentietest bestaat de mogelijkheid dat de werkgever – alvorens aandacht te schenken aan eventuele studentenarbeid als doorslaggevend kenmerk – snel de aan- of afwezigheid van een bepaald kenmerk op het cv van de kandidaten bekijkt en hen op basis daarvan afwijst. Hieruit concluderen dat de werkgever alle kandidaten gelijk heeft behandeld, is onmogelijk uit te maken; indien de cv's de eerste schifting bijvoorbeeld wel hadden doorstaan, dan had de werkgever zijn beslissing in tweede instantie bijvoorbeeld kunnen baseren op de eventuele (relevante) werkervaring van de pas afgestudeerde kandidaat. In dergelijke situatie zou er dus wel sprake geweest zijn van ongelijke behandeling.

Omwille van deze reden worden de gevallen (vacatures) waarbij voor elke kandidaat een negatieve of geen respons werd ontvangen, uitgesloten bij de berekening van de nettodiscriminatiegraad. De noemer van de ratio bevat bijgevolg het aantal gevallen waarbij minstens één van beide identiteiten een positieve reactie ontving. Wat de teller van de nettodiscriminatiegraad betreft, introduceerden McIntosh & Smith (1974) het begrip 'netto discriminatie' (De Visschere, 2014). De netto discriminatie wordt als volgt berekend (Baert, 2014b):

$$\begin{aligned} \text{Netto discriminatie}_{ij} &= \text{aantal gevallen met enkel positieve reactie voor identiteit } i \\ &\quad - \text{aantal gevallen met enkel positieve reactie voor identiteit } j. \end{aligned}$$

De nettodiscriminatiegraad wordt vervolgens gegeven door:⁶⁷

$$\text{Nettodiscriminatiegraad}_{ij} = \frac{\text{Netto discriminatie}_{ij}}{\text{aantal gevallen waarbij minstens 1 van beide identiteiten een positieve reactie ontving}}.$$

De nettodiscriminatiegraad noteert een waarde tussen - 1 en 1. Hoe dichter deze maatstaf tegen nul aanleunt, hoe lager de voorkeur van de selectieverantwoordelijke voor één van beide identiteiten (Baert, 2014b). Indien

⁶⁷ We opteren ervoor om – in tegenstelling tot sommige eerdere Masterproeven – de nettodiscriminatiegraad iets formeler voor te stellen, omdat we in subsectie 4.1.3. zes nettodiscriminatiegraden als paarsgewijze vergelijking van koppels naar studentenarbeid beschouwen.

de nettodiscriminatiegraad positief (negatief) is, wordt vanuit werkgeverszijde een voorkeur voor identiteit i (j) gereveleerd.

We merken op dat de positieve respons zowel eng (uitnodiging voor een gesprek) als ruim (om het even welke positieve reactie) kan worden gedefinieerd (zie sectie 3.7.). Bijgevolg beschouwen we in subsectie 4.1.3. zowel de nettodiscriminatiegraad volgens de enge als de ruime definitie. Daarnaast wordt ook de chi-kwadraattoets gepresenteerd om de significantie van de berekende nettodiscriminatiegraad te achterhalen.

4.1.2.2. CALLBACK-RATIO

Bertrand & Mullainathan (2004) ontwikkelden met de callback-ratio een tweede standaardmaatstaf om ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt te onderzoeken. Deze maatstaf omzeilt de moeilijkheden omtrent de interpretatie van gevallen waarbij alle kandidaten negatieve of geen respons ontvingen (Vandamme, 2012). Sinds de publicatie van Bertrand et al. (2004) wordt deze maatstaf binnen de literatuur rond correspondentietesten dan ook stevast gerapporteerd.⁶⁸

De callback-ratio wordt als volgt gedefinieerd (Baert, 2014b):⁶⁹

$$\text{Callback - ratio}_{ij} = \frac{\text{Callback percentage identiteit } i}{\text{Callback percentage identiteit } j'}$$

met

$$\text{Callback percentage identiteit } i = \frac{\text{Aantal positieve reacties identiteit } i}{\text{Totaal aantal verstuurde sollicitaties identiteit } i'}$$

en

$$\text{Callback percentage identiteit } j = \frac{\text{Aantal positieve reacties identiteit } j}{\text{Totaal aantal verstuurde sollicitaties identiteit } j'}$$

wat zich – gezien het gelijke aantal verstuurde sollicitaties voor elke identiteit – algebraïsch laat herleiden tot:

$$\text{Callback - ratio}_{ij} = \frac{\text{Aantal positieve reacties identiteit } i}{\text{Aantal positieve reacties identiteit } j'}$$

⁶⁸ We verwijzen naast de reeds aangehaalde Masterproeven van Grootaert (2014), Vandamme (2012), Baert (2014b), Decuypere (2013) en Neyts (2014) bijvoorbeeld ook naar het recente onderzoek van Baert (2014a), Baert & Verhofstadt (2015) en Baert, Cockx, Gheyle & Vandamme (2015).

⁶⁹ Mutatis mutandis verwijzen we naar voetnoot 67.

De callback-ratio is bijgevolg een positief getal, met een 'neutrale' waarde gelijk aan 1. Een callback-ratio van 1 betekent immers dat beide identiteiten i en j eenzelfde callback percentage of eenzelfde aantal positieve reacties hebben ontvangen. In dat geval is er geen sprake van ongelijke behandeling. Indien de callback-ratio bijvoorbeeld 1.5 is, dan betekent dit dat identiteit i gemiddeld 50% meer positieve reacties ontvangen heeft dan identiteit j. Dit resultaat geeft aan dat de twee identiteiten wel ongelijk worden behandeld, aangezien de voorkeur van de werkgever uitgaat naar identiteit i. Het omgekeerde geldt indien de callback-ratio lager is dan 1. De callback-ratio meet met andere woorden de mate waarin het voor identiteit i makkelijker of moeilijker is om een positieve reactie van werkgevers uit te lokken ten opzichte van identiteit j (Baert, 2014b).

Tot slot laat ook de callback-ratio ruimte voor de distinctie tussen positieve callback in de enge zin (uitnodiging tot een jobgesprek) en positieve callback in de ruime zin (om het even welke positieve reactie). In subsectie 4.1.3. presenteren we dan ook twee tabellen met respectievelijk de callback-ratio voor positieve callback in de enge zin ("sensu stricto") en positieve callback in de ruime zin ("sensu lato"). Naast de callback-ratio worden ook de resultaten van de gepaarde t-toets gepresenteerd, om de significantie van de callback-ratio's te bepalen.

4.1.3. ONDERZOEKSRESULTATEN MAATSTAVEN VAN ONGELIJKE BEHANDELING

Deze subsectie steunt op de presentatie van tabellen 4.2 en 4.3 waarin respectievelijk de positieve callback in de enge zin (sensu stricto) en in de ruime zin (sensu lato) worden beschouwd. In elke tabel worden voor zes koppels van identiteiten (bijvoorbeeld geen studentenarbeid tegenover relevante studentenarbeid) de gegevens gepresenteerd (kolommen 3 tot en met 6) op basis van dewelke de nettodiscriminatiegraad (kolom 7) en de callback-ratio (kolom 9) kunnen worden berekend. Verder worden ook respectievelijk de chikwadraattoets (kolom 8) en de gepaarde t-toets (kolom 10) gepresenteerd; middels deze statistieken kunnen we uitspraken doen over de significantie van de gevonden ratio's.

De statistieken voor de zes koppels van identiteiten die in deze analyse worden beschouwd, leveren ons een eerste antwoord op de drie eerder geformuleerde onderzoeksvragen; via de eerste drie koppels wordt nagegaan of kandidaten zonder arbeidservaring als student ongelijk behandeld worden ten opzichte van

kandidaten met om het even welke arbeidservaring. Wat deze laatste kandidaten betreft, beschouwen we achtereenvolgens kandidaten met relevante arbeidservaring tijdens de zomer, irrelevante arbeidservaring doorheen het jaar en, tot slot, irrelevante arbeidservaring tijdens de zomer. Het vierde en vijfde koppel leveren een antwoord op de tweede onderzoeksvraag. We gaan na of de identiteit met relevante studentenarbeid tijdens de zomer ongelijk wordt behandeld ten opzichte van de identiteiten met respectievelijk irrelevante studentenarbeid doorheen het jaar en irrelevante studentenarbeid tijdens de zomer. Tot slot laat het zesde koppel ons toe uitspraken te doen over de ongelijke behandeling van kandidaten met irrelevante studentenarbeid doorheen het jaar en kandidaten met irrelevante studentenarbeid tijdens de zomer.

Beschouwen we vooreerst de onderzoeksresultaten voor de positieve callback *sensu stricto* (tabel 4.2). Wat betreft de drie eerste koppels zijn de nettodiscriminatiegraden en callback-ratio's grotendeels gelijk. De drie positieve nettodiscriminatiegraden verraden een voorkeur van werkgevers voor de identiteit zonder werkervaring als student. De callback-ratio's reveleren hetzelfde: de identiteit zonder werkervaring bekommt gemiddeld 6 tot 13 procent meer uitnodigingen voor een jobgesprek dan de identiteiten met werkervaring tijdens de studentenperiode.

Uit het voorgaande afleiden dat het uitoefenen van studentenarbeid nefast is voor latere aanwervingskansen, is echter voorbarig. We dienen aan de hand van de chikwadraattoets en de gepaarde t-toets immers na te gaan of de gecalculeerde nettodiscriminatiegraden en callback-ratio's wel significant verschillen van 0 respectievelijk 1. De chikwadraattoets voor de nettodiscriminatiegraad test de nulhypothese dat beide kandidaten ten opzichte van elkaar even vaak ongunstig werden behandeld, terwijl via de gepaarde t-toets voor de callback-ratio wordt nagegaan of de kans op een positief antwoord dezelfde was voor beide identiteiten.⁷⁰ We geven de significantie van de chikwadraattoets en de gepaarde t-toets op het 1%- (5%-) ((10%-)) significantieniveau weer via de toevoeging van *** (**) ((*)) in kolommen 7 en 9.

⁷⁰ Voor een meer rigoureuze analyse van de chikwadraattoets en de gepaarde t-toets verwijzen we de lezer naar de Masterproef van Baert (2014b).

Een blik op tabel 4.2 leert de lezer dat de berekende nettodiscriminatiegraden en callback-ratio's voor de drie eerste koppels van identiteiten naar gereveleerde studentenaarbeid niet significant verschillen van 0 respectievelijk 1. Er bestaat met andere woorden geen statistische evidentie dat kandidaten met om het even welke vorm van studentenaarbeid ongelijk worden behandeld ten opzichte van gelijkwaardige kandidaten zonder arbeidservaring als student.

De twee gecalculerde ratio's voor koppels vier en vijf in tabel 4.2 geven uitsluitel over het bestaan van ongelijke behandeling van kandidaten met relevante studentenaarbeid ten opzichte van kandidaten zonder relevante arbeidservaring. De insignificantie van de resultaten leert ons eenduidig dat er – althans in onze dataset – vanuit werkgeverszijde geen sprake is van ongelijke behandeling op basis van de relevantie van de uitgeoefende studentenaarbeid.

Onze laatste onderzoeksvraag laat zich – althans wat de positieve callback sensu stricto betreft – beantwoorden aan de hand van de nettodiscriminatiegraad en callback-ratio voor koppel zes; opnieuw vinden we geen bewijs voor ongelijke behandeling op basis van de periode waarin de irrelevante studentenaarbeid werd verricht.

Beschouwen we tot slot de onderzoeksresultaten voor de positieve callback in de ruime zin (sensu lato), zoals weergegeven in tabel 4.3. Wat betreft de eerste onderzoeksvraag, vinden we opnieuw een voorkeur vanuit werkgeverszijde voor de identiteit zonder studentenaarbeid ten opzichte van de identiteit(en) met arbeidservaring als student (i.e. een nettodiscriminatiegraad hoger dan 0 en een callback-ratio hoger dan 1). In tegenstelling tot de positieve callback in de enge zin, bestaat er nu wel zwak significant bewijs voor dit resultaat; wanneer de positieve callback (sensu lato) van de identiteit zonder studentenaarbeid wordt vergeleken met de positieve callback van de identiteit met relevante arbeidservaring, vinden we een significante voorkeur voor de eerstgenoemde op het 10%-significantieniveau. Voor de twee andere koppels (GEEN versus JAAR en GEEN versus STUD) wijzen we opnieuw op de insignificantie van beide maatstaven.

De nettodiscriminatiegraad en de callback-ratio voor koppels vier en vijf wijzen op een voorkeur voor kandidaten met irrelevante arbeidservaring ten opzichte van kandidaten met relevante ervaring. Opnieuw is dit (onverwachte) resultaat niet significant: we kunnen noch de nulhypothese dat beide kandidaten ten opzichte

van elkaar even vaak ongunstig werden behandeld, noch de nulhypothese dat de kans op een positief antwoord dezelfde was voor beide kandidaten, verwerpen.

Ten slotte vinden we opnieuw geen significant bewijs voor ongelijke behandeling op basis van de periode waarin de studentenarbeid werd uitgeoefend (koppel zes).

Uit de hierboven beschreven analyses kunnen we bijgevolg een eerste antwoord op de drie onderzoeksvragen formuleren. Er werd noch in de analyse met betrekking tot positieve callback *sensu stricto*, noch in de analyse met betrekking tot positieve callback *sensu lato*, significant bewijs gevonden voor de ongelijke behandeling in het voordeel van kandidaten met werkervaring tegenover kandidaten zonder werkervaring als student. Bij de analyse van de positieve callback *sensu lato*, werd zelfs een zwak significante voorkeur (significantieniveau 10%) gevonden voor kandidaten zonder studentenarbeid ten opzichte van kandidaten met relevante arbeidservaring. Dit resultaat valt niet te verzoenen met het theoretische kader omtrent het effect van studentenarbeid op latere aanwervingskansen dat geschetst werd in hoofdstuk 2.

Verder werd ook geen significante evidentie gevonden voor een eventuele voorkeur vanuit werkgeverszijde voor de identiteit met relevante studentenarbeid ten opzichte van de identiteit met irrelevante studentenarbeid. Deze resultaten zijn robuust voor de verschillende definities van positieve callback. Tot slot werd ook geen statistisch significant bewijs gevonden voor ongelijke behandeling van kandidaten met irrelevante werkervaring doorheen het jaar tegenover kandidaten met irrelevante werkervaring tijdens de zomer.

In de volgende sectie presenteren we de resultaten van de regressie-analyse op basis van de verzamelde dataset. Ten eerste laat de regressie-analyse ons toe te controleren voor de beperkte correlatie tussen de identiteiten naar studentenarbeid enerzijds en de volgorde van verzending en het cv-type anderzijds. Deze beperkte correlatie is mogelijk gegeven het eindige karakter van de steekproef. Ten tweede kunnen we via de regressie-analyse ook andere dimensies waarin het effect van studentenarbeid mogelijk heterogeen is, bestuderen.

Tabel 4.2: Beschrijvende statistieken: positieve callback sensu stricto

Sollicitaties	Aantal vacatures	Geen van beide uitnodiging	Beide uitnodiging	Enkel eerst genoemde uitnodiging	Enkel laatst genoemde uitnodiging	Nettodiscriminatiegraad	χ^2	Callback-ratio	t
GEEN versus RELE	252	229	9	8	6	0.087	0.286	1.133	0.534
GEEN versus JAAR	252	229	10	7	6	0.043	0.077	1.063	0.277
GEEN versus STUD	252	230	11	6	5	0.045	0.091	1.063	0.301
RELE versus JAAR	252	229	8	7	8	-0.043	0.067	0.938	0.258
RELE versus STUD	252	228	7	8	9	-0.042	0.059	0.938	0.242
JAAR versus STUD	252	231	11	5	5	0.000	0.000	1.000	0.000

De nettodiscriminatiegraad wordt berekend door het aantal situaties waarin de eerst genoemde identiteit werd bevoordeeld te verminderen met het aantal situaties waarin de laatst genoemde identiteit werd bevoordeeld en dit verschil te delen door het aantal situaties waarbij minstens één van beide een uitnodiging ontving. De chikwadraattoets voor de nettodiscriminatiegraad test de nulhypothese dat beide kandidaten even vaak ongunstig behandeld werden in vergelijking met elkaar. De positieve antwoordratio wordt bekomen door het percentage sollicitaties waarvoor de eerst genoemde identiteit een positieve reactie ontving te delen door het overeenkomstige percentage voor de laatst genoemde identiteit. De gepaarde t-toets voor de positieve antwoordratio test de nulhypothese dat de kans op een positief antwoord dezelfde was voor de kandidaten van beide groepen. *** (**) (*) geeft significantie op het 1%- (5%-) (10%-) significantieniveau aan. GEEN betreft de identiteit zonder werkervaring als student, STUD de identiteit met irrelevante werkervaring tijdens de zomer, JAAR de identiteit met irrelevante werkervaring tijdens het jaar en RELE de identiteit met relevante werkervaring als student tijdens de zomer.

Tabel 4.3: Beschrijvende statistieken: positieve callback sensu lato

Sollicitaties	Aantal vacatures	Geen van beide uitnodiging	Beide uitnodiging	Enkel eerst genoemde uitnodiging	Enkel laatst genoemde uitnodiging	Nettodiscriminatiegraad	χ^2	Callback-ratio	t
GEEN versus RELE	252	195	28	19	10	0.158*	2.793	1.237*	1.677
GEEN versus JAAR	252	195	36	11	10	0.018	0.048	1.022	0.218
GEEN versus STUD	252	198	35	12	7	0.093	1.316	1.119	1.148
RELE versus JAAR	252	196	28	10	18	-0.143	2.286	0.826	1.516
RELE versus STUD	252	198	26	12	16	-0.074	0.571	0.905	0.755
JAAR versus STUD	252	197	33	13	9	0.073	0.727	1.095	0.852

De nettodiscriminatiegraad wordt berekend door het aantal situaties waarin de eerst genoemde identiteit werd bevoordeeld te verminderen met het aantal situaties waarin de laatst genoemde identiteit werd bevoordeeld en dit verschil te delen door het aantal situaties waarbij minstens één van beide een positieve reactie ontving. De chikwadraattoets voor de nettodiscriminatiegraad test de nulhypothese dat beide kandidaten even vaak ongunstig behandeld werden in vergelijking met elkaar. De positieve antwoordratio wordt bekomen door het percentage sollicitaties waarvoor de eerst genoemde identiteit een positieve reactie ontving te delen door het overeenkomstige percentage voor de laatst genoemde identiteit. De gepaarde t-toets voor de positieve antwoordratio test de nulhypothese dat de kans op een positief antwoord dezelfde was voor de kandidaten van beide groepen. *** (**) (*) geeft significantie op het 1%- (5%-) (10%-) significantieniveau aan. GEEN betreft de identiteit zonder werkervaring als student, STUD de identiteit met irrelevante werkervaring tijdens de zomer, JAAR de identiteit met irrelevante werkervaring tijdens het jaar en RELE de identiteit met relevante werkervaring als student tijdens de zomer.

4.2. REGRESSIE-ANALYSE

Tabellen 4.4 en 4.5 geven de resultaten van vijf opbouwende regressiemodellen weer. De regressies in tabel 4.4 hebben als uitkomstvariabele de uitnodiging voor een jobgesprek (positieve callback *sensu stricto*), terwijl in tabel 4.5 om het even welke positieve reactie (positieve callback *sensu lato*) als uitkomstvariabele wordt beschouwd.

In specificatie (1) van tabel 4.4 (4.5) wordt het ontvangen van positieve callback *sensu stricto* (*sensu lato*) geregresseerd op het uitvoeren van om het even welke studentenaarbeid. De resultaten van deze regressie leveren bijgevolg opnieuw een antwoord op de eerste onderzoeksvraag, i.e. de vraag of studentenaarbeid een effect heeft op latere aanwervingsmogelijkheden. In specificatie (2) wordt nagegaan of het soort studentenaarbeid een additionele invloed heeft op latere aanwervingskansen. Zowel de tijdsdimensie als de relevantie van de studentenaarbeid worden in dit tweede model bestudeerd. Dit regressiemodel levert als dusdanig een antwoord op de tweede en derde onderzoeksvraag. Via specificatie (3) wordt gecontroleerd voor de beperkte correlatie tussen de identiteiten naar studentenaarbeid enerzijds en de cv-types en volgorde van versturen anderzijds.⁷¹ In specificatie (4) gaan we – conditioneel op de opname van alle bovenbeschreven regressoren – na of studentenaarbeid in een Amerikaanse fastfoodketen minder gewaardeerd wordt door selectieverantwoordelijken. Tot slot gaan we aan de hand van specificatie (5) na in welke mate het effect van studentenaarbeid heterogeen is naargelang het scholingsniveau van de kandidaat (hoog- of laaggeschoold), het type beroep (industriële of administratief) en de kenmerken van de vacature (tijdelijk contract, deeltijds contract en geslacht selectieverantwoordelijke).⁷²

Bespreken we vervolgens de belangrijkste resultaten uit de regressiemodellen weergegeven in tabellen 4.4 (positieve callback *sensu stricto*) en 4.5 (positieve

⁷¹ De aandachtige lezer zal opmerken dat in specificatie (3) de regressoren “CV type D” en “Sollicitatie als vierde verstuurd” ontbreken. Om econometrische redenen dienen we zowel voor de cv-types als voor de volgorde van versturen één (dummy)variabele te laten vallen. Deze weggelaten dummyvariabele vormt dan de referentiecategorie ten opzichte van dewelke de andere regressoren (bijvoorbeeld “CV type A” en “Sollicitatie als eerste verstuurd”) worden geanalyseerd.

⁷² Deze vijf variabelen betreden het regressiemodel zowel op zichzelf alsook in interactie met de uitvoering van studentenaarbeid.

callback *sensu lato*). De eerste twee specificaties van tabel 4.4 (4.5) bevestigen de resultaten uit de beschrijvende analyse: hoewel het teken bij de coëfficiënt van studentenarbeid telkens een negatief effect van studentenarbeid op de positieve callback *sensu stricto* (*sensu lato*) suggereert, vinden we nooit significante evidentie tegen de nulhypothese dat de geschatte coëfficiënt gelijk is aan nul. Hetzelfde geldt voor de interactietermen die de tweede en derde onderzoeksvraag beantwoorden. Deze resultaten blijven tevens overeind in de volgende drie specificaties van tabellen 4.4 en 4.5. Hieruit kunnen we dan ook besluiten dat er geen evidentie bestaat dat kandidaten ongelijk worden behandeld op basis van het al dan niet uitgeoefend hebben van studentenarbeid, zelfs niet indien de studentenarbeid relevant is en rechtstreeks aansluit bij de vacature.

In specificatie (3) van beide tabellen wijzen de insignificante coëfficiënten bij de cv-types op een gelijkwaardige opstelling van de templates; de kans om uitgenodigd te worden voor een jobgesprek hangt dus niet af van het gebruik van een bepaalde template. Dit belangrijke resultaat levert bewijs voor de kwalitatieve opzet van het correspondentieonderzoek. Verder blijkt ook dat de volgorde van versturen een verwacht significant effect heeft op de uitkomstvariabele; hier hangen de resultaten echter af van de gekozen definitie voor positieve callback. Een sollicitatie die bijvoorbeeld als eerste wordt verstuurd, heeft – gemiddeld genomen – 7,1% meer kans op een uitnodiging voor een jobgesprek dan de laatst verstuurd sollicitatie (tabel 4.4). Ook voor de tweede en derde sollicitatie wordt voor de enge definitie van positieve callback een significant positief effect gevonden; deze resultaten wijzen dan ook op het belang van de lukrake volgorde waarin de combinaties van identiteiten en cv-types werden verstuurd. Daarentegen valt op dat de regressoren “sollicitatie als tweede verstuurd” en “sollicitatie als derde verstuurd” niet langer significant zijn voor de positieve callback *sensu lato* (tabel 4.5), terwijl de variabele “sollicitatie als eerste verstuurd” – afhankelijk van de specificatie – nog slechts significant is op het 5%- of 10%-significantieniveau.

In de vierde specificatie van tabel 4.4 vinden we een significant positief effect (op het 5%-significantieniveau) voor studentenarbeid in interactie met Amerikaanse fastfoodketens (zowel McDonald’s als Subway). Op basis van de enge definitie voor positieve callback is er dan ook geen bewijs voor de stelling dat studentenarbeid in dergelijke ketens lager gewaardeerd wordt, integendeel. Indien we de

uitkomstvariabele daarentegen ruim definiëren, wordt de interactieterm van studentenarbeid met de dummy voor een Amerikaanse fastfoodketen insignificant. De significantie van deze interactievariabele is met andere woorden niet robuust voor de verschillende definities van positieve callback. We hebben specificatie (4) in beide tabellen ook geschat met twee alternatieve interactietermen die enkel rekening houden met geleverde studentenarbeid in één specifieke fastfoodketen (McDonald's enerzijds en Subway anderzijds). In dat geval zijn de interactietermen in beide regressies (hier niet gerapporteerd) telkens statistisch insignificant.

Bekijken we tot slot de resultaten van het meest uitgebreide regressiemodel. Ten eerste blijven de resultaten uit de vorige vier specificaties (afhankelijk van de gekozen definitie voor positieve callback) ook in deze specificatie gelden. Ten tweede leert specificatie (5) in tabel 4.4 (4.5) ons dat relatief hooggeschoolde kandidaten een significant hogere kans maken op positieve callback *sensu stricto* (*sensu lato*). Daarentegen vinden we in tabel 4.4 een significant negatieve coëfficiënt (op het 10%-significantieniveau) voor de interactieterm van studentenarbeid en scholingsniveau. Dit resultaat is opnieuw niet robuust voor de ruime definitie van positieve callback (tabel 4.5). Verder hebben kandidaten die solliciteren voor industriële beroepen significant meer kans op positieve callback (zowel in enge als in ruime zin), terwijl een kandidaat die solliciteert voor een deeltijdse betrekking net significant minder kans maakt op een uitnodiging voor een jobgesprek (positieve callback *sensu stricto*). Een verklaring voor dit laatste resultaat ligt minder voor de hand en valt ook buiten het bestek van deze Masterproef. Alhoewel we in tabel 4.5 een sterk significant resultaat vinden voor de interactieterm van studentenarbeid met de al dan niet industriële aard van het beroep, vinden we hiervoor geen bevestiging in tabel 4.4. Tot slot vinden we dat de positieve callback *sensu lato* lager ligt indien de selectieverantwoordelijke een man is. Dit resultaat is echter slechts significant op het 10%-significantieniveau en opnieuw niet robuust voor de enge definitie van positieve callback.

Tabel 4.4: Regressie-analyse: positieve callback sensu stricto

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Studentenarbeid	-0.005 (0.016)	-0.005 (0.016)	-0.009 (0.016)	-0.008 (0.016)	-0.008 (0.016)
Studentenarbeid x relevante arbeid (genormaliseerd)		-0.004 (0.022)	-0.005 (0.022)	0.024 (0.025)	0.027 (0.025)
Studentenarbeid x jaar (genormaliseerd)		0.000 (0.023)	-0.003 (0.023)	-0.003 (0.023)	-0.003 (0.023)
CV type A			0.011 (0.019)	-0.018 (0.025)	-0.021 (0.025)
CV type B			-0.018 (0.018)	-0.019 (0.018)	-0.019 (0.018)
CV type C			0.029 (0.022)	0.000 (0.025)	0.000 (0.025)
Sollicitatie als eerste verstuurd			0.071*** (0.019)	0.070*** (0.019)	0.073*** (0.020)
Sollicitatie als tweede verstuurd			0.042** (0.020)	0.042** (0.020)	0.045** (0.020)
Sollicitatie als derde verstuurd			0.035** (0.018)	0.035** (0.018)	0.038** (0.018)
Studentenarbeid x Amerikaanse fastfoodketen (genormaliseerd)				0.057** (0.029)	0.062** (0.029)
Hooggeschoold (genormaliseerd)					0.092*** (0.031)
Studentenarbeid x hooggeschoold (genormaliseerd)					-0.055* (0.033)
Industrieel beroep (genormaliseerd)					0.077** (0.035)
Studentenarbeid x industrieel beroep (genormaliseerd)					-0.032 (0.035)
Tijdelijk contract (genormaliseerd)					0.032 (0.041)
Studentenarbeid x tijdelijk contract (genormaliseerd)					-0.022 (0.044)
Deeltijds contract (genormaliseerd)					-0.040* (0.020)
Studentenarbeid x deeltijds contract (genormaliseerd)					-0.012 (0.023)
Mannelijke selectieverantwoordelijke (genormaliseerd)					-0.017 (0.029)
Studentenarbeid x mannelijke selectieverantwoordelijke (genormaliseerd)					-0.017 (0.029)
Constante	0.067*** (0.016)	0.067*** (0.016)	0.028 (0.020)	0.042* (0.021)	0.041* (0.021)
Aantal observaties	1008	1008	1008	1008	1008

De uitkomstvariabele is uitgenodigd worden voor een jobgesprek. De genormaliseerde variabelen werden verminderd met hun gemiddelde binnen de subpopulatie van individuen die studentenarbeid uitoefenden. Standaardfouten staan tussen haakjes en werden geclusterd op het niveau van de vacature. ***(**)(*) geeft significantie op het 1%(5%)(10%)-niveau aan.

Tabel 4.5: Regressie-analyse: positieve callback sensu lato

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Studentenarbeid	-0.020 (0.015)	-0.020 (0.015)	-0.021 (0.015)	-0.021 (0.015)	-0.021 (0.015)
Studentenarbeid x relevante arbeid (genormaliseerd)		-0.016 (0.021)	-0.016 (0.021)	0.000 (0.036)	0.004 (0.035)
Studentenarbeid x jaar (genormaliseerd)		0.016 (0.019)	0.017 (0.019)	0.017 (0.019)	0.017 (0.019)
CV type A			0.017 (0.019)	0.000 (0.038)	-0.006 (0.037)
CV type B			0.019 (0.021)	0.018 (0.021)	0.014 (0.022)
CV type C			0.009 (0.021)	-0.007 (0.037)	-0.011 (0.037)
Sollicitatie als eerste verstuurd			0.039* (0.022)	0.039* (0.022)	0.044** (0.022)
Sollicitatie als tweede verstuurd			0.025 (0.021)	0.025 (0.021)	0.030 (0.021)
Sollicitatie als derde verstuurd			0.005 (0.016)	0.006 (0.016)	0.008 (0.016)
Studentenarbeid x Amerikaanse fastfoodketen (genormaliseerd)				0.033 (0.061)	0.039 (0.058)
Hooggeschoold (genormaliseerd)					0.143*** (0.048)
Studentenarbeid x hooggeschoold (genormaliseerd)					0.016 (0.033)
Industrieel beroep (genormaliseerd)					0.157*** (0.050)
Studentenarbeid x industrieel beroep (genormaliseerd)					-0.086*** (0.033)
Tijdelijk contract (genormaliseerd)					0.045 (0.062)
Studentenarbeid x tijdelijk contract (genormaliseerd)					-0.005 (0.037)
Deeltijds contract (genormaliseerd)					-0.039 (0.054)
Studentenarbeid x deeltijds contract (genormaliseerd)					-0.047 (0.029)
Mannelijke selectieverantwoordelijke (genormaliseerd)					-0.088* (0.047)
Studentenarbeid x mannelijke selectieverantwoordelijke (genormaliseerd)					-0.007 (0.034)
Constante	0.187*** (0.025)	0.187*** (0.025)	0.159*** (0.025)	0.167*** (0.031)	0.167*** (0.030)
Aantal observaties	1008	1008	1008	1008	1008

De uitkomstvariabele is om het even welke positieve reactie krijgen. De genormaliseerde variabelen werden verminderd met hun gemiddelde binnen de subpopulatie van individuen die studentenarbeid uitoefenden. Standaardfouten staan tussen haakjes en werden geclusterd op het niveau van de vacature. ***(**)(*) geeft significantie op het 1%(5%)(10%)-niveau aan.

4.3. DISCUSSIE ONDERZOEKSRISULTATEN

In deze sectie formuleren we – op basis van de gevonden resultaten in sectie 4.1. en 4.2. – een definitief antwoord op onze onderzoeksvragen. Daarnaast vergelijken we de gevonden resultaten met de vooropgestelde onderzoekshypotheses. Tot slot situeren we onze onderzoeksresultaten binnen de relevante empirische literatuur.

De eerste onderzoeksvraag waarop we een antwoord willen formuleren, is de volgende: *Hebben pas afgestudeerde kandidaten met om het even welke arbeidservaring tijdens hun studentenperiode bij een sollicitatie betere aanwervingskansen dan gelijkwaardige pas afgestudeerde kandidaten zonder arbeidservaring?*

Op basis van de theoretische kanalen gepresenteerd in de literatuurstudie, verwachten we dat kandidaten met arbeidservaring tijdens hun studentenperiode betere aanwervingskansen hebben dan kandidaten zonder arbeidservaring. De bovenbeschreven resultaten bevestigen deze hypothese niet, integendeel. Voor de analyse met betrekking tot positieve callback sensu stricto konden we de nulhypothese dat de nettodiscriminatiegraad en de callback-ratio gelijk waren aan 0 respectievelijk 1, niet verwerpen. In de analyse met betrekking tot positieve callback sensu lato daarentegen bleek – in één geval – de voorkeur te bestaan voor de kandidaat zonder arbeidservaring. Dit resultaat was echter slechts significant op het 10%-significantieniveau. De regressie-analyse bevestigde eveneens de afwezigheid van een significant positieve invloed van studentenarbeid op latere aanwervingsmogelijkheden.

In tweede instantie werd aan de hand van de volgende onderzoeksvraag nagegaan of de relevantie van de studentenarbeid een bepalende factor was voor latere aanwervingsmogelijkheden: *Hebben pas afgestudeerde kandidaten met relevante arbeidservaring tijdens hun studentenperiode bij een sollicitatie betere aanwervingskansen dan gelijkwaardige pas afgestudeerde kandidaten met irrelevante arbeidservaring?* Werkgevers zouden – althans theoretisch – een voorkeur moeten hebben voor de kandidaat met relevante arbeidservaring. Om deze tweede onderzoeksvraag te beantwoorden, richten we ons vooreerst op de resultaten van de beschrijvende analyse. Uit de insignificantie van de berekende discriminatiemaatstaven blijkt dat werkgevers hun aanwervingsbeslissing niet

baseren op de relevantie van de arbeidservaring van de pas afgestudeerde kandidaat. Dit resultaat is robuust voor beide definities van positieve callback. In de regressie-analyse werden deze resultaten wederom bevestigd.

In sectie 2.4. hebben we aangetoond dat – theoretisch gezien – ook de periode waarin de studentenarbeid werd verricht, een kanaal voor ongelijke behandeling kan zijn. Dit werd nagegaan aan de hand van de derde onderzoeksvraag: *Hebben pas afgestudeerde kandidaten met een studentenjob tijdens het jaar bij een sollicitatie betere aanwervingskansen dan gelijkwaardige pas afgestudeerde kandidaten met een studentenjob tijdens de zomer?* Op basis van de opzet van het correspondentieonderzoek (i.e. alle kandidaten hebben hetzelfde diploma en bijgevolg dezelfde kennis en competenties) verwachten we dat studenten met irrelevante arbeidservaring tijdens het jaar bevoordeeld worden ten opzichte van kandidaten met irrelevante arbeidservaring tijdens de zomer (zie sectie 3.1.). Opnieuw werd op basis van de discriminatiemaatstaven en de regressie-analyse geen bewijs gevonden voor deze hypothese.

Samengevat suggereren de resultaten van het correspondentieonderzoek dat werkervaring als student – globaal gezien – geen doorslaggevende factor is in het initiële stadium van het aanwervingsproces. Pas afgestudeerde kandidaten met werkervaring bevinden zich bij een sollicitatie dan ook niet in een superieure positie ten opzichte van gelijkwaardige kandidaten zonder werkervaring. Ook het feit dat de werkervaring relevant is, doet in het initiële stadium niet ter zake.

Met het resultaat dat pas afgestudeerde kandidaten met en zonder werkervaring bij een sollicitatie dezelfde kansen hebben op een positieve reactie, leveren we met dit correspondentieonderzoek een originele bijdrage aan de huidige literatuur. In tegenstelling tot het geciteerde onderzoek in de literatuurstudie, zijn onze onderzoeksresultaten wel volledig als oorzakelijk te interpreteren. Doordat we directe controle hebben over alle kenmerken op basis van dewelke een selectieverantwoordelijke diens eerste aanwervingsbeslissing maakt, zijn we met het correspondentieonderzoek in staat om de endogeniteitsproblematiek – die zich in eerdere studies omtrent studentenarbeid en latere arbeidsmarkttuitkomsten wel stelde – volledig te omzeilen. De positieve effecten van studentenarbeid op latere arbeidsmarktkansen zoals gerapporteerd in eerdere studies, lijken dan ook (minstens ten dele) te wijten aan een inadequate controle voor onobserveerbare karakteristieken.

De onderzoeksresultaten liggen daarentegen wel in lijn met het werk van Hotz et al. (2002). Zoals reeds in de literatuurstudie werd gesteld, beschouwen we het model dat in die studie werd ontwikkeld als de (tot nog toe) meest ambitieuze poging om volledig voor endogeniteit te controleren. Op basis van hun model vinden Hotz et al. (2002) geen positieve effecten van studentenarbeid op latere lonen (zie subsectie 2.2.4.).

HOOFDSTUK 5: ALGEMEEN BESLUIT

In deze Masterproef werd onderzocht of de arbeidseconomische gevolgen van werken tijdens de studies verder reiken dan de financiële baten op korte termijn. Vanuit theoretisch perspectief zijn er immers mechanismen naar voren te schuiven die een potentieel positief of negatief effect van studentenarbeid op latere arbeidsmarktkomsten kunnen impliceren; naast een invloed op menselijk kapitaal kan studentenarbeid bijvoorbeeld ook signaal- en netwerkeffecten met zich meebrengen.

Consistent met de menselijk kapitaaltheorie van Becker (1962), levert studentenarbeid ten eerste additionele kennis en vaardigheden op die de productiviteit van het individu (blijvend) verhogen. Daarnaast worden via studentenarbeid ook eigenschappen zoals verantwoordelijkheidszin, werkethiek en de omgang met gezag opgekrikt. Aangezien werkgevers een preferentie hebben voor de meest productieve arbeidskrachten, kan studentenarbeid de arbeidsmarktkansen van het individu (bijvoorbeeld op het vlak van aanwerving, verloning of promotie) mogelijk positief beïnvloeden. Daarenboven kan studentenarbeid nog een extra indirecte invloed op de menselijke kapitaalvorming bewerkstelligen; door hogere motivatie, verbeterde timemanagementvaardigheden en minder financiële beperkingen, kan het individu bijvoorbeeld beslissen om hogere studies aan te vatten en op die manier additionele kennis en vaardigheden via de schoolbanken te verwerven. Desondanks het potentieel menselijk kapitaal accumulerende karakter van studentenarbeid, kan werken tijdens de studies ook een indirect negatieve invloed hebben op de evolutie van de voorraad menselijk kapitaal van het individu; volgens de zero-sum-theorie houdt elk uur gespendeerd aan een studentenjob immers een evenredige daling van de studietijd in; door te werken verliest de student met andere woorden andere opportuniteiten om menselijk kapitaal (via formele scholing) te verwerven. Dit kanaal werd in de literatuurstudie echter op verschillende vlakken genuanceerd, waardoor het uitgesproken negatieve effect mogelijk in mindere mate speelt.

Volgens de signaaltheorie van Spence (1973) kan studentenarbeid – wegens de onzekerheid die met de aanwerving van een kandidaat gepaard gaat – ook fungeren als een signaal op basis van hetwelke werkgevers een conditionele productiviteit aan de kandidaat toekennen. Kandidaten met een studentenjob

geven naast een signaal van werkwillegheid bijvoorbeeld ook aan dat ze over veel aangeboren talenten beschikken; het zijn namelijk enkel de meest getalenteerde studenten die in staat zijn hun studies te combineren met studentenarbeid doorheen het jaar. Bijgevolg kan studentenarbeid de aanwervingskansen van een kandidaat ook verhogen, zonder dat hier een effect op de menselijke kapitaalvorming speelt.

Een laatste theoretisch mechanisme vinden we in de sociale netwerktheorie van Granovetter (1973); via een studentenjob zijn jongeren al op vroege leeftijd in staat om hun (professioneel) netwerk te vergroten. Deze connecties kunnen vervolgens in het voordeel van de kandidaat spelen op het moment de zoektocht naar een permanente job wordt aangevat.

Op het einde van hoofdstuk 2 werd ook aangegeven dat het belang en de magnitude van deze theoretische kanalen mogelijk anderszins kon verschillen naargelang de relevantie van de studentenarbeid en de periode waarin de studentenjob werd uitgevoerd. Naast het mogelijke bestaan van een algemeen lange-termijn-effect van studentenarbeid met betrekking tot arbeidsmarkttuitkomsten, werden in deze Masterproef ook deze twee aspecten verder onderzocht.

In tegenstelling tot een analyse op basis van survey- of administratieve data van het mogelijke effect van studentenarbeid op latere arbeidsmarkttuitkomsten, werd in deze Masterproef geopteerd voor een veldexperimenteel onderzoek. Uit onze literatuurstudie is immers gebleken dat niet-experimentele studies te kampen hebben met een substantieel endogeniteitsprobleem. Studenten met arbeidservaring tijdens hun studies verschillen immers van jongeren zonder studentenjob, ook in kenmerken die niet-waarneembaar zijn op basis van klassieke datasets. We kunnen bijvoorbeeld denken aan een verschil in motivatie of aangeboren talent. Indien voor dergelijke onobserveerbare karakteristieken niet (volledig) gecontroleerd wordt, kan een gevonden (positief) resultaat foutief geïnterpreteerd worden als zijnde een causale relatie tussen studentenarbeid en latere arbeidsmarkttuitkomsten, terwijl deze positieve (cor)relatie tussen studentenarbeid en de arbeidsmarkttuitkomst in realiteit mogelijk gedreven wordt door verborgen karakteristieken die beide variabelen (positief) beïnvloeden. Zoals aangegeven in de literatuurstudie, slagen eerdere bijdragen die de impact van

uitgeoefende studentenarbeid op latere arbeidsmarkttuitkomsten bestuderen, er niet in om dit endogeniteitsprobleem op een overtuigende manier op te lossen.

In deze Masterproef werd beargumenteerd waarom onze onderzoeksstrategie wel tot gegarandeerd causaal te interpreteren resultaten leidt; in een correspondentieonderzoek worden cv's en motivatiebrieven van twee of meerdere fictieve kandidaten naar dezelfde vacatures uitgestuurd. De fictieve sollicitanten zijn gelijkwaardig inzake opleiding en achtergrond, maar verschillen van elkaar in één fundamenteel kenmerk (bijvoorbeeld ras, geslacht of arbeidservaring als student). Vervolgens wordt de respons van de werkgever op de sollicitaties van de verschillende kandidaten bestudeerd. Eventuele verschillen in respons kunnen bijgevolg enkel te wijten zijn aan het fundamenteel verschillende kenmerk. Anders gesteld, staat in een correspondentieonderzoek alle informatie die de werkgever heeft om diens eerste aanwervingsbeslissing op te baseren, onder directe controle van de onderzoeker. Er is a priori dan ook geen ruimte voor (onobserveerbare) verschillen tussen de kandidaten met en de kandidaten zonder arbeidservaring als student; alle kandidaten zijn immers gelijkwaardig qua opleidingsniveau, sociaaleconomische achtergrond en motivatie. Het enige aspect waarin de kandidaten finaal van elkaar verschillen, is de mogelijke arbeidservaring als student. Om meerdere dimensies te kunnen bestuderen, werd daarbovenop een onderscheid gemaakt tussen relevante en irrelevante studentenjobs enerzijds, en (irrelevante) studentenarbeid in de zomer en doorheen het jaar anderzijds.

Noch de maatstaven voor ongelijke behandeling, noch de regressie-analyse stelden ons in staat de drie onderzoekshypothesen te bevestigen; nooit werd significant bewijs gevonden in het voordeel van kandidaten met ervaring als jobstudent. Met deze resultaten in het achterhoofd, wijzen we de lezer vooreerst nogmaals op het feit dat we met het correspondentieonderzoek slechts een stuk van het volledige effect van studentenarbeid op latere aanwervingskansen kunnen identificeren (namelijk de voorkeuren aan werkgeverszijde). Door het feit dat niet alle deeleffecten via het correspondentieonderzoek tot uiting werden gebracht (de (in)directe effecten van menselijk kapitaal en de netwerkeffecten), onderschatten onze onderzoeksresultaten mogelijk het – in werkelijkheid gunstige – totale effect van studentenarbeid op latere aanwervingskansen. Daarnaast werd in het correspondentieonderzoek ook enkel de mogelijk ongelijke behandeling in het eerste stadium van het aanwervingsproces beschouwd (zie sectie 3.2.), terwijl het

effect van studentenarbeid – in tegenstelling tot klassieke discriminatiegronden – mogelijk net meer kan spelen in latere stadia. Tot slot valt ook een (gunstig) effect van studentenarbeid op arbeidsmarktkansen na de aanwervingsbeslissing – bijvoorbeeld inzake verloning of promotie – niet uit te sluiten.

Alhoewel we dus niet uitsluiten dat het totale effect van studentenarbeid mogelijksterwijs positief is (aangezien we met dit onderzoek slechts een deeleffect identificeren), komen onze onderzoeksresultaten overeen met de idee van een nul-effect van studentenarbeid op latere arbeidsmarktkomsten; na volledige controle voor (on)observeerbare karakteristieken, heeft studentenarbeid geen effect op latere arbeidsmarktkomsten (hier: aanwervingskansen). Onze onderzoeksresultaten komen dan ook overeen met de bijdrage van Hotz et al. (2002).

LITERATUURLIJST

- Acemoglu, D. (1999). Lecture Notes for Graduate Labor Economics (14.662). Massachusetts Institute of Technology, Cambridge. (http://homes.chass.utoronto.ca/~siow/2801/acemoglu_labor_notes.pdf)
- Adriaenssens, S., Verhaest, D., Van den Broeck, A., Proost, K. & Berings, D. (2014). De arbeidsparticipatie van Vlaamse scholieren. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, Vol. 30, No. 3, pp. 281 – 301.
- Alam, M., Carling, K. & Nääs, O. (2013). *The Effect of Summer Jobs on Post-Schooling Incomes* (24). Uppsala: The Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy (IFAU).
- Arrow, K. (1974). The Theory of Discrimination. In Ashenfelter, O. & Rees, A. (Eds.), *Discrimination in Labor Markets* (pp. 3 – 33). Princeton: Princeton University Press.
- Arulampalam, W., Naylor, R. & Smith, J. (2012). Am I Missing Something? The Effects of Absence from Class on Student Performance. *Economics of Education Review*, Vol. 31, No. 4, pp. 363 – 375.
- Babcock, P. & Marks, M. (2011). The Falling Cost of College: Evidence from Half a Century of Time Use Data. *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 93, No. 2, pp. 468 – 478.
- Baert, S. & Balcaen, P. (2013). The Impact of Military Work Experience on Later Hiring Chances in the Civilian Labour Market. Evidence from a Field Experiment. *Economics: The Open-Access, Open-Assessment E-Journal*, 7, 2013-37.
- Baert, S. & Verhaest, D. (2014). *Unemployment or Overeducation: Which Is a Worse Signal to Employers?* (8312). Bonn: The Institute for the Study of Labor (IZA).
- Baert, S. & Verhofstadt, E. (2015). Labour Market Discrimination Against Former Juvenile Delinquents: Evidence from a Field Experiment. *Applied Economics*, Vol. 47, No. 11, pp. 1061 – 1072.
- Baert, S. (2014a). Career Lesbians. Getting Hired for Not Having Kids? *Industrial Relations Journal*, Vol. 45, No. 6, pp. 543 – 561.
- Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N. & Vandamme, C. (2015). Is There Less Discrimination in Occupations Where Recruitment Is Difficult? *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 68, No. 3, pp. 467 – 500.

- Baert, T. (2014b). *Het signaaleffect van overscholing en werkloosheid in Vlaanderen. Verschillend in de publieke en private sector?* (Masterproef, Universiteit Gent, Gent, België).
- Bank, R., Neumark, D. & Van Nort, K. (1996). Sex Discrimination in Restaurant Hiring: An Audit Study. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 111, No. 3, pp. 915 – 941.
- Barron J., Berger, M. & Black, D. (1997). How Well Do We Measure Training? *Journal of Labor Economics*, Vol. 15, No. 3, pp. 507 – 528.
- Becker, G. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *The Journal of Political Economy*, Vol. 70, No. 5, pp. 9 – 49.
- Behr, A. & Theune, K. (Te verschijnen). The Causal Effect of Off-Campus Work on Time to Degree. *Education Economics*.
- 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*, Vol. 94, No. 4, pp. 991 – 1013.
- Blackburn, M. & Neumark, D. (1995). Are OLS Estimates of the Returns to Schooling Biased Downward? Another Look. *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 77, No. 2 , pp. 217 – 230.
- Bovenkerk, F. (1992). *Testing Discrimination in Natural Experiments: A Manual for International Comparative Research on Discrimination on the Grounds of Race and Ethnic Origin*. Geneva: International Labour Office.
- Bursell, M. (2007). *What's in a Name? A Field Experiment Test for the Existence of Ethnic Discrimination in the Hiring Process* (7). Stockholm: Stockholm University Linnaeus Center for Integration Studies.
- Carr, R., Wright, J. & Brody, C. (1996). Effects of High School Work Experience a Decade Later: Evidence from the National Longitudinal Study. *Sociology of Education*, Vol. 69, No. 1, pp. 66 – 81.
- Cross, H., Kenney, J., Mell, J. & Zimmermann, W. (1990). *Employers Hiring Practices: Differential Treatment of Hispanic and Anglo Job Seekers*. Washington D.C.: Urban Institute Press.
- D'Amico, R. (1984). Does Employment During High School Impair Academic Progress? *Sociology of Education*, Vol. 57, No. 3, pp. 152 – 164.
- Daly, A., Lewis, P., Corliss, M. & Heaslip, T. (2015). The Private Rate of Return to a University Degree in Australia. *Australian Journal of Education*, Vol. 59, No. 1, pp. 97 – 112.

- Darolia, R. (2014). Working (and Studying) Day and Night: Heterogeneous Effects of Working on the Academic Performance of Full-Time and Part-Time Students. *Economics of Education Review*, Vol. 38, No. 2, pp. 38 – 50.
- De Standaard. *Een op de twee schoolgaande jongeren heeft betaalde bijbaan*. Geraadpleegd op 1 mei 2015, via http://www.standaard.be/cnt/dmf20150326_01599376.
- De Visschere, S. (2014). *Depressie en aanwervingskansen: een correspondentie-onderzoek in de Vlaamse arbeidsmarkt* (Masterproef, Universiteit Gent, Gent, België).
- Decuypere, L. (2013). *Correspondentieonderzoek naar de impact van een Facebook-profielfoto op de aanwervingskansen in Vlaanderen met focus op de financiële sector* (Masterproef, Universiteit Gent, Gent, België).
- Dustmann, C. & van Soest, A. (2007). Part-Time Work, School Success and School Leaving. *Empirical Economics*, Vol. 32, No. 2, pp. 277 – 299.
- Fix, M., Galster, G. & Struyk, R. (1993). An Overview of Auditing for Discrimination. In Fix, M. & Struyk, R. (eds.), *Clear and Convincing Evidence: Measurement of Discrimination in America* (pp. 18 – 25). Washington DC: The Urban Institute Press.
- Geel, R. & Backes-Gellner, U. (2012). Earning While Learning: When and How Student Employment Is Beneficial. *Labour*, Vol. 26, No. 3, pp. 313–340.
- Granovetter, M. (1973). The Strength of Weak Ties. *The American Journal of Sociology*, Vol. 78, No. 6, pp. 1360 – 1380.
- Groothaert, N. (2014). *Discriminatie op basis van vakbondslidmaatschap: een correspondentieonderzoek in Vlaanderen* (Masterproef, Universiteit Gent, Gent, België).
- Gujarati, D. & Porter, D. (2009). *Basic Econometrics*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Häkkinen, I. (2006). Working While Enrolled in a University: Does it Pay? *Labour Economics*, Vol. 13, No. 2, pp. 167 – 189.
- Heckman, J. & Siegelman, P. (1993). The Urban Institute Audit Studies: Their Methods and Findings. In Fix, M. & Struyk, R. (eds.), *Clear and Convincing Evidence: Measurement of Discrimination in America* (pp. 187 – 258). Washington DC: The Urban Institute Press.

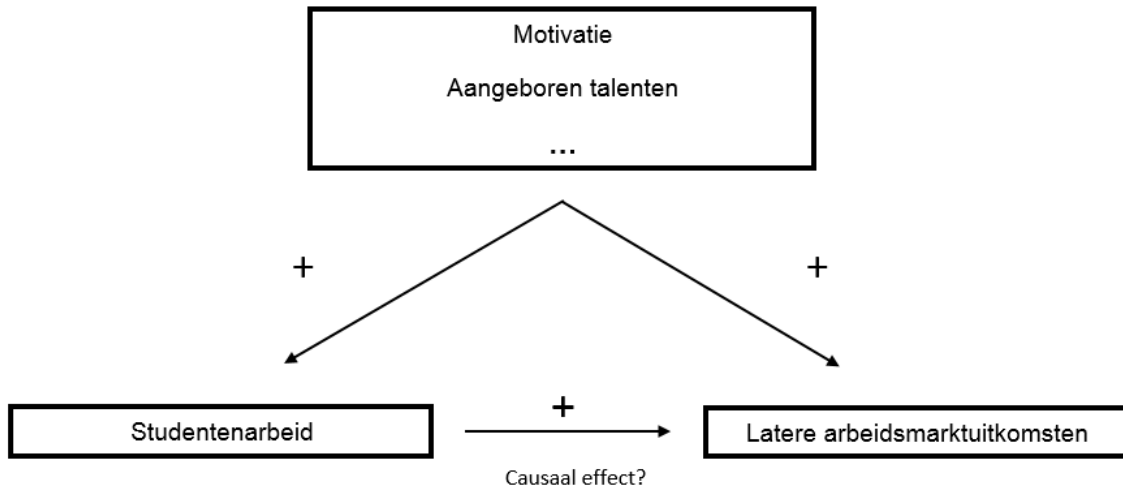
- Heylen, F. & Van de Kerckhove R. (2013). Employment by Age, Education, and Economic Growth: Effects of Fiscal Policy Composition in General Equilibrium. *B.E. Journal of Macroeconomics*, Vol. 13, No. 1, pp. 49 – 103.
- Hotz, J., Xu, L., Tienda, M. & Ahituv, A. (2002). Are There Returns to the Wages of Young Men from Working While in School? *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 84, No. 2, pp. 221 – 236.
- Jowell, R. & Prescott-Clarke, P. (1970). Racial Discrimination and White-Collar Workers in Britain. *Race & Class*, Vol. 11, No. 4, pp. 397 – 417.
- Kaas, L. & Manger, C. (2012). Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: a Field Experiment. *German Economic Review*, Vol. 13, No. 1, pp. 1 – 20.
- Kalenkoski, C. & Pabilonia, S. (2012). Time to Work or Time to Play: The Effect of Student Employment on Homework, Sleep and Screen Time. *Labour Economics*, Vol. 19, No. 2, pp. 211 – 221.
- Kane, J. & Rouse, E. (1999). The Community College: Educating Students at the Margin between College and Work. *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 13, No. 1 , pp. 63 – 84.
- Lahey, J. & Beasley R. (2009). Computerizing Audit Studies. *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol. 70, No. 3, pp. 508 – 514.
- Leigh, A. & Ryan, C. (2008). Estimating Returns to Education Using Different Natural Experiment Techniques. *Economics of Education Review*, Vol. 27, No. 2, pp. 149 – 160.
- Leos-Urbel, J. (2014). What is a Summer Job Worth? The Impact of Summer Youth Employment on Academic Outcomes. *Journal of Policy Analysis and Management*, Vol. 33, No. 4, pp. 891 – 911.
- Light, A. (1999). High School Employment, High School Curriculum, and Post-School Wages. *Economics of Education Review*, Vol. 18, No. 3, pp. 291 – 309.
- Light, A. (2001). In-School Work Experience and the Returns to Schooling. *Journal of Labor Economics*, Vol. 19, No. 1, pp. 65 – 93.
- Lillydahl, J. (1990). Academic Achievement and Part-Time Employment of High School Students. *Journal of Economic Education*, Vol. 21, No. 3, pp. 307 – 316.
- Lucas, R. (1988). On the Mechanics of Economic Development. *Journal of Monetary Economics*, Vol. 22, No. 1, pp. 3 – 42.

- Mariotti, M. & Meinecke, J. (2015). Partial Identification and Bound Estimation of the Average Treatment Effect of Education on Earnings for South Africa. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 77, No. 2, pp. 210 – 233.
- McCoy, S. & Smyth, S. (2007). So Much to Do, So Little Time: Part-Time Employment Among Secondary Students in Ireland. *Work, Employment and Society*, Vol. 21, No. 2, pp. 227 – 246.
- McGinnity, F., Nelson J., Lunn, P. & Quinn, E. (2009). *Discrimination in Recruitment: Evidence from a Field Experiment* (4). Dublin: The Equality Authority.
- McIntosh, N. & Smith, D. (1974). *The Extent of Racial Discrimination*. London: Political and Economic Planning Institute.
- Meyer, R. & Wise, D. (1982). High School Preparation and Early Labor Force Experience. In Freeman, R. & Wise, D. (Eds.), *The Youth Labor Market Problem: Its Nature, Causes and Consequences* (pp. 277 – 348). Chicago: University of Chicago Press.
- Mincer, J. (1962). On-the-Job Training: Costs, Returns, and Some Implications. *The Journal of Political Economy*, Vol. 70, No. 5, pp. 50 – 79.
- Molitor, C. & Leigh, D. (2005). In-School Work Experience and the Returns to Two-Year and Four-Year Colleges. *Economics of Education Review*, Vol. 24, No. 4, pp. 459 – 468.
- Mortimer, J. (2003). *Working and Growing up in America*. Cambridge: Harvard University Press.
- Neyts, K. (2014). *Sticky floors? Een veldonderzoek naar genderdiscriminatie op de Vlaamse arbeidsmarkt* (Masterproef, Universiteit Gent, Gent, België).
- Oettinger, G. (1999). Does High School Employment Affect High School Academic Performance? *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 53, No. 1, pp. 136 – 151.
- Oosterbeek, H. & van den Broek, A. (2009). An Empirical Analysis of Borrowing Behaviour of Higher Education Students in the Netherlands. *Economics of Education Review*, Vol. 28, No. 2, pp. 170 – 177.
- Pager, D. (2007). The Use of Field Experiments for Studies of Employment Discrimination: Contributions, Critiques and Directions for the Future. *The Annals of the American Academy of Political and Social Sciences*, Vol. 609, No. 1, pp. 104 – 133.

- Painter II, M. (2010). Get a Job and Keep it! High School Employment and Adult Wealth Accumulation. *Research in Social Stratification and Mobility*, Vol. 28, No.2, pp. 233 – 249.
- Parent, D. (2006). Work While in High School in Canada: its Labour Market and Educational Attainment Effects. *Canadian Journal of Economics*, Vol. 39, No. 4, pp. 1125 – 1150.
- Peng, A. & Yang, L. (2008). *The Decision of Work and Study and Employment Outcomes* (38). Toronto: Ryerson University.
- Randstad (2014). *Studenten aan het werk. Studie Randstad 2014*.
- Rees, D. & Mocan, N. (1997). Labor Market Conditions and the High School Dropout Rate: Evidence from New York State. *Economics of Education Review*, Vol. 16, No. 2, pp. 103 – 109.
- Riach, P. & Rich, J. (2002). Field Experiments of Discrimination in the Market Place. *The Economic Journal*, Vol. 112, No. 483, pp. 480 – 518.
- Riach, P. & Rich, J. (2004). Deceptive Field Experiments of Discrimination: Are they Ethical? *Kyklos*, Vol. 57, No. 3, pp. 457 – 470.
- Rosen, S. (1972). Learning and Experience in the Labor Market. *The Journal of Human Resources*, Vol. 7, No. 3, pp. 326 – 342.
- Rothstein, D. (2007). High School Employment and Youths' Academic Achievement. *The Journal of Human Resources*, Vol. 42, No. 1, pp. 194 – 213.
- Ruffle, B. & Shtudiner, Z. (Te verschijnen). Are Good-Looking People More Employable? *Management Science*.
- Ruhm, C. (1997). Is High School Employment Consumption or Investment? *Journal of Labor Economics*, Vol. 15, No. 4, pp. 735 – 776.
- Sabia, J. (2009). School-Year Employment and Academic Performance of Young Adolescents. *Economics of Education Review*, Vol 28, No. 2, pp. 268 – 276.
- Smith, A. (1776). *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. Chicago: University of Chicago Press, 1977.
- Spence, M. (1973). Job Market Signalling. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 87, No. 3, pp. 355 – 374.
- Stephenson, S. (1981). In-School Labour Force Status and Post-School Wage Rates of Young Men. *Applied Economics*, Vol. 13, No. 5, pp. 279 – 302.

- Stiglitz, J. (1975). The Theory of "Screening", Education, and the Distribution of Income. *The American Economic Review*, Vol. 65, No. 3, pp. 283 – 300.
- Stinebrickner, R. & Stinebrickner, T. (2003). Working During School and Academic Performance. *Journal of Labor Economics*, Vol. 21, No. 2, pp. 473 – 491.
- Stinebrickner, R. & Stinebrickner, T. (2004). Time-Use and College Outcomes. *Journal of Econometrics*, Vol. 121, No. 1-2, pp. 243 – 269.
- Triventi, M. (2014). Does Working During Higher Education Affect Students' Academic Progression? *Economics of Education Review*, Vol. 41, No. 8, pp. 1 – 13.
- Vandamme, C. (2012). *Minder etnische discriminatie bij de aanwerving van schoolverlaters voor knelpuntberoepen? Een veldexperiment* (Masterproef, Universiteit Gent, Gent, België).
- Verhaest, D. (2013). Hoorcollege Cursus Arbeidseconomie, Menselijk kapitaal. Universiteit Gent, Faculteit Economie en Bedrijfskunde.
- Warren, J. (2002). Reconsidering the Relationship Between Student Employment and Academic Outcomes: A New Theory and Better Data. *Youth & Society*, Vol. 33, No. 3, pp. 366 – 393.

BIJLAGE 1.1



Illustratie van het endogeniteitsprobleem.

BIJLAGE 3.1

CURRICULUM VITAE

Joren Deridder
Kievitlaan 38
9000 Gent
0488/04.03.50
JorenDeridder@Outlook.com

Geboren in Gent op 28 augustus 1996
Belgische nationaliteit

STUDIES & OPLEIDINGEN

Diploma handel (TSO), Benedictuspoort Campus Ledeborg (2008-2014)

STUDENTENARBEID

Sandwich Artist (SubWay) (tijdens weekends 2012 en 2013)

COMPETENTIES

Talen

- Nederlands: moedertaal
- Engels: goed
- Frans: goed
- Duits: beperkt

Informatica

- Tekstverwerking (Office): heel goede kennis
- PowerPoint: goede kennis
- Boekhoudsoftware: goede kennis

Persoonlijk

- Sociaal
- Bestand tegen stress
- Vlot in de omgang

VARIA

- Sportief (fitness, hardlopen)
- Muzikale aanleg (gitarist)

Cv van het type A voor de identiteit met werkervaring tijdens het jaar, TSO-diploma.

JOREN DERIDDER

Adriaan Walckiersdreef 17, Drongen (9031) | 0488/04.03.50 | JorenDeridder@Outlook.com

CURRICULUM VITAE

PERSONALIA

Geboren te Oostakker op 14/11/1996
Belgische nationaliteit
Burgerlijke staat: ongehuwd

ERVARING

2011 – 2012 Verkoper te McDonald's, Gent (studentenjob tijdens weekends)

OPLEIDING

2008-2014 *TSO HANDEL (marketing & ondernemen) aan Visitatie Mariakerke*

VAARDIGHEDEN

ICT
· Word: uitstekend
· Excel: goed
· Access: goed
· Boekhoudtoepassingen: goed

Talen
· Moedertaal: Nederlands
· Frans: goed
· Engels: goed
· Duits: matig

BIJKOMENDE INFO

Sportief (voetbal, wintersport, hardlopen)
Theater

Cv van het type C voor de identiteit met werkervaring tijdens het jaar, TSO-diploma.

BIJLAGE 3.2

Geachte meneer/mevrouw,

Ik heb uw vacature voor de functie van [] gevonden via de online databank van de VDAB.

Gezien mijn opleiding denk ik dat ik een goede kandidaat ben voor deze job. Ik ben pas afgestudeerd en zeer gemotiveerd om te beginnen werken. Mijn werkervaring beperkt zich tot het uitvoeren van een studentenjob tijdens het schooljaar.

Verdere details vindt u in mijn CV. Indien u nog vragen heeft, wil ik daar graag op antwoorden in een gesprek.

Met vriendelijke groeten,
Joren Deridder

Motivatiebrieven van het type A voor de identiteit met werkervaring tijdens het jaar.

Geachte Mevrouw,
Geachte Heer,

Ik heb interesse in een jobaanbieding die onlangs verschenen is op de website van VDAB. Graag zou ik solliciteren voor de positie van [].

Door mijn opleiding denk ik dat ik de geschikte man ben voor deze job. Bovendien toonde ik reeds dat ik niet werkschuw ben via de studentenjob die ik combineerde met mijn studies in 2012 en 2013.

Bijgevoegd vindt u mijn curriculum vitae die ik graag wil komen verduidelijken tijdens een verkennend gesprek.

Met vriendelijke groeten,
Joren Deridder

Motivatiebrieven van het type C voor de identiteit met werkervaring tijdens het jaar.

BIJLAGE 3.3

CURRICULUM VITAE

Joren Deridder
Kievitlaan 38
9000 Gent
0488/04.03.50
JorenDeridder@Outlook.com

Geboren in Gent op 28 augustus 1993
Belgische nationaliteit

STUDIES & OPLEIDINGEN

Professionele Bachelor Management Assistant, Hogeschool Gent

STUDENTENARBEID

Sandwich Artist (SubWay) (tijdens weekends 2012 en 2013)

COMPETENTIES

Talen

- Nederlands: moedertaal
- Engels: goed
- Frans: goed
- Duits: beperkt

Informatica

- Tekstverwerking (Office): heel goede kennis
- PowerPoint: goede kennis

Persoonlijk

- Sociaal
- Bestand tegen stress
- Vlot in de omgang

VARIA

- Sportief (fitness, hardlopen)
- Muzikale aanleg (gitarist)

Cv van het type A voor de identiteit met werkervaring tijdens het jaar,
bachelordiploma in het officemanagement.

JOREN DERIDDER

Adriaan Walckiersdreef 17, Drogen (9031) | 0488/04.03.50 | JorenDeridder@Outlook.com

CURRICULUM VITAE

PERSONALIA

Geboren te Oostakker op 14/11/1993
Belgische nationaliteit
Burgerlijke staat: ongehuwd

ERVARING

2011 – 2012 Verkoper te McDonald's, Gent (studentenjob tijdens weekends)

OPLEIDING

2011-2014 *Professionele bachelor in het office management (General management assistant)
aan Arteveldehogeschool*

VAARDIGHEDEN

ICT
· Word: uitstekend
· Excel: goed
· Access: goed

Talen
· Moedertaal: Nederlands
· Frans: goed
· Engels: goed
· Duits: matig

BIJKOMENDE INFO

Sportief (voetbal, wintersport, hardlopen)
Theater

Cv van het type C voor de identiteit met werkervaring tijdens het jaar,
bachelordiploma in het officemanagement.