

Aanwervingsdiscriminatie op basis van vakbonds-aanhangigheid: een veldexperiment

dr. Stijn Baert¹ (Universiteit Gent en IZA)

Niels Groothaert (Universiteit Gent)

Abstract: In dit korte rapport beschrijven we op een niet-technische manier de onderzoeksresultaten van een recent veldonderzoek naar aanwervingsdiscriminatie op basis van vakbonds-aanhangigheid.

Sleutelwoorden: vakbond; aanwervingsdiscriminatie; experimenteel arbeidsmarktonderzoek.

¹ <http://users.UGent.be/~sbaert>.

1 Wetenschappelijke motivatie

De gespannen relatie tussen werkgevers en vakbonden die vaak wordt beschreven in de media, is de afgelopen decennia vaak bestudeerd in de internationale arbeidseconomische literatuur. 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 (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 omtrent 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 op basis van onder andere etniciteit 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 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 et al., 2009).

2 Aanwervingsdiscriminatie op basis van vakbonds-aanhangigheid: het veld in

De onderzoeksresultaten die verder in dit korte rapport worden besproken, zijn het resultaat van een zogenaamde correspondentietest. Binnen dit soort van veldexperimenten, gericht op het identificeren van discriminatie in de arbeidsmarkt, worden fictieve sollicitaties uitgestuurd naar bestaande vacatures. Deze fictieve sollicitaties, bestaande uit een cv en motivatietekstje, verschillen wezenlijk slechts in één kenmerk, i.e. het kenmerk waarvan men het effect wil testen. Een verschil in reactie vanuit de werkgeverszijde kan dan slechts ingegeven zijn door een voorkeur inzake dit kenmerk in hoofde van de werkgever.

De correspondentiemethodologie is thans de “gouden standaard” in het internationale arbeidseconomische onderzoek naar discriminatie. Dat is het geval omdat deze methode toelaat voorkeuren aan de werkgeverszijde te abstraheren van verschillen in menselijk kapitaal en van verschillen in voorkeuren en gedrag aan de werknemerszijde. Bovendien stelt de methode de onderzoeker in staat alle informatie waarover de werkgever beschikt en zijn reactie op baseert, i.e. het cv en de motivatie, te controleren.

In het verleden onderzochten economen overal ter wereld via correspondentietesten ongelijke behandeling in de arbeidsmarkt op basis van onder andere etniciteit (zie bijvoorbeeld Bertrand & Mullainathan, 2004, voor de VS; Carlsson & Rooth, 2007, voor Zweden; Drydakis & Vlassis, 2010, voor Griekenland; Baert et al., 2013, voor België), schoonheid (zie bijvoorbeeld Rooth, 2009, voor Zweden), seksuele geaardheid (zie bijvoorbeeld Weichselbaumer, 2003, voor Oostenrijk; Drydakis, 2009, voor

Griekenland; Baert, 2013, voor België), gender (zie bijvoorbeeld Weichselbaumer, 2004, voor Oostenrijk; Petit, 2007, voor Frankrijk) en een eerdere legerervaring (zie Baert & Balcaen, 2013, voor België).

Om de arbeidsmarktkansen van personen die vakbonds-aanhangigheid reveleren in Vlaanderen in kaart te brengen, voerden we een correspondentietest uit met als discriminatiegrond het vermelden van lidmaatschap van de jongerenafdeling van een vakbond onder "Varia" in het cv. Voor ons onderzoek verzonden we dus paren van fictieve sollicitaties naar bestaande vacatures, telkens met één kandidaat die vakbondslidmaatschap vermeldde en één kandidaat die dat niet deed (maar wel het lidmaatschap van een toneelvereniging), naar bestaande vacatures in de Vlaamse arbeidsmarkt. In totaal werden zo 560 sollicitaties uitgestuurd tussen oktober 2013 en maart 2014.

Per beroep waarvoor gesolliciteerd werd, werden twee cv's en motivatiebrieven opgemaakt die we als "type A"- en "type B"-sollicitaties benoemden. Beide sollicitanten waren mannen die, afhankelijk van het beroep, net het middelbaar onderwijs, een professionele Bachelor of een Master hadden afgewerkt. Deze sollicitanten waren (beide) woonachtig in Gent. 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). Elke werkgever bij wie we solliciteerden ontving beide types, telkens met ongeveer 24 uur tussen beide sollicitaties.

Afwisselend werd hetzij aan de type A-sollicitatie hetzij aan de type B-sollicitatie toegevoegd dat deze kandidaat lid was van de jongerenafdeling van een vakbond. In een derde van de gevallen ging het om ABVV-jongeren, ACV-jongeren en ACLVB-Jongeren (FreeZbe). De manier waarop we vakbondslidmaatschap reveleren is analoog aan de manier waarop in

eerder vernoemd onderzoek bijvoorbeeld seksuele geaardheid werd vermeld. Deze manier van werken is realistisch – mensen vermelden nu eenmaal vaak lidmaatschappen en engagementen in hun cv – 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 cv 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.

Vacatures werden geselecteerd in de VDAB-databank voor vier beroepen met een dubbele variatie naar scholingsniveau en naar sector (handarbeider, administratief medewerker, industrieel ingenieur en management assistent). Voor elk van deze beroepen werd gesolliciteerd voor 72 vacatures, behalve voor het beroep van handarbeider waarvoor slechts 64 vacatures gebruikt werden.

3 Aanwervingsdiscriminatie op basis van vakbonds-aanhangigheid: de resultaten in

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 1.30. 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 is van 1 zodat we ongelijke behandeling kunnen besluiten. Omgekeerd kunnen we ook stellen dat kandidaten die een vakbondslidmaatschap reveleerden ongeveer 23% (i.e. $1 - 1/1.30$) minder vaak werden uitgenodigd voor een jobgesprek.

De *nettodiscriminatiegraad* wordt berekend door het aantal situaties waarin de kandidaat die geen vakbondslidmaatschap reveleerde werd bevoordeeld te verminderen met het aantal situaties waarin de vakbonds-aanhangige kandidaat werd bevoordeeld en dit verschil te delen door het aantal situaties waarbij minstens één van beide een uitnodiging antwoord ontving. Deze nettodiscriminatiegraad bedraagt globaal 0.20. Dit cijfer geeft aan dat per uitgevoerde sollicitatie er ongeveer 20% kans was op ongelijke behandeling. De hypothese van gelijke behandeling wordt verworpen op het 5%-significantieniveau.

Beide maatstaven zijn lager dan overeenkomstige evidentie voor discriminatie in de Vlaamse arbeidsmarkt op basis van etniciteit (zoals

Tabel 1 – Beschrijving van de experimenteel verzamelde data

Kans op uitnodiging voor kandidaat zonder vakbondslicmaatschap	Kans op uitnodiging voor kandidaat met vakbondslicmaatschap	Uitnodigingsratio	t	Nettodiscriminatiegraad	χ^2
18.6%	14.3%	1.300**	2.373	0.203**	5.538

De nettodiscriminatiegraad wordt berekend door het aantal situaties waarin de kandidaat zonder vakbondslicmaatschap werd beoordeeld te verminderen met het aantal situaties waarin de kandidaat met vakbondslicmaatschap werd beoordeeld en dit verschil te delen door het aantal situaties waarbij minstens één van beide een positief antwoord ontving. De chikwadrattoets voor de nettodiscriminatiegraad test de nulhypothese dat beide kandidaten even vaak ongunstig behandeld worden. De uitnodigingsratio wordt bekomen door het percentage sollicitaties waarvoor kandidaten zonder vakbondslicmaatschap een positief antwoord ontvingen te delen door het overeenkomstige percentage voor kandidaten met vakbondslicmaatschap. 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.

Tabel 2 – Lineair probabiliteitsmodel: kans op uitnodiging voor jobgesprek

Verklarende variabele	(1)	(2)
Vakbondslidmaatschap	-0.043** (0.018)	-0.026 (0.024)
Vakbondslidmaatschap x Socialistische vakbond (genormaliseerd)		-0.103* (0.057)
Vakbondslidmaatschap x Christendemocratische vakbond (genormaliseerd)		-0.082 (0.066)
Vakbondslidmaatschap x Syndicalisatiegraad sector (genormaliseerd)		-0.043* (0.025)
Vakbondslidmaatschap x Bedrijf met 10 werknemers of meer (genormaliseerd)		0.035 (0.042)
Vakbondslidmaatschap x Bedrijf met 50 werknemers of meer (genormaliseerd)		-0.007 (0.067)
Vakbondslidmaatschap x (Midden-)hooggeschoold (genormaliseerd)		-0.015 (0.045)
Syndicalisatiegraad sector (genormaliseerd)		0.010 (0.026)
Bedrijf met 10 werknemers of meer (genormaliseerd)		0.011 (0.056)
Bedrijf met 50 werknemers of meer (genormaliseerd)		0.128* (0.076)
(Midden-)hooggeschoold (genormaliseerd)		0.071 (0.053)
Constante	0.186*** (0.023)	0.128*** (0.027)
Observaties	560	304

De afhankelijke variabele in deze regressieanalyse is het al dan niet ontvangen van een uitnodiging voor een jobgesprek. Alle variabelen, behalve “vakbondslidmaatschap” werden genormaliseerd door hun gemiddelde waarde binnen de subgroep van individuen met een vakbondslidmaatschap af te trekken. Alle continue variabelen werden verder genormaliseerd door te delen door hun standaardafwijking binnen de subgroep van individuen met een vakbondslidmaatschap. De weergegeven cijfers zijn schattingsresultaten die het effect van deze variabele op de kans om uitgenodigd worden op een jobgesprek weergeven. Standaardfouten staan tussen haakjes en werden geclusterd op het niveau van de vacature. *** geeft significantie op het 1%-significantieniveau aan, ** op het 5%-significantieniveau en * op het 10%-significantieniveau. Bij regressies waarbij statistieken omtrent syndicalisatiegraad en bedrijfsgrootte gebruikt worden, gaan 254 observaties verloren aangezien voor de betreffende vacatures minstens één van beide statistieken niet kon achterhaald worden.

besproken in Baert et al., 2013) maar hoger dan discriminatie op basis van seksuele geaardheid (zoals besproken in Baert, 2013).

Om enerzijds na te gaan of discriminatie op basis van gereveleerd vakbondslidmaatschap heterogeen is naar de particuliere vakbond die vermeld wordt en anderzijds onze onderzoekshypothesen omtrent de impact van syndicalisatiegraad in de sector en bedrijfsgrootte te testen, voerden we een aantal regressieanalyses uit. De resultaten van twee van deze analyses worden voorgesteld in *Tabel 2*.

Kolom (1) stelt de regressie voor waarbij de variabele “uitnodiging voor een jobgesprek” (1 bij uitnodiging, 0 bij geen uitnodiging) wordt geregresseerd op de variabele “vakbondslidmaatschap” (1 indien de kandidaat vakbondslidmaatschap reveleert bij zijn sollicitatie, 0 indien niet). Als resultaat krijgen we dat het reveleren van vakbondslidmaatschap de kans op een uitnodiging voor een jobinterview verlaagt met ongeveer 4.3 procentpunten (van 18.6%, de constante van het regressiemodel, tot 14.3%). Deze resultaten stroken met de eerder vermelde statistieken.

In het regressiemodel waarvoor resultaten gepresenteerd worden in kolom (2) worden extra variabelen binnengebracht. Vooreerst nemen we de specifiek vermelde vakbond op, met de ACLVB-jongeren als referentie. Ten tweede nemen we een benadering van de syndicalisatiegraad in de sector van het bedrijf op. Deze benadering is gebaseerd op de PASO-enquête van 2003 die de syndicalisatiegraad (i.e. het procentueel aantal gesyndiceerde werknemers) naging in zes geaggregeerde sectoren: (i) landbouw en industrie, (ii) vervoer, opslag en communicatie, (iii) openbaar bestuur, (iv) gezondheidszorg en onderwijs, (v) handel en horeca en (vi) financiële en zakelijke dienstverlening (Theunissen & Ramioul, 2003). Ten derde nemen we twee variabelen op die aangeven of de onderneming, op

basis van Bel-First-gegevens voor 2010, meer dan 10 en meer dan 50 werknemers (in voltijdse equivalenten) te werk stellen. Ten slotte nemen we een variabele op die het algemene effect oppikt voor de (midden-)hooggeschoolde beroepen van industrieel ingenieur en management assistent. Deze variabelen worden, op de specifiek vermeldde vakbond na, zowel opgenomen met als zonder interactie met “vakbondslidmaatschap”. De variabelen zonder interactie pikken het algemene effect van deze variabelen op (ongeacht het al dan niet vermelden van vakbonds-aanhangigheid), terwijl de interactievariabelen het extra effect voor degenen die vakbondslidmaatschap reveleerden, capteren. Opdat het effect van de variabele “vakbondslidmaatschap” vergelijkbaar zou zijn over de verschillende regressiemodellen, worden alle andere variabelen genormaliseerd door hun gemiddelde waarde binnen de subgroep van individuen met een vakbondslidmaatschap af te trekken. De continue variabele “syndicalisatiegraad” wordt verder genormaliseerd door te delen door de standaardafwijking van deze variabele binnen de subgroep van individuen met een vakbondslidmaatschap.

Vooraleer de regressieresultaten in kolom (2) te bespreken, dient de lezer op te merken dat het aantal observaties voor deze regressie terugvalt tot 304. Dit is te wijten aan het feit dat op basis van de inhoud van de vacatures waarvoor gesolliciteerd werd hetzij de naam van het bedrijf niet werd teruggevonden hetzij deze naam niet uniek gekoppeld kon worden aan één van de zes sectoren en aan een statistiek met betrekking tot de bedrijfsgrootte. Deze inkrimping van het aantal observaties heeft tot gevolg dat het algemene effect van de variabele “vakbondslidmaatschap” niet langer significant verschillend is van 0.

Kolom (2) leert dat, binnen de steekproef van onze experimenteel verzamelde data waarvoor alle opgenomen variabelen konden berekend

worden, het effect van het signaleren van vakbondslidmaatschap significant meer negatief is voor degenen die lidmaatschap van de socialistische (jongeren)vakbond reveleren dan voor degenen die lidmaatschap van de liberale (jongeren)vakbond reveleren. Verder kunnen we op basis van kolom (2) ook de hypothese bevestigen dat het effect van het signaleren van vakbondslidmaatschap significant meer negatief is voor kandidaat-werknemers in een sector met een hoge syndicalisatiegraad. Verdere analyse wijst uit dat dit resultaat gedreven wordt door een hoge mate van ongelijke behandeling in de industriesector. Ten slotte kunnen we op basis van de resultaten in kolom (2) geen verschil in discriminatie van vakbonds-aanhangigen naar bedrijfsgrootte en scholingsniveau besluiten.

Bibliografie

Baert, S. (2013): Career Lesbians. Getting Hired for Not Having Kids? *Working Paper Series of the Faculty of Economics and Business Administration*, 842.

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., Cockx, B., Gheyle, N., Vandamme, C. (2013): Do Employers Discriminate Less If Vacancies Are Difficult to Fill? Evidence from a Field Experiment. *IZA Discussion Paper Series*, 7145.

Bentham, K. J. (2002): Employer Resistance to Union Certification - A Study of Eight Canadian Jurisdictions. *Relations Industrielles – Industrial Relations*, 57, 159—187.

Bertrand, M., Mullainathan, S. (2004): Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *American Economic Review*, 94, 991—1013.

Carlsson, M., Rooth, D.-O. (2007): Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data. *Labour Economics*, 14, 716—729.

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.

Drydakis, N., Vlassis, M. (2010): Ethnic discrimination in the Greek labour market: occupational access, insurance coverage and wage offers. *Manchester School*, 78, 201—218.

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 - Victimization of Union Activists in Britain. *Journal of Workplace Rights*, 14, 75—95.

Kleiner, M. M. (1984): Unionism and Employer Discrimination: Analysis of 8(a)(3) Violations. *Industrial Relations*, 23, 234—243.

Petit, P. (2007): The effects of age and family constraints on gender hiring discrimination: A field experiment in the French financial sector. *Labour Economics*, 14, 371—391.

Rooth, D.-O. (2009): Obesity, Attractiveness, and Differential Treatment in Hiring: A Field Experiment. *Journal of Human Resources*, 44, 710—735.

Theunissen, G., Ramioul, M. (2003): *Zijspoor of samen onderweg? Sociaal overleg in Vlaamse organisaties*. PASO: Leuven.

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.