

# Fan van de vakbond, geen idool van de werkgever?

Baert, S., & Omeij, E. (2014). Hiring Discrimination Against Pronoun Job Applicants: At Last Some Causal Evidence. *IZA Discussion Paper Series*.

***Verlagen jobkandidaten hun aanwervingskansen wanneer zij bij het solliciteren hun affiniteit met een vakbond reveleren? Speelt de syndicalisatiegraad van de sector waarin ze solliciteren daarbij een rol? Of is de bedrijfsgrootte van de potentiële werkgever van belang? Om een antwoord te formuleren op deze vragen, trekken we eerst de internationale wetenschappelijke literatuur in en daarna het Vlaamse veld.***

## De literatuur in

De gespannen relatie tussen werkgevers en vakbonden wordt niet alleen met de regelmaat van een klok beschreven in de Vlaamse media, ook in de internationale arbeidseconomische literatuur wordt ze grondig bestudeerd. Een deel van deze literatuur focust daarbij op redenen voor deze moeilijke verhouding (zie bijvoorbeeld Dundon, 2002 en Gall, 2004). Dundon (2002) heeft het wat dat betreft over “bedrijfskundige, ideologische en culturele verschillen” tussen werkgevers en vakbonden die ervoor zorgen dat vakbonden, minstens in de perceptie van werkgevers, een drempel vormen voor de beoogde winstmaximalisatie in hoofde van deze werkgevers. Een ander deel van de literatuur legt de klemtoon op de manieren waarop werkgevers internationaal proberen om de impact van vakbonden te beperken, bijvoorbeeld door alle juridische mogelijkheden uit te buiten om niet tot een vakbondsvertegenwoordiging in de ondernemingsraad te komen (Bentham, 2002). Sommige bijdragen, ten slotte, bekijken ongelijke behandeling door werkgevers van individuele werknemers op basis van hun vakbonds-aanhangigheid (Gall, 2009).

Wat deze laatste bijdragen betreft, is het zo dat zij op een indirecte manier evidentie bieden voor discriminatie van vakbondsleden door werkgevers, dit door ofwel rechtszaken, ingesteld wegens discriminatie, te bestuderen of door werknemers te bevragen over hun perceptie betreffende discriminatie op de werkvloer. Beide methodes hebben hun gebreken. Het bestuderen van rechtszaken overstijgt de casuïstiek nauwelijks en leidt (zodoende) niet tot een goede maatstaf van discriminatie op basis van vakbonds-aanhangigheid. Vragen naar percepties heeft dan weer als nadeel dat de bevroegden een incentive kunnen hebben om de resultaten in een bepaalde richting te beïnvloeden; de gegeven antwoorden zijn subjectief.

Onze bijdrage tot de literatuur bestaat erin op een directe manier discriminatie in de arbeidsmarkt op basis van vakbonds-aanhangigheid te meten. Daartoe gebruiken we een methode die eerder in de literatuur werd gebruikt om ongelijke behandeling in de arbeidsmarkt na te gaan: de correspondentietest.

Op die manier kunnen we ook twee eerder in de literatuur geformuleerde hypothesen testen. Vooreerst is er de stelling dat de mate van ongelijke behandeling hoger zou zijn naarmate het percentage werknemers dat is aangesloten bij een vakbond binnen de sector van het bedrijf hoger is. Eerdere confrontaties met vakbonden binnen deze sectoren kunnen werkgevers ertoe aanzetten

een verdere versterking van deze vakbonden te proberen voorkomen. Bovendien, zo argumenteert Kleiner (1984), hebben werkgevers in deze sectoren mogelijk al ondervonden dat de kans op detectie van ongelijke behandeling vrij klein is. Een tweede stelling is dat discriminatie op basis van vakbonds-aanhangigheid hoger is in kleinere bedrijven. Er zijn daartoe drie redenen. Ten eerste hebben grotere bedrijven vaak meer uitgewerkte en objectieve rekruteringsprocedures. Ten tweede kunnen kleinere bedrijven zonder belangrijke vakbondsrepresentatie vrezen dat het aanwerven van vakbonds-aanhangigen de impact van de vakbond binnen hun bedrijf zou kunnen versterken doordat deze mogelijk vertegenwoordiging in de ondernemingsraad kunnen nastreven of actief willen wegen op de totstandkoming van de lonen binnen het bedrijf. Ten derde staan vakbonden vaak veel sterker in grote bedrijven, wat discrimineren op basis van vakbonds-aanhangigheid risicovoller maakt (Kleiner, 1984; Wood, Hales, Purdon, Sejersen, & Hayllar, 2009).

## Het Vlaamse veld in

---

Om discriminatie ten opzichte van personen met een vakbondsaffiliatie in Vlaanderen zuiver te identificeren, hebben we een veldexperiment opgezet. In vakjargon heet dit een 'correspondentietest'. Binnen het kader van deze methode worden fictieve sollicitaties uitgezonden naar bestaande vacatures. Deze sollicitaties verschillen in wezen slechts in één kenmerk, het kenmerk op basis van hetwelk ongelijke behandeling in de arbeidsmarkt wordt nagegaan. Door het vergelijken van de kans op een uitnodiging voor een jobgesprek naar dat ene kenmerk kan discriminatie op een zuivere en directe manier worden vastgesteld. Op basis van deze methode, werd de afgelopen jaren in Vlaanderen ongelijke behandeling vastgesteld op basis van gronden als etniciteit, geslacht, functiebeperking en seksuele geaardheid (Baert, 2013; Baert, 2014; Baert, Cockx, Gheyle, & Vandamme, te verschijnen; Capéau, Eeman, Groenez, & Lamberts, 2012a; Capéau, Eeman, Groenez, & Lamberts, 2012b).

We voerden het experiment uit tussen november 2013 en maart 2014. Twee fictieve sollicitaties, bestaande

uit een curriculum vitae en een motivatietekst, werden via e-mail uitgezonden naar 280 vacatures voor startersjobs in de VDAB-databank (64 vacatures voor het beroep van operator, 72 voor administratief bediende, 72 voor industrieel ingenieur en 72 voor management assistent). Beide sollicitanten waren mannen die, afhankelijk van het beroep, net het middelbaar onderwijs, een professionele bachelor of een academische master hadden afgewerkt. Beiden waren volstrekt gelijkaardig op het gebied van alle productiviteitsgerelateerde kenmerken zoals scholingsniveau, reputatie van de school, ervaring via vakantiewerk, taalvaardigheden, ICT-vaardigheden, sociaal-economische status van de woonplaats en diets meer. Het enige verschil tussen beide types van sollicitaties lag in de lay-out en enkele details (zoals de specifieke sportclub waar ze lid van waren). Tussen beide sollicitaties werd ongeveer 24 uur tijd gelaten.

In deze twee sollicitaties werd afwisselend bij één van de sollicitanten onder 'varia' het lidmaatschap van een jongerenvakbond vermeld, de andere vermeldde het lidmaatschap van een toneelvereniging. Op die manier waren beide profielen geëngageerd in een vereniging met de potentie hen sociale en verbale skills bij te brengen. De jongerenvakbond die vermeld werd, was afwisselend ABVV-jongeren, ACV-jongeren en ACLVB-jongeren (FreeZbe). We kozen daarbij voor een jongerenvakbond (en niet bijvoorbeeld het lidmaatschap van een klassieke vakbond binnen een bepaalde sector) om realistisch te kunnen solliciteren met schoolverlaters. Enerzijds is het methodologisch interessant fictieve sollicitaties door schoolverlaters te kunnen uitvoeren. Voor deze profielen dient immers geen fictieve loopbaancarrière opgelijst te worden in het curriculum vitae, wat gelijkschakeling van de sollicitanten makkelijker maakt en de kans op detectie kleiner. Anderzijds is ongelijke behandeling testen binnen de groep van schoolverlaters interessant daar dit, gegeven de relatief hoge jongerenwerkloosheid die onze regio kenmerkt, een kwetsbare groep is (Cockx, 2013). Bovendien toont wetenschappelijk onderzoek aan dat werkloosheid vroeg in de carrière littekens kan nalaten waardoor de betrokkenen later in de carrière blijvend geconfronteerd worden met een hoger werkloosheidsrisico. Op die manier kan discriminatie bij het verwerven van een startbaan

verstrekken gevolgen hebben voor de volledige verdere carrière, zelfs in de afwezigheid van discriminatie op latere momenten (Arulampalam, 2001; Heylen, 2011).

De manier waarop we vakbondslidmaatschap reveleren is analoog aan de manier waarop in eerder onderzoek bijvoorbeeld seksuele geaardheid werd vermeld (zie bijvoorbeeld Drydakis, 2009; Weichselbaumer, 2003 en Weichselbaumer, 2004). Deze manier van werken is realistisch – mensen vermelden nu eenmaal vaak lidmaatschappen en engagementen in hun curriculum vitae – maar houdt tegelijk een beperking in. De ongelijke behandeling die we bij het bestuderen van de experimenteel verzamelde data identificeren, is mogelijk niet alleen ingegeven door het vakbondslidmaatschap op zich, maar ook door het feit dat het openlijk op een curriculum vitae vermeld wordt. Werkgevers kunnen in de kandidaten die vakbondslidmaatschap reveleren een zeer actief lidmaatschap vermoeden. Ongelijke behandeling kan, met andere woorden, ingegeven zijn door een schrik voor sterk activisme, een schrik die mogelijk minder aanwezig zou zijn indien deze werkgever het vakbondslidmaatschap op een andere manier zou te weten komen. Deze beperking dient in het achterhoofd gehouden te worden bij het interpreteren van onze resultaten.

## De resultaten in

### Ongelijke behandeling op basis van vakbonds-aanhangigheid?

Tabel 1 beschrijft een selectie van de onderzoeksresultaten aan de hand van twee maatstaven die in de literatuur typisch gebruikt worden om discriminatie

in de arbeidsmarkt te beschrijven: de uitnodigingsratio en de nettodiscriminatiegraad.

De *uitnodigingsratio* wordt bekomen door het percentage sollicitaties waarvoor kandidaten die geen vakbondslidmaatschap reveleerden een uitnodiging voor een jobgesprek ontvingen (18,6%) te delen door het overeenkomstige percentage voor de kandidaten die wel een dergelijk lidmaatschap vermeldden (14,3%). Deze ratio bedraagt gemiddeld over de beroepsgroepen 1,3. Dat wil zeggen dat een kandidaat die geen vakbondslidmaatschap reveleerde voor de beroepen waarvoor we solliciteerden 30% vaker werd uitgenodigd voor een jobinterview na een sollicitatie dan een kandidaat die dat wel deed. De uitnodigingsratio is statistisch significant verschillend van 1 (op het 5%-significantieniveau), zodat we ongelijke behandeling kunnen besluiten. Omgekeerd kunnen we ook stellen dat kandidaten die een vakbondslidmaatschap reveleerden ongeveer 23% ( $1 - 1/1,3$ ) minder vaak werden uitgenodigd voor een jobgesprek.

Deze maatstaf is lager dan overeenkomstige evidentie voor discriminatie in de Vlaamse arbeidsmarkt op basis van etniciteit en handicap (zoals besproken in Baert, Cockx, Gheyle & Vandamme, te verschijnen en in Baert, 2014) waar de uitnodigingsratio respectievelijk 1,4 en 2 bedroeg. Anderzijds is deze hoger dan de gevonden ongelijke behandeling op basis van seksuele geaardheid zoals besproken in Baert (2013).

De *nettodiscriminatiegraad* wordt berekend door het aantal situaties waarin de kandidaat die geen vakbondslidmaatschap reveleerde werd bevoordeeld te verminderen met het aantal situaties

**Tabel 1.**

Hoofresultaten

Kans op uitnodiging voor kandidaat zonder vakbondslidmaatschap	Kans op uitnodiging voor kandidaat met vakbondslidmaatschap	Uitnodigingsratio	t	Nettodiscriminatiegraad	$\chi^2$
18,6%	14,3%	1,3**	2,4	0,2**	5,5

**Noot:** De chikwadraattoets voor de nettodiscriminatiegraad test de nulhypothese dat beide kandidaten even vaak ongunstig behandeld worden. De t-toets voor de positieve antwoordratio test de nulhypothese dat de kans op een positief antwoord dezelfde is voor de kandidaten van beide groepen. \*\*\* geeft significantie op het 1%-significantieniveau aan, \*\* op het 5%-significantieniveau en \* op het 10%-significantieniveau.

waarin de vakbonds-aanhangige kandidaat werd bevoordeeld en dit verschil te delen door het aantal situaties waarbij minstens één van beiden een uitnodiging ontving. Deze nettodiscriminatiegraad bedraagt globaal 0,2. Dit cijfer geeft aan dat per uitgevoerde sollicitatie waarvoor minstens één kandidaat een uitnodiging voor een jobgesprek zou krijgen, er ongeveer 20% kans was op ongelijke behandeling. De hypothese van gelijke behandeling wordt verworpen op het 5%-significantieniveau.

### Ongelijke behandeling afhankelijk van syndicalisatiegraad sector en bedrijfsgrootte?

Om enerzijds onze onderzoekshypothesen betreffende de impact van syndicalisatiegraad in de sector en bedrijfsgrootte te testen, en anderzijds na te gaan of discriminatie op basis van gereveleerd vakbondslidmaatschap heterogeen is naar andere zaken zoals de particuliere vakbond die vermeld werd, voerden we een regressieanalyse uit. In de deze analyse regresseerden we het al dan niet uitgenodigd worden op een jobgesprek op gereveleerde vakbonds-aanhangigheid en deze aanhangigheid in interactie met (i) de syndicalisatiegraad in de sector van de vacature, (ii) de bedrijfsgrootte van het in de vacature vermeldde bedrijf,<sup>1</sup> (iii) het beroep waarvoor gesolliciteerd werd, (iv) het geslacht van de selectieverantwoordelijke, (v) het permanente of tijdelijke karakter van het aangeboden contract, (vi) het voltijdse of halftijdse karakter van de betrekking en (vii) de specifiek gereveleerde jongeren-vakbond. Verder werd gecontroleerd voor vaste effecten op het niveau van de vacature.

De regressieanalyse levert sterke resultaten op met betrekking tot het belang van de syndicalisatiegraad in de ongelijke behandeling van vakbonds-aanhangigen. We vinden, in overeenstemming met de eerder besproken literatuur, dat de ongelijke behandeling ten opzichte van personen die vakbonds-aanhangigheid reveleren in hun sollicitatie beduidend groter is in sectoren met een hoge syndicalisatiegraad. Een verhoging van de syndicalisatiegraad in de sector met één standaardafwijking (een ongeveer 17 procentpunten hogere syndicalisatiegraad) leidt voor deze personen tot een afname van de kans om uitgenodigd te worden op een

jobgesprek van ongeveer 7 procentpunten *ceteris paribus*. Verdere analyse wijst uit dat dit resultaat gedreven wordt door een hoge mate van ongelijke behandeling in de (sterk gesyndiceerde) industrie-sector.

De analyseresultaten met betrekking tot de bedrijfsgrootte van de onderneming waar gesolliciteerd werd, leveren het verwachte teken op (minder discriminatie ten opzichte van vakbonds-aanhangigen bij grote bedrijven), maar deze resultaten zijn statistisch niet significant. Dit resultaat kan mogelijk verklaard worden door het feit dat de dataset waarop deze regressies werden uitgevoerd eerder beperkt is na het wegvallen van observaties doordat de sector of de bedrijfsgrootte van de onderneming niet kon achterhaald worden.

Ook wat het onderscheid naar de kleur van de vermelde vakbond betreft, vinden we geen significante verschillen tussen de ongelijke behandeling van kandidaten op basis van hun vakbondslidmaatschap inzake de kans om uitgenodigd te worden op een jobgesprek. Dit verandert echter wanneer we de kans om om het even welke positieve reactie te krijgen bekijken.<sup>2</sup> Voor deze uitkomst vinden we een substantieel lagere kans voor kandidaten die hun lidmaatschap van de socialistische jongeren-vakbond reveleren in vergelijking met degenen die het lidmaatschap van de christendemocratische of liberale vakbond kenbaar maken.

### Conclusie

---

De internationale wetenschappelijke literatuur en het eigen Vlaamse veldonderzoek wijzen in dezelfde richting: het reveleren van vakbonds-aanhangigheid tijdens het sollicitatieproces kan de aanwervingskansen schaden. Op basis van eigen onderzoek vonden we dat fictieve jobkandidaten die het lidmaatschap van een jongeren-vakbond vermeldden in hun curriculum vitae, daardoor hun kans op een jobgesprek met 23% zagen afnemen in de beroepen waarvoor we vacatures selecteerden. Daarenboven, en in lijn met onze theoretische verwachtingen, zagen we dat ongelijke behandeling van kandidaten met een vakbonds-affiliatie meer uitgesproken was in sectoren met een hogere syndicalisatiegraad. Ten slotte vonden we geen relatie tussen de grootte van de werkgever, in termen van

het aantal personeelsleden, en zijn discriminatoir gedrag.

Stijn Baert

Niels Groothaert

Eddy Omey

Vakgroep Sociale Economie – Universiteit Gent

## Noten

1. De gegevens met betrekking tot de syndicalisatiegraad van de sector en de bedrijfsgrootte van het in de vacature vermeldde bedrijf, werden geconstrueerd door het bedrijf op te zoeken in Trendstop (<http://trendstop.knack.be>), de bedrijvendatabank van Trends. In die databank kon de sector van het gros van de in het experiment opgenomen ondernemingen gevonden worden. Voor elke sector op 2-digit-niveau kon dan de syndicalisatiegraad in België benaderd worden op basis van de European Social Survey (ronde 1 tot en met 5), zoals aangeleverd door Guy Van Gyes (KU Leuven, HIVA). Meer concreet kon voor elke sector teruggevonden worden of de syndicalisatiegraad er (i) minder dan 35%, (ii) tussen 35% en 40%, (iii) tussen 40% en 45%, (iv) tussen 45% en 50%, (v) tussen 50% en 55%, (vi) tussen 55% en 60%, (vii) tussen 60% en 65%, (viii) tussen 65% en 70% of (ix) meer dan 70% bedroeg. Verder kon, aan de hand van het ondernemingsnummer dat in de bedrijvendatabank van Trends gevonden werd, de bedrijfsgrootte, gemeten via het gemiddeld aantal werkrachten in voltijdse equivalenten in 2011, opgezocht worden in de databank van Bel-first (Bureau Van Dijk).
2. "Om het even welke positieve reactie" kan naast de uitnodiging voor een jobgesprek ook het aanbod van een andere betrekking of de vraag om meer informatie inhouden.

## Bibliografie

- Arulampalam, W. (2001). Is unemployment really scarring? Effects of unemployment experiences on wages. *Economic Journal*, 111, 585-606.
- Baert, S. (2013). Career Lesbians. Getting Hired for Not Having Kids? *IZA Discussion Paper Series*, 7767.
- Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N., & Vandamme, C. (Te verschijnen). Is there Less Discrimination in Occupations where Recruitment is Difficult? *Industrial and Labor Relations Review*.
- Baert, S. (2014). Wage Subsidies and Hiring Chances for the Disabled: Some Causal Evidence. *Working Paper Series of the Faculty of Economics and Business Administration of Ghent University*, 886.
- Bentham, K.J. (2002). Employer Resistance to Union Certification – A Study of Eight Canadian Jurisdictions. *Relations Industrielles – Industrial Relations*, 57, 159-187.
- Capéau, B., Eeman, L., Groenez, S., & Lamberts, M. (2012a). Two Concepts of Discrimination: Inequality of Opportunity versus Unequal Treatment of Equals. *Ecore Discussion Papers*, 58.
- Capéau, B., Eeman, L., Groenez, S., & Lamberts, M. (2012b). Standardised Scores as a Way to Measure and Compare Discrimination Across Dimensions. *Ecore Discussion Papers*, 59.
- Cockx, B. (2013). Youth unemployment in Belgium: diagnosis and key remedies. *Intereconomics*, 48 (4), 202-209.
- Dundon, T. (2002). Employer Opposition and Union Avoidance in the UK. *Industrial Relations*, 33, 234-245.
- Drydakis, N. (2009). Sexual orientation discrimination in the labour market. *Labour Economics*, 16, 364-372.
- Gall, G. (2004). British Employer Resistance to Trade Union Recognition. *Human Resource Management Journal*, 14 (2), 36-53.
- Gall, G. (2009). Closing Down a Means of Collective Voice for Workers – Victimisation of Union Activists in Britain. *Journal of Workplace Rights*, 14, 75-95.
- Heylen, V. (2011). *Scarring, effects of early career unemployment*. Leuven: HIVA.
- Kleiner, M. M. (1984). Unionism and Employer Discrimination: Analysis of 8(a) (3) Violations. *Industrial Relations*, 23, 234-243.
- Weichselbaumer, D. (2003). Sexual orientation discrimination in hiring. *Labour Economics*, 10, 629-642.
- Weichselbaumer, D. (2004). Is it Sex or Personality? The Impact of Sex Stereotypes on Discrimination in Applicant Selection. *Eastern Economic Journal*, 30, 159-186.
- Wood, M., Hales, J., Purdon, S., Sejersen, T., & Hayllar, O. (2009). A test for racial discrimination in recruitment practice in British cities. *DWP Research Reports*, 607.