

UNIVERSITEIT GENT

FACULTEIT ECONOMIE EN BEDRIJFSKUNDE

ACADEMIEJAAR 2013 – 2014

**Depressie en aanwervingskansen: een
correspondentie-onderzoek in de Vlaamse
arbeidsmarkt**

Masterproef voorgedragen tot het bekomen van de graad van

Master of Science in de Economische Wetenschappen

Sarah De Visschere

onder leiding van

dr. Stijn Baert

UNIVERSITEIT GENT

FACULTEIT ECONOMIE EN BEDRIJFSKUNDE

ACADEMIEJAAR 2013 – 2014

**Depressie en aanwervingskansen: een
correspondentie-onderzoek in de Vlaamse
arbeidsmarkt**

Masterproef voorgedragen tot het bekomen van de graad van

Master of Science in de Economische Wetenschappen

Sarah De Visschere

onder leiding van

dr. Stijn Baert

PERMISSION

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

Sarah De Visschere

Woord vooraf

Met het schrijven van deze Masterproef, kwam er voor mij een einde aan een uitdagende vierjarige studentenperiode. Deze Masterproef was echter niet mogelijk geweest zonder de hulp en steun van enkele mensen die ik dan ook oprecht wil bedanken.

Een eerste woord van dank richt ik tot mijn promotor, Stijn Baert. Ik wil hem bedanken voor de kans die hij mij gegeven heeft om dit interessante onderwerp uit te diepen, waar ik altijd graag aan gewerkt heb. Gedurende dit laatste schooljaar stond hij altijd paraat om vragen te beantwoorden en teksten kritisch na te lezen. Hij gaf me vertrouwen en doorzettingsvermogen om deze Masterproef tot een goed einde te brengen. Ik had mij geen betere promotor kunnen wensen.

Graag wil ik ook mijn ouders bedanken die me de kans gaven om deze opleiding aan de faculteit Economie en Bedrijfskunde te volgen. Ik beschouw dit niet als vanzelfsprekend en ben hen enorm dankbaar dat zij mij al die jaren aanmoedigden en terug in mezelf deden geloven wanneer ik dit nodig had.

Ten slotte verdient ook mijn vriend Reinout een grote “dankjewel” omdat hij er altijd is voor mij. Hij beleefde alles van begin tot einde mee en stond gedurende de afgelopen vier jaar altijd klaar om mij te helpen wanneer dit nodig was.

Dankjewel iedereen!

Inhoudsopgave

Woord vooraf	I
Inhoudsopgave	II
Lijst figuren en tabellen	IV
Hoofdstuk 1 – Inleiding	1
Hoofdstuk 2 – Literatuurstudie.....	4
2.1 Depressie.....	5
2.1.1 Algemeen.....	5
2.1.2 Statistieken omtrent depressie.....	6
2.1.2.1 <i>Wereldwijd</i>	6
2.1.2.2 <i>België</i>	6
2.1.3 Kans op herval.....	10
2.1.4 Gevolgen van depressie op de arbeidsmarkt	11
2.1.4.1 <i>Cross-sectionele studies</i>	11
2.1.4.2 <i>Longitudinale studies</i>	13
2.1.4.3 <i>Statistieken omtrent de werkzaamheid van personen met een psychische aandoening in Vlaanderen en België</i>	14
2.2 Arbeidsmarktdiscriminatie	16
2.2.1 Algemeen.....	16
2.2.2 Discriminatie theorieën	17
2.2.3 Juridisch kader omtrent discriminatie	19
2.2.4 Discriminatie op basis van mentale gezondheid.....	22
2.2.5 Meten van discriminatie	24
2.3 Besluit.....	26
Hoofdstuk 3 – Onderzoeksdesign	28
3.1 Onderzoekspopulatie.....	28
3.2 Cv's en motivatiebrieven.....	29
3.2.1 Algemene inhoud van de cv's en motivatiebrieven.....	30
3.2.2 Discriminatiegrond	32
3.3 Uitvoeren sollicitaties	32
3.3.1 Selectie vacatures	32
3.3.2 Uitsturen sollicitaties	33
3.4 Callbacks	35
3.4.1 Registratie callbacks	35

3.4.2 Beantwoording callbacks.....	37
3.5 Besluit.....	37
Hoofdstuk 4: onderzoeksresultaten.....	39
4.1 Beschrijving dataset.....	39
4.2 Discriminatiemaatstaven.....	41
4.2.1 Netto discriminatiegraad	41
4.2.2 Positieve antwoordratio	43
4.2.3 Bespreking onderzoeksresultaten	44
4.2.3.1 <i>Resultaten volgens de sensu stricto-benadering</i>	455
4.2.3.2 <i>Resultaten volgens de sensu lato-benadering</i>	49
4.3 Discussie.....	52
Hoofdstuk 5 – Besluit.....	55
Literatuurlijst	0
Bijlagen	

Lijst figuren en tabellen

Figuur 1: Percentage van de bevolking met een recente depressieve stoornis, mannen en vrouwen, Vlaams Gewest, 2004.....	8
Tabel 1: Overzicht verzendingsprocedure.....	34
Tabel 2: Callback codering.....	36
Tabel 3: Overzicht verstuurde sollicitaties per categorie.....	39
Tabel 4: Onderzoeksresultaten: uitnodiging voor jobgesprek.....	46
Tabel 5: Onderzoeksresultaten: om het even welke positieve reactie.....	50
Tabel A1: Percentage invaliden die arbeidsongeschikt zijn omwille van een psychische aandoening (2008-2012).....	bijlage 1

Hoofdstuk 1 – Inleiding

Discriminatie is een fenomeen waar in de media vaak over gediscussieerd wordt. Zo stond in mei 2014 een artikel online waarin de meest voorkomende soorten van arbeidsmarktdiscriminatie werden opgesomd op basis van een enquête van de Internationale Arbeidsorganisatie, uitgevoerd bij Franse werknemers. De top 6 criteria waarop het meest gediscrimineerd wordt, bestaat uit geslacht, leeftijd, handicap, gewicht, afkomst en woonplaats (Vacature, 2014). Depressie (of het eerder doormaken van een depressie) komt niet in deze lijst voor. Dat valt niet te verwonderen aangezien discriminatie op basis van deze grond nog niet is onderzocht in de internationale literatuur.

Tegelijk is depressie een niet te onderschatten, vaak voorkomend fenomeen in België. Bovendien lijken depressie in het algemeen en burn-outs in het bijzonder in opmars. Onder de categorie van psychische aandoeningen zijn depressies en burn-outs de sterkste stijgers in België. Het aantal personen die langdurig werkonbekwaam zijn door een depressie steeg de afgelopen 5 jaar met ongeveer 10% per jaar (Het Laatste Nieuws, 2013). De re-integratie van deze personen, na het overwinnen van hun depressie, is dan ook een belangrijke ambitie met het oog op het verlagen van de werkloosheidsgraad in onze regio. Om deze re-integratie te doen stijgen, is het van belang mogelijke drempels in deze visibel te maken. Eén van die drempels is arbeidsmarktdiscriminatie op basis van eerdere depressie, het onderwerp van deze Masterproef.

We formuleren onze eerste onderzoeksvraag als volgt:

“Heeft een kandidaat een hogere, lagere of gelijke kans op aanwerving wanneer die aangeeft een jaar niet gewerkt te hebben wegens depressie dan wel een jaar niet gewerkt te hebben zonder vermelding van een reden?”

Eenmaal we hierop een antwoord hebben geformuleerd, verdelen we de resultaten onder in vier subcategorieën. Een eerste subcategorie is het geslacht van de kandidaat. We onderzoeken of mannelijke kandidaten verschillend behandeld worden in vergelijking met hun vrouwelijke tegenhangers. Onze tweede onderzoeksvraag luidt dan ook als volgt:

“Is eventuele discriminatie hoger naargelang de kandidaat vrouwelijk dan wel mannelijk is?”

Verder testen we ook of het scholingsniveau, het beroep waarvoor de kandidaat solliciteert of het geslacht van de selectieverantwoordelijke een rol speelt in de al dan niet ongelijke behandeling van gelijkwaardige kandidaten op basis van een bij het solliciteren gereveleerde eerdere depressie. De bijhorende onderzoeksvragen zijn:

“Is eventuele discriminatie hoger naargelang de kandidaat een laag dan wel een hoog studieniveau heeft?”

“Is eventuele discriminatie hoger in bepaalde beroepen (tussen laborant, vertegenwoordiger, kelner en inpakker)?”

“Is eventuele discriminatie hoger naargelang de selectieverantwoordelijke vrouwelijk dan wel mannelijk is?”

Aanwervingsdiscriminatie op grond van depressie is, zoals eerder in deze inleiding aangegeven, een onderwerp dat nog niet vaak bestudeerd werd. De studies die dit wel al deden, zijn niet-experimentele onderzoeken gebaseerd op enquêtes. Hierbij schuilt echter het gevaar van misinterpretatie of het over het hoofd zien van bepaalde factoren waardoor deze resultaten niet altijd een correcte weergave van de realiteit zijn. Om discriminatie op basis van eerdere depressie vast te stellen, stellen wij een correspondentietest op. Deze methode wordt in de internationale literatuur als norm beschouwd om ongelijke behandeling te onderzoeken (Riach & Rich, 2002). In tegenstelling tot een onderzoek op basis van vragenlijsten, kunnen we bij deze methode met grotere zekerheid ongelijke behandeling testen aangezien we de onderzoeksomgeving zelf creëren. Deze testen zijn gebaseerd op een koppel fictieve testpersonen met een gelijkaardig cv en motivatiebrief die enkel verschilt wat betreft de discriminatiegrond. Vervolgens wordt gesolliciteerd in naam van beide kandidaten op reële openstaande vacatures. Door de analyse van de reacties van werkgevers, kunnen we conclusies trekken over de al dan niet ongelijke behandeling van beide kandidaten.

Deze Masterproef is als volgt opgesteld. *Hoofdstuk 2* is de literatuurstudie en wordt opgesplitst in twee delen. De eerste sectie handelt over depressie en bespreekt achtereenvolgens de definitie, de statistieken omtrent de prevalentie van depressie

binnen en buiten België en de kans op herval. We sluiten deze sectie af met de gevolgen die een depressie met zich meebrengt voor de arbeidsmarkt. Onder deze laatste subsectie omschrijven we zowel de gevolgen met betrekking tot verminderde productiviteit en meer afwezige werkdagen, als de cijfers omtrent de werkzaamheid van personen met een psychische aandoening in België en Vlaanderen. In de tweede sectie gaan we dieper in op discriminatie op de Vlaamse arbeidsmarkt. Eerst geven we een definitie van discriminatie, daarna stellen we het theoretisch en juridisch kader omtrent discriminatie voor. Vervolgens geven we de bevindingen over discriminatie op basis van depressie weer die reeds te vinden zijn in de literatuur en proberen we zo verwachtingen omtrent de onderzoeksvragen te creëren. In *hoofdstuk 3* wordt de onderzoeksmethodiek in detail uitgelegd. We stellen onze onderzoekspopulatie voor en tonen aan hoe we de cv's en motivatiebrieven opstelden. Een van de belangrijkste taken is de verwerking van een discriminatiegrond in de motivatiebrief die het verschil tussen onze kandidaten duidelijk moet maken aan selectieverantwoordelijken. Vervolgens bespreken we hoe sollicitaties werden uitgevoerd en callbacks werden geregistreerd. In *hoofdstuk 4* zoeken we naar een antwoord op onze onderzoeksvragen aan de hand van de analyse van de experimenteel verzamelde data. Voor deze analyse maken we gebruik van twee internationaal vaak gebruikte discriminatiemaatstaven, namelijk de netto discriminatiegraad en de positieve antwoordratio. Ten slotte wordt in *hoofdstuk 5* het besluit van deze Masterproef meegegeven.

Hoofdstuk 2 – Literatuurstudie

De literatuurstudie wordt opgesplitst in twee delen. In het eerste deel gaan we dieper in op depressie. Allereerst definiëren we het begrip “depressie”, daarna geven we enkele cijfers mee omtrent de prevalentie van depressie binnen en buiten België en omtrent de kans op herval. Depressies hebben niet enkel gevolgen op sociaal vlak, maar ook op economisch vlak kan een depressie heel wat negatieve effecten met zich meebrengen. Deze worden besproken in sectie 2.1.4 gevolgen van depressie op de arbeidsmarkt. Hier wordt een onderscheid gemaakt tussen cross-sectionele en longitudinale studies. Op basis van de cross-sectionele studies wordt nagegaan in welke mate de productiviteit van mensen met een psychische stoornis afwijkt van deze van personen zonder mentale gezondheidsstoornis. De longitudinale studies, besproken onder 2.1.3.2, gaan na welke gevolgen er zijn voor de productiviteit van een patiënt die hersteld van een depressie. We sluiten de sectie over de gevolgen voor de arbeidsmarkt af met enkele cijfers omtrent de werkzaamheid van personen met psychische problemen in België en Vlaanderen in het bijzonder.

In het tweede deel wordt arbeidsmarktdiscriminatie in het algemeen en discriminatie op grond van depressie in het bijzonder uitgebreid behandeld. Nadat we discriminatie gedefinieerd hebben, worden de discriminatietheorieën voorgesteld die een verklaring bieden voor het bestaan van aanwervingsdiscriminatie. Als eerste bespreken we de voorkeurstheorie van Becker (1957), daarna gaan we dieper in op de statistische discriminatietheorie van Phelps (1972) en Arrow (1973). Vervolgens worden de verschillende wetgevingen omtrent discriminatie aangehaald met de driedelige federale wet van 10 mei 2007 in het bijzonder. In de vierde sectie behandelen we discriminatie op basis van mentale gezondheid, de feitelijke drijfveer van deze studie. Vaak willen mensen wel terug aan het werk, maar worden ze belemmerd door de vooroordelen en de houding van werkgevers ten opzichte van depressie. Tot slot behandelen we de belangrijkste methoden om discriminatie te meten, waarbij we dieper ingaan op veldexperimenten.

2.1 Depressie

Om deze sectie te beginnen, schetsen we het begrip depressie. Vervolgens wordt een algemene omschrijving van de kans op en de kenmerken van depressie weergegeven. Als derde puntje behandelen we de kans die personen met een depressie in het verleden hebben om te hervallen. We sluiten af met een weergave van de gevolgen van een depressie voor de arbeidsmarkt.

2.1.1 Algemeen

Volgens het Van Dale woordenboek wordt depressie gedefinieerd als een aanhoudend gevoel van neerslachtigheid. Anderzijds spreekt de Wereldgezondheidsorganisatie over “een veel voorkomende psychische stoornis die gekenmerkt wordt door verdriet, verlies van interesse of plezier, schuldgevoelens of een gebrek aan zelfwaardering, slapeloosheid of verstoring van de eetlust, vermoeidheid en een slechte concentratie” (WHO, 2014).

Depressie kan zowel een langdurig als een steeds terugkerend fenomeen zijn dat het vermogen van een individu om te functioneren op school of op het werk aantast en die de bekwaamheid om met het dagelijkse leven om te gaan schaadt. In de ernstigste gevallen kan depressie tot zelfmoord leiden. Depressie is een aandoening die met een zekere betrouwbaarheid kan worden vastgesteld en die kan verholpen worden met medicijnen of psychologische gesprekstherapie (WHO, 2014).

In het dagdagelijkse leven wordt de term ‘depressief’ vaak gebruikt wanneer iemand zich niet 100% in zijn vel voelt. Echter niet elke sombere stemming of dip is een psychische aandoening. Er wordt pas over een klinische depressie gesproken wanneer verscheidene symptomen voorkomen, vastgelegd volgens een bepaald criterium. Twee veel voorkomende criteria zijn de ICD-10-classificatie (International Classification of Diseases and Related Health Problems, 1999) van de WHO of de DSM-classificatie (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders) die is opgesteld door de American Psychiatric Association. De laatste editie hiervan (DSM-V) dateert van mei 2013. In de literatuur wordt echter vaak verwezen naar één van de vorige edities: DSM-IV (1994) of DSM-IV-TR (2000) (American Psychiatric Association, 2014).

2.1.2 Statistieken omtrent depressie

2.1.2.1 *Wereldwijd*

Een eerste internationale studie van Alonso et al. (2011) verzamelt data over depressie in 18 landen, zowel hoge als lage- tot middeninkomenslanden. De tien hoge inkomenslanden die onder de loep genomen worden zijn: België, Frankrijk, Duitsland, Israël, Italië, Japan, Nederland, Nieuw-Zeeland, Spanje en de Verenigde Staten. De acht lage- tot middeninkomenslanden zijn: Brazilië, Colombia, India, China, Libanon, Mexico, Zuid-Afrika en Oekraïne. De onderzoekers bekijken voornamelijk de cijfers rond het internationaal voorkomen van 'Major Depressive Episodes' (MDE) en de correlatie tussen sociale omstandigheden en het voorvallen van MDE.

In de literatuur rond depressie komt de term MDE vaak voor en wordt het gedefinieerd als het elke dag optreden van minstens vijf van de negen symptomen beschreven in de DSM-IV-classificatie voor minstens twee weken lang. Enkele van deze symptomen zijn: depressieve stemming gedurende het grootste deel van de dag, vermoeidheid of gebrek aan energie, verlies aan zelfwaardering en verminderde eetlust (Richard & Rosenthal, 2008; Angst, 2013).

De algemene resultaten tonen aan dat mensen in hoge inkomenslanden een grotere kans hebben op een MDE. De respectievelijke kansen zijn 14.6% en 11.1% voor hoge en lage- tot middeninkomenslanden. De gemiddelde leeftijd waarop MDE een eerste keer gerapporteerd wordt, is 25,7 in hoge inkomenslanden en 24,0 in lage- tot middeninkomenslanden.

2.1.2.2 *België*

In dezelfde studie van Alonso et al. (2011) werden hiervoor in België 2.400 mensen geïnterviewd onder leiding van Professor Koen Demyttenaere van de universiteit Leuven. Uit de cijfers blijkt dat één op zeven Belgen (15%) gedurende zijn leven ooit met een depressie te maken krijgt. Hoewel dit cijfer dicht aanleunt bij het gemiddelde van de hoge inkomenslanden (14,6%), denken de Belgische onderzoekers die het onderzoek uitvoerden dat dit cijfer mogelijk onderschat wordt. Zoals ook wordt bevestigd door het onderzoek van Itinera Institute in 2013,

vinden Alonso et al. dat het aantal zelfmoorden per dag in België (gemiddeld 3 per dag) vrij hoog ligt. Dit leidt tot een top-3 plaats voor België binnen Europa. Verder slikken de Belgen de meeste antidepressiva van de gehele Europese bevolking. De reden voor de onderschatting is volgens deze onderzoekers dat het concept depressie in België nog steeds een taboe is, terwijl dit veel minder het geval is in andere Europese landen zoals Groot-Brittannië.

Uit het onderzoek van Itinera institute (2013) kwamen ook nog enkele andere opvallende cijfers naar boven met betrekking tot de geestelijke gezondheid in België. 26% van de Belgen voelt zich slecht in zijn vel en één op de drie Belgen wordt doorheen zijn leven geconfronteerd met een psychische stoornis. Hoewel dit cijfer intuïtief erg hoog ligt, bevindt België zich hiermee opnieuw slechts in de internationale middenmoot. Een opmerking hierbij is dat deze cijfers van toepassing zijn op de gehele levensduur, terwijl wij tijdens deze Masterproef enkel dieper ingaan op de beroepsbevolking.

Vrouwen lopen volgens het onderzoek dubbel zoveel kans op een depressie als mannen. Dit wil niet zeggen dat vrouwen automatisch ook vaker psychische klachten hebben dan mannen. De klachten nemen over het algemeen gewoonweg andere vormen aan. Zo zullen mannen vaker aan psychische stoornissen lijden die te maken hebben met overmatig alcoholgebruik. Verder is er ook een duidelijk verband tussen de socio-economische status van mensen en psychische klachten die zij ondervinden. Zo ervaren 72% van de personen die een beroep doen op het OCMW of CAW (Centrum Algemeen Welzijnswerk) een toestand van psychisch onwelzijn. 58% van hen leidt enkel onder een milde vorm van depressie (Itinera Institute, 2013).

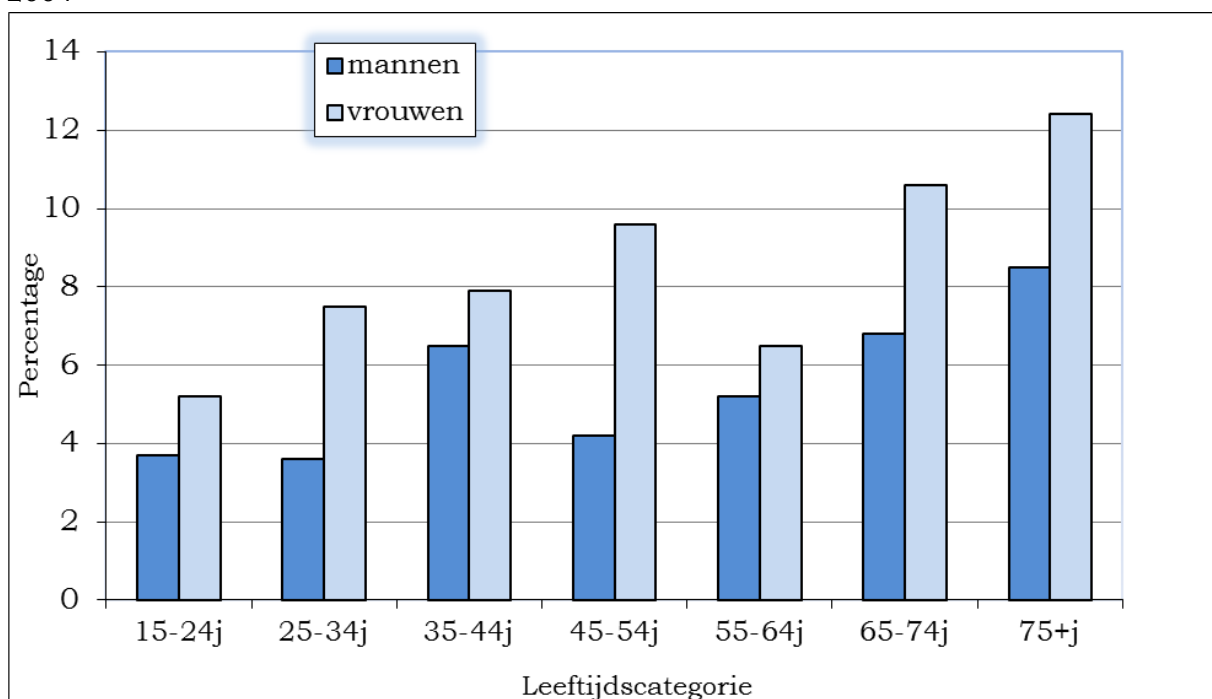
Depressies hebben niet enkel gevolgen op sociaal vlak, maar ook op economisch vlak. In deze studie gaan we in op de gevolgen van depressies voor de arbeidsmarkt. In België ligt de oorzaak in 27% van de gevallen van langdurig ziekteverzuim (meer dan 15 dagen) bij psychische problemen. Hiermee is psychisch onwelzijn verantwoordelijk voor 25% van alle uitkeringen voor werkonbekwaamheid. Naast absentisme komt ook vaak presenteïsme voor. Het aanwezig zijn op het werk met een matige psychische aandoening, en met een lagere productiviteit als gevolg, is in België op vijf jaar tijd bijna verdubbeld. Hierdoor is België over het Europese gemiddelde gesprongen (Itinera Institute, 2013).

In wat volgt bespreken we nog de cijfers die beschikbaar gesteld worden door het Vlaams Agentschap Zorg en Gezondheid op basis van enerzijds de gezondheidsenquête en anderzijds de registratie van nieuwe gevallen van depressie door de Huisartsenpeilpraktijken in Vlaanderen.

De gezondheidsenquête wordt om de vier à vijf jaar uitgevoerd door het WIV (Wetenschappelijk Instituut Volksgezondheid). De meest recente enquête dateert van 2013, maar de eerste resultaten zullen pas vanaf eind 2014 beschikbaar zijn. De cijfers die hieronder besproken worden komen uit de enquête van 2008.

Na analyse van de enquête blijkt ook in deze studie dat vrouwen meer symptomen van depressieve stoornissen vertonen. Verder lijkt ook het voorvallen van een depressieve stoornis te stijgen met de leeftijd. Zoals te zien in de figuur 1 vertonen oudere respondenten vaker symptomen van depressie. Uitzonderingsgroepen zijn de mannen tussen 35 en 44 jaar, die uitzonderlijk hoge cijfers vertonen en vrouwen uit de leeftijdscategorie 55-64, die uitzonderlijk lage cijfers vertonen.

FIGUUR 1: PERCENTAGE VAN DE BEVOLKING MET EEN RECENTE DEPRESSIEVE STOORNIS, MANNEN EN VROUWEN PER LEEFTIJDSCATEGORIE, VLAAMS GEWEST, 2004



Bron: eigen verwerking, gebaseerd op cijfers van de gezondheidsenquête, Vlaams Gewest, 2004

Personen tussen 15 en 64 jaar zonder een betaalde job hebben twee tot drie maal meer kans op een depressieve stoornis dan personen met een betaalde job. Daarnaast zijn lichaamsbeweging en lichamelijke beperkingen ook belangrijke factoren die de kansen op het leiden aan een depressie kunnen verhogen. Mannen die weinig bewegen, hebben zo vier keer meer kans op depressieve stoornissen dan mannen die matig tot intensief bewegen. Voor vrouwen is het verschil kleiner, de kans is bijna twee keer hoger. Personen die zich lichamelijk beperkt voelen tijdens het dagelijkse leven rapporteren bijna vier keer zo vaak symptomen van een depressieve stoornis dan personen zonder lichamelijke beperkingen (gezondheidsenquête België, 2008).

Uit het rapport die de registraties van verschillende Huisartsenpeilpraktijken in verband met nieuwe gevallen van depressie in het Vlaamse Gewest weergeeft, blijkt dat depressie het vaakst voorkomt bij patiënten tussen 25 en 44 jaar oud. In totaal brachten 6 op de 1000 mannen en 12 op de 1000 vrouwen in 2008 een bezoek aan een Vlaamse huisartsenpraktijk met klachten die wezen op een nieuwe episode van depressie. Bij 2% van de patiënten kon de huisarts de ernst van de depressie niet bepalen. Bij 33% werd volgens de klinische diagnose van de huisarts een lichte depressie vastgesteld, bij 47% een matige depressie en bij de overige 19% een ernstige depressie.

De kans op herval, chronische pijn en het aantal suïcidepogingen steeg significant naarmate de ernst van de depressie. Enige samenhang tussen de ernst van de depressie en de leeftijd of het geslacht van de patiënt was er in dit onderzoek niet. Bij drie kwart van de patiënten werd antidepressiva voorgeschreven, twee op vijf patiënten kreeg een niet-medicamenteuze begeleiding gepland door de huisarts zelf, terwijl slechts een kwart werd doorverwezen naar een gespecialiseerde zorgverlener (Boffin, Declercq, van Casteren, 2012).

Het voorgaande hoofdstuk over de statistische data omtrent depressie heeft aangetoond dat dit een heel belangrijk en vaak voorkomend fenomeen is in België. Deze cijfers, samen met de cijfers over herval die hierna besproken worden, kunnen suggereren dat werknemers eerder weigerachtig zullen staan ten opzichte van kandidaten die in het verleden psychische problemen hadden. Daarnaast zagen we dat personen op beroepsactieve leeftijd zonder betaalde job twee tot drie maal meer kans lopen op psychische problemen dan leeftijdsgenoten met een betaalde job.

Hun re-integratie in de arbeidsmarkt is dan ook van groot belang. Dit alles toont klaarblijkelijk de relevantie van ons onderzoek aan. Vooraleer we de gevolgen voor iemand met een depressie op de arbeidsmarkt voorstellen, worden eerst de cijfers omtrent de kans op herval besproken.

2.1.3 Kans op herval

Mensen die ooit een depressie hebben doorgemaakt, krijgen daar vaak later opnieuw mee te maken. De kans op nieuwe depressies en de snelheid waarmee deze elkaar kunnen opvolgen, verhoogd naarmate het aantal depressies die de patiënt reeds heeft gehad. Na een eerste depressie, is er 60% kans op herval, na twee depressies 70% kans op een derde en deze kans stijgt zelfs tot 90% na drie depressies. Meestal hervallen patiënten snel, met een piek rond acht weken, na het stoppen met de behandeling (Eustache, 2003).

Gelijkaardige cijfers worden gevonden door Ansell et al. (2010). Tijdens de zes jaar durende studie volgen de onderzoekers een 300-tal mensen met een depressie op. 86% van de patiënten herstelt in eerste instantie, maar de onderzoekers vinden een hervalratio van 70%. Ook vinden zij dat de kans op herval aanzienlijk toeneemt en de tijd tot herval afneemt wanneer een persoonlijkheidsstoornis aan de grondslag ligt van de MDD (major depressive disorder).

Keller et al. (1982) gaan dieper in op het herval op korte termijn. Zij vinden dat 12% van de patiënten hervallen in een periode van vier weken na de genezing. In de periode van 12 weken is dit 24%. Hieruit concluderen zij dat hoe langer de patiënt gezond blijft na een depressie, hoe lager zijn risico op herval wordt. Ook zij vinden, net zoals Ansell et al., dat de aanwezigheid van een onderliggende chronische depressie, zoals een persoonlijkheidsstoornis, en het aantal voorgaande depressies een zekere voorspellende kracht heeft in verband met vroegtijdig herval. Dit laatste wordt ook bevestigd in Duncan et al. (1989), waar de kans op herval positief gerelateerd is aan het aantal vorige depressieve episodes en de ernst van de depressies. Zij vinden ook dat bij vrouwen de kans op hevig herval groter is.

Gegeven deze cijfers is het niet verwonderlijk dat werkgevers aarzelend optreden wanneer een sollicitant met een verleden van depressie bij hun bedrijf solliciteert. De hoge kans op herval in combinatie met de kosten die depressieve werknemers

met zich meebrengen, kan ervoor zorgen dat bedrijven de voorkeur geven aan sollicitanten die geen depressie hebben meegemaakt. Deze vorm van discriminatie wordt ook wel “statistische discriminatie” genoemd naar de theorie van Phelps (1972) en Arrow (1973). Deze theorie verwijst naar de gemiddelde groepsprestatie als reden voor discriminatie en wordt uitgebreid behandeld onder de sectie over discriminatietheorieën (cf. infra, p. 17).

2.1.4 Gevolgen van depressie op de arbeidsmarkt

Heel wat studies, die hierna besproken worden, tonen aan dat er een verband is tussen personen met een depressie en hun productiviteit. Een sociaal en economisch gevolg van depressie is namelijk het beperkt functioneren door een verminderde bekwaamheid en een verminderde werkproductiviteit. Ook ziekteafwezigheid is een vaak voorkomend fenomeen die zowel materiële als immateriële kosten met zich meebrengt (bestuurszaken, 2011). De studies die de gevolgen van depressie onderzoeken, kunnen we opdelen in cross-sectionele studies en longitudinale studies (Simon, 2002). Daarnaast geven we ook nog een overzicht van de cijfers omtrent de werkzaamheid van personen met een psychische aandoening voor België en Vlaanderen in het bijzonder.

2.1.4.1 *Cross-sectionele studies*

Cross-sectionele studies vergelijken depressieve mensen met niet-depressieve mensen. Zo vinden Barber et al. (1999) dat depressieve werknemers tussen de 1,5 en 3,2 keer meer dagen arbeidsongeschikt zijn dan andere werknemers in een periode van 30 dagen. Dit komt in hun studie neer op een productiviteitsverlies tussen \$182 en \$395, wat bijna even veel is als de directe kost van een succesvolle behandeling van een depressie. Dit suggereert dat het aanmoedigen van depressieve werknemers om in behandeling te gaan voor sommige werkgevers kost-effectief kan zijn.

De studie van Choi et al. (2011) berekent de LPT (lost productive time) en de kosten die hiermee gepaard gaan voor een groep personen die onder een depressie lijden (MDD-groep) en een controlegroep. Alle respondenten komen uit de grootstedelijke regio Seoul (Zuid-Korea). LPT staat voor productiviteitsverlies door afwezigheid en verminderde prestaties op het werk. We bespreken deze studie relatief uitgebreid

omdat deze de gevolgen van depressie in detail bespreekt zowel op vlak van productiviteit als op vlak van aantal dagen afwezigheid.

In de studie wordt de economische last van depressies opgesplitst in drie categorieën: directe kosten (medische uitgaven), indirecte kosten (bijvoorbeeld de verminderde productiviteit) en kosten gerelateerd aan sterfgevallen (zelfmoorden als gevolg van depressies). Deze studie schat de indirecte kosten minstens zo hoog als de directe kosten. Deze indirecte kosten bestaan uit enerzijds kosten gerelateerd aan absenteïsme en anderzijds kosten gerelateerd aan presenteïsme. Absenteïsme laat de LPT stijgen als gevolg van uren of dagen afwezig op het werk, terwijl bij presenteïsme de LPT stijgt als gevolg van een verminderde werkproductiviteit veroorzaakt door verminderde concentratie of motivatie, vermoeidheid of door het nemen van foute beslissingen. In het geval van depressie is volgens de resultaten van Choi et al. de LPT veroorzaakt door presenteïsme hoger dan de LPT veroorzaakt door absenteïsme.

Het is duidelijk dat de LPT door absenteïsme en presenteïsme significant hoger ligt bij de personen met een depressie dan in de controlegroep. De resultaten van de studie tonen dat LPT veroorzaakt door absenteïsme, tijdens de vier weken van het onderzoek, 24,75 uren bedraagt in de groep met depressieve personen, terwijl die slechts 4,27 uren bedraagt in de controlegroep. De jaarlijkse kosten die in de studie van Choi et al. hiermee gepaard gaan, lopen op tot \$4.405 per persoon in de MDD groep, terwijl die slechts \$725 per persoon bedragen in de controlegroep.

De LPT veroorzaakt door presenteïsme gedurende diezelfde periode, bedroeg 86,35 uren in de MDD groep en 43,07 uren in de controle groep. De jaarlijkse kost als gevolg van presenteïsme in de MDD groep is gelijk aan \$13.396 per werknemer en bedraagt \$6.697 per werknemer uit de controle groep. De totale gemiddelde jaarlijkse extra kost van LPT veroorzaakt door MDD (zowel absenteïsme als presenteïsme) bedraagt \$10.109 per werknemer. Deze wordt voornamelijk verklaard door het presenteïsme. De kost in de MDD groep komt neer op 33,4% van het gemiddelde jaarlijkse loon, terwijl deze kost enkel 2,5% van het gemiddelde jaarlijkse loon is in de controlegroep.

Een andere studie die de LPT onder de loep neemt, is deze van Chee et al. (2003). De auteurs onderzoeken de impact van depressie op arbeidskosten door afwezigheid

op het werk en verminderde prestaties gedurende de werkuren voor de beroepsbevolking in de US. Hiervoor berekenen ze de 'excess lost productive time' door de verwachte LPT van personen zonder depressie af te trekken van de LPT van personen met een depressie.

Uit de resultaten blijkt dat werknemers met een depressie significant meer gezondheids-gerelateerde LPT rapporteren dan personen zonder depressie, gelijklopend met de studie van Choi et al. (2011). Amerikaanse werknemers met een depressie kosten werkgevers naar schatting 44 miljard dollar per jaar. Dit is 31 miljard per jaar meer in vergelijking met leeftijdgenoten zonder depressie.

Verder blijkt dat 81% van de LPT kosten voortkomen uit verminderde prestaties tijdens de werkuren en niet door afwezigheid. Het grootste deel van de kosten zijn dus indirecte kosten die niet duidelijk waarneembaar zijn zoals ook werd aangehaald in de studie Choi et al. (2011).

Wat Europa betreft, zijn er minder studies in de literatuur terug te vinden. Toch vermelden we nog de cijfers uit de studie van Gastpar, Lepine en Mendlewicz (1997). Voor hun onderzoek ondervragen ze 78.463 volwassenen uit zes Europese landen (België, Frankrijk, Duitsland, Nederland, Spanje, Verenigd Koninkrijk) waarvan 13.359 mensen (17%) aan een depressie lijden. Uit de resultaten blijkt dat het aantal dagen afwezig op het werk stijgt met de hevigheid van de depressie. Mensen met een zware depressie (major depression) verliezen vier keer zoveel dagen per zes maanden dan mensen die niet aan een depressie lijden. Deze resultaten worden bevestigd door de Amerikaanse studies van Beck et al. (2011) en Harikrishnan et al. (2013) die aantonen dat verminderde productiviteit op elk niveau van depressie aanwezig is, maar dat presentisme en absenteïsme verslechteren naarmate de depressie zwaarder wordt.

2.1.4.2 *Longitudinale studies*

De hiervoor besproken onderzoeken waren telkens cross-sectionele studies waarin twee groepen met elkaar vergeleken werden. Het merendeel van de studies die onderzoek doen naar de gevolgen van depressie op de arbeidsmarkt behoren ook tot deze categorie. Longitudinale studies worden vaker gebruikt om de invloed van antidepressiva op de productiviteit na te gaan (Balasubramani et al. 2013, &

Grothaus et al., 2000). In wat volgt, wordt toch een longitudinale studie besproken om zo ook eens de resultaten van een onderzoek die via een andere methode worden bekomen, te toetsen. Deze soort studies evalueren individuen op meerdere tijdstippen over een bepaalde tijd en gaan na welke invloed een verbetering of een verslechtering van een depressie heeft op de productiviteit van de persoon.

Grothaus et al. (2000) bespreken de relatie tussen depressie en arbeidsongeschiktheid en de medische kosten die hiermee gepaard gaan. 358 volwassenen die aan een zware depressie lijden, worden gedurende twee jaar op vooraf geplande tijdstippen ondervraagd. Tijdens het eerste jaar worden respondenten om de drie maanden geïnterviewd, na het eerste jaar om de zes maanden. Uit de interviews bekomen de onderzoekers telkens de klinische resultaten, het arbeidsstatuut en het aantal werkdagen waarop de patiënt afwezig was.

De belangrijkste conclusie uit het onderzoek is dat herstellen van een depressie de gezondheidskosten doet dalen, hogere kansen biedt op een betaalde job en leidt tot een lager aantal werkdagen afwezig op het werk. Patiënten die volledig genezen zijn na één jaar missen gemiddeld tien dagen per jaar minder op het werk in vergelijking met patiënten die nog steeds aan de depressie lijden. Dit stemt overeen met de resultaten uit Frijters, Johnston en Shields (2010). Ook zij vonden dat een vermindering in de mentale gezondheid een significant negatieve invloed heeft op de participatiekansen op de arbeidsmarkt.

2.1.4.3 Statistieken omtrent de werkzaamheid van personen met een psychische aandoening in Vlaanderen en België

Cijfers over de werkzaamheid van personen met een depressie zijn tot op heden niet beschikbaar. Op basis van de beschikbare data is het echter wel mogelijk een beeld te schetsen over de werkzaamheid van personen met een psychische aandoening in het algemeen en hun arbeidsmarktsituatie.

480.000 (12,5%) van de mensen op beroepsactieve leeftijd in Vlaanderen vallen onder personen met een arbeidshandicap. 220.000 personen van deze groep ondervinden hierdoor in ernstige mate hinder in het dagelijkse leven (Bogaerts & Vandenbroucke, 2009). In het algemeen kan men een arbeidshandicap omschrijven

als “elk langdurig en belangrijk probleem van deelname aan het arbeidsleven dat te wijten is aan het samenspel tussen functiestoornissen van mentale, psychische, lichamelijke of zintuigelijk aard, beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten en persoonlijke en externe factoren” (Samoy, 2008). Mensen met een aanslepende depressie of andere mentale aandoening vormen een aparte categorie onder de personen met een arbeidshandicap, maar het is echter niet duidelijk voor hoeveel van deze mensen hun psychische aandoening tot een arbeidshandicap leidt (Bogaerts & Vandenbroucke, 2009).

De werkgelegenheidscijfers voor mensen met en mensen zonder een mentale aandoening zijn respectievelijk 50% en 65%, de werkloosheidscijfers voor 2008 waren respectievelijk 18% en 8% (OECD, 2013). In vergelijking met mensen zonder psychologische problemen ligt dus de tewerkstellingsgraad 15 procentpunten lager en de werkloosheidsgraad 10 procentpunten hoger bij personen met een psychologische aandoening. België doet het hiermee heel wat slechter dan andere OESO-landen.

Daarenboven vinden zowel de OECD als het Riziv dat mentale problemen in één op de drie gevallen aan de basis van een invaliditeitsuitkering liggen. Het aantal invaliden als gevolg van een psychologische aandoening blijft stijgen. Zo steeg het aantal van 43.808 in 1995 tot 63.911 in 2003. In 2012 was opnieuw een toename vastgesteld tot 98 171 personen met een psychisch probleem. De cijfers omtrent het aantal invaliden van 2008 tot en met 2012 werden via e-mail verkregen van het Riziv en zijn terug te vinden in bijlage 1 (tabel A1). De tabel toont in de eerste kolom het aantal invaliden met een psychische stoornis, in de tweede kolom het totaal aantal invaliden en in de derde kolom wordt dit procentueel uitgedrukt. Alle cijfers worden opgedeeld naar geslacht en geven de toestand weer van het aantal erkende invaliden op 31 december van het betreffende jaar. We kunnen concluderen dat er een absolute stijging is van het aantal invaliden met een psychische stoornis. Het totaal aantal invaliden neemt echter ook jaar na jaar toe, waardoor het aandeel van personen met een psychische stoornis maar een lichte stijging kent (Bogaerts & Vandenbroucke). Vooral het aandeel van loontrekkende vrouwen en van zelfstandige mannen met een psychische stoornis blijft min of meer gelijk op respectievelijk 37% en 17% (Riziv).

Van het totale aantal werknemers (98.171 mensen in 2012) en zelfstandigen (4.151 in 2012) met een psychische aandoening in invaliditeit, konden respectievelijk 7.329 (7,47%) en 223 (5,37%) deeltijds werk hervatten. De meerderheid van de personen met een psychische aandoening in België wordt echter niet als invalide erkend, maar valt daarentegen onder het werkloosheidsstatuut en krijgt een werkloosheidsvergoeding (Riziv; Koning Boudewijnstichting, 2014).

2.2 Arbeidsmarktdiscriminatie

Nu we alle aspecten van depressie hebben behandeld, gaan we in deze sectie dieper in op het begrip discriminatie. We beginnen met een algemene beschrijving van discriminatie. Vervolgens stellen we het theoretisch en juridisch kader voor. Daarna worden de concepten depressie en discriminatie samengevoegd en gaan we na wat er over discriminatie op basis van depressie terug te vinden is in de literatuur. Dit tweede deel wordt afgesloten met een omschrijving van de methoden om discriminatie te meten.

2.2.1 Algemeen

Wanneer we het begrip discriminatie opzoeken in het Van Dale woordenboek krijgen we als definitie: “het maken van ongeoorloofd onderscheid”. Een meer betekenisvolle verklaring is de ongelijke behandeling van personen of groepen op basis van een bepaald (minderheids)criterium die niet gerechtvaardigd kan worden (Pager & Shepherd, 2008). Van discriminatie is er dus, in de context van de discriminatiewet, geen sprake wanneer iemand in een vergelijkbare situatie ongunstiger behandeld wordt dan iemand anders, maar dit niet op basis van één van de beschermde criteria is of als dit gerechtvaardigd kan worden. Deze bepaalde criteria en het wettelijk kader omtrent discriminatie wordt verder behandeld onder 2.2.3.

Discriminatie op de arbeidsmarkt is een vaak optredend probleem dat op verschillende vlakken kan voorkomen zoals op het vlak van aanwerving, verloning, promotiekans en op het vlak van ontslag. In deze Masterproef wordt een correspondentietest uitgevoerd die discriminatie bij aanwerving onderzoekt op basis van depressie. Mentale gezondheid hoort thuis onder één van de criteria die door de wet beschermd worden namelijk het criterium huidige of toekomstige gezondheidstoestand. Het is dus verboden om te verwijzen naar gezondheid bij

ongelijke behandeling in de context van werkgelegenheid. Hierbij moet echter wel rekening gehouden worden met de bekwaamheid van een werknemer om een specifieke taak uit te voeren (CGKR).

Discriminatie kan zich zowel in directe als indirecte vorm uiten. Er is sprake van directe discriminatie wanneer er geen rechtvaardiging kan gegeven worden voor een ongelijke behandeling van twee personen in een gelijkaardige situatie op basis van één van de beschermde criteria. Indirecte onderscheid doet zich voor wanneer een schijnbaar neutrale maatregel, bepaling of handelswijze tot gevolg heeft dat personen gekenmerkt door een bepaald beschermd criterium benadeeld worden. Wanneer dit onderscheid niet objectief gerechtvaardigd kan worden door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel niet passend en noodzakelijk zijn, wordt dit onderscheid een indirecte discriminatie. Elke situatie wordt in zijn eigen context bekeken en wordt geval per geval beoordeeld (CGKR).

2.2.2 Discriminatie theorieën

In de literatuur worden twee theorieën onderscheiden met betrekking tot de verklaring van discriminatie. Deze zijn de voorkeurstheorie van Becker (1957) en de statistische discriminatietheorie van Phelps (1972) en Arrow (1973).

Wanneer we discriminatie vanuit een economisch standpunt gaan analyseren, kunnen we niet om Gary Becker heen. Hij was een pionier op dit vlak na de publicatie van "The Economics of Discrimination" (1957). Zijn voorkeurstheorie over discriminatie op de arbeidsmarkt is gebaseerd op smaakverschillen. Hij toont aan dat mensen in gedachten de kost van een transactie gaan verhogen wanneer deze transactie met een persoon uit een minderheidsgroep gebeurt. Economisch vertaalt zich dat in een discriminatie coëfficiënt, die als een mark-up bovenop het effectieve loon of de prijs fungeert.

Als we deze theorie toepassen op het onderwerp van onze Masterproef, discriminatie op basis van depressie, zal de werkgever een voorkeur hebben voor niet-depressieve personen, eventueel ingegeven door zijn onderbewustzijn of vooroordelen. Hierdoor stijgt de kost voor de werkgever wanneer hij een persoon die depressief geweest is, aanneemt. Ook al is het loon voor een persoon zonder depressie in het verleden hetzelfde als voor een persoon met een depressie in het verleden, de kosten voor de

werkgeven zijn niet gelijk. Dit zal ervoor zorgen dat hij de eerste persoon zal aannemen omdat zijn kost daar lager ligt. Het gevolg is dat concurrerende bedrijven die niet discrimineren een voordeel hebben op de arbeidsmarkt. Zij zullen de werknemers met de laagste loonkosten aannemen en competitiever zijn dan de bedrijven die hogere lonen willen betalen om zo geen mensen van de minderheidsgroep te moeten aanvaarden.

Naast werkgeversdiscriminatie haalt Becker ook werknemers- en klantendiscriminatie aan. Werknemers ervaren de samenwerking met iemand uit een minderheidsgroep negatief en wensen hiervoor een compensatie bovenop hun loon. Klanten die vooroordelen hebben en bediend worden door iemand uit een minderheidsgroep zullen de prijs in hun hoofd verhogen met een discriminatie coëfficiënt. Als we deze werkgevers- en klantendiscriminatie toepassen op discriminatie op basis van depressie, dan zal het persoonlijk nut van werknemers dalen wanneer zij moeten samenwerken met collega's die in het verleden een depressie hebben gehad. Om deze samenwerking te tolereren, kunnen zij hogere looneisen stellen. Klanten zullen daarentegen een hogere prijs willen betalen voor goederen of diensten die verkocht worden door iemand die niet aan een depressie geleden heeft.

Ook in de afwezigheid van smaakverschillen en vooroordelen kan discriminatie op basis van depressie voorkomen. Zoals in paragraaf 2.1.3 werd aangehaald, zijn er studies die aantonen dat depressieve mensen een zware kost kunnen vormen voor de werkgever. Deze kosten in combinatie met de hoge hervalcijfers tonen aan dat er wel degelijk economisch rationele beweegredenen kunnen zijn om sollicitanten zonder verleden van depressie voor te nemen.

Deze vorm van discriminatie, waarbij lid zijn van een bepaald groep informatie meedraagt over de capaciteiten en productiviteit, wordt statistische discriminatie genoemd en wordt verklaard door Arrow (1973). Statische discriminatie resulteert in een onrechtvaardige behandeling van atypische personen die niet dezelfde algemene nadelige kenmerken bezitten als het gemiddelde van een minderheidsgroep.

Bij een gebrek aan informatie is het voor de werkgever onmogelijk om een doordachte keuze te maken. Arrow (1973) meent dat de werkgever informatie gaat gebruiken over de gemiddelde productiviteit van een bepaalde groep mensen om een

bepaalde sollicitant, behorende tot die minderheidsgroep, te beoordelen. We weten dat de productiviteit van depressieve mensen lager ligt en dat kans op herval aanzienlijk is. De kans op lagere productiviteit van deze groep mensen is dus reëel en dus is het ook rationeel om een sollicitant uit deze groep niet te weerhouden. Toch is het niet zeker dat een bepaalde sollicitant die net een depressie overwonnen heeft, zal hervallen en/of een lagere productiviteit zal hebben. Bovendien kan een werkgever die een sollicitant discrimineert op basis van de gemiddelde productiviteit van een groep aangeklaagd worden. Discriminatie op grond van ziekte valt immers onder de antidiscriminatie wetgeving en is dus strafbaar. De juridische omkadering omtrent discriminatie wordt in de volgende sectie behandeld.

2.2.3 Juridisch kader omtrent discriminatie

Discriminatie is verboden bij wet en is strafbaar. Al sinds 1981 wordt discriminatie op grond van racisme en xenofobie in België bestraft. Naar verloop van tijd werden telkens meer discriminatiegronden beschermd door Europese richtlijnen en federale wetten. Tot op de dag van vandaag is er echter nog steeds meer wetgeving rond zaken als racisme, levensbeschouwelijke overtuiging en seksuele geaardheid dan rond gezondheid en meer bepaald mentale gezondheid. Discriminatie op basis van gezondheid werd in de federale wetgeving in België pas actief bestreden sinds de wet van 10 mei 2007. In de algemene antidiscriminatie wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie werd huidige of toekomstige gezondheidstoestand als één van de beschermde discriminatiegronden opgenomen.

In wat volgt, wordt een kort overzicht gegeven van de antidiscriminatie wetgeving en worden Europese richtlijnen, federale wetten en CAO's die op dit moment van kracht zijn, besproken.

Op Europees vlak zijn er twee belangrijke richtlijnen die meegeholpen hebben aan het tot stand komen van de federale wetgeving die wij tot op vandaag toepassen. De eerste richtlijn, richtlijn 2000/43/EG (29 juni 2000), is een toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming. De Europese antidiscriminatie-richtlijn, richtlijn 2000/78/EG (27 november 2000) verbiedt discriminatie op grond van godsdienst of levensbeschouwelijke overtuiging, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid.

In 2003 werden in België deze Europese richtlijnen in een wetwijziging toegepast op federaal niveau. Als gevolg van de stijgende maatschappelijke druk om discriminatie tegen te gaan, werd op 10 mei 2007 de wetgeving opnieuw aangepast. Er werd gekozen voor drie wetgevingen op federaal vlak, die ook meer beschermde criteria bevatten dan opgesomd in de Europese richtlijnen. De nieuwe antidiscriminatie wetten zijn in werking getreden op 9 juni 2007 en zijn nog steeds van kracht.

De eerste wet is deze ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (10 mei 2007, B.S. 30/05/2007), waar ook wel naar verwezen wordt als de Genderwet. De wet verbiedt discriminatie op grond van geslacht, met inbegrip van gelijkgestelde criteria als zwangerschap, bevalling, moederschap en geslachtsverandering.

De tweede wet is de wet tot aanpassing van het gerechtelijk wetboek aan de wetgeving ter bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden (10 mei 2007, B.S. 30/05/2007), waar ook wel naar verwezen wordt als de Antiracismewet. Onderscheid in behandeling op basis van nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, nationale of etnische afkomst of afstamming worden door deze wet aangepakt.

De derde wet is de wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (10 mei 2007, B.S. 30/05/2007) of de algemene antidiscriminatie wet. Voor onze Masterproef is deze laatste wet het meest relevant aangezien hier voor de eerste maal opgetreden wordt tegen discriminatie op basis van gezondheid. De door deze wet beschermde discriminatiegronden zijn: leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap, een fysieke of genetische eigenschap en sociale afkomst.

Het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (CGKR), opgericht in navolging van de wet van 15 februari 1993, is op federaal vlak bevoegd voor het bestrijden van elke vorm van ongelijkheid, uitsluiting of voorkeur op grond van de discriminatiegronden, met uitzondering van discriminatie op basis van geslacht of taal. Meldingen omtrent geslachtsdiscriminatie worden behandeld door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Voor klachten in verband

met discriminatie op grond van taal zal nog een bevoegd orgaan worden aangewezen, maar dit is tot op heden (maart 2014) nog niet gebeurd.

De taak van het Centrum is om bij een melding, bijvoorbeeld van een slachtoffer die vanwege een depressie in het verleden gediscrimineerd werd tijdens het solliciteren naar een nieuwe job, eerst via onderling overleg tot een oplossing te komen. Indien op deze manier geen overeenkomst gevonden wordt, kan het Centrum, met de toestemming van het slachtoffer, naar de rechtbank stappen. Bij elk vermoeden van discriminatie op basis van één van de beschermde criteria moet nu, in tegenstelling tot vroeger, de werkgever of verweerder aantonen dat er geen discriminatie in het spel was¹. Wanneer de rechter oordeelt dat de klacht gerechtvaardigd is en het slachtoffer wel degelijk gediscrimineerd werd, kan worden over gegaan tot de bestraffing. Deze houdt meestal in dat een schadevergoeding wordt betaald door het discriminerend bedrijf, maar in ernstige gevallen kunnen ook gevangenisstraffen opgelegd worden (Raets & Verhelst, 2011).

Naast de Europese richtlijnen en de federale wetgeving, werd op 10 juli 2008 in het kader van het gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid van Vlaanderen het Vlaams decreet ingevoerd om discriminatie ook op alle Vlaamse beleidsdomeinen te bestrijden. Verder wordt discriminatie ook bestreden in andere regelgevingen zoals in de collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's), afgesloten tussen vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers. Hierna worden de twee meest relevante CAO's met betrekking tot discriminatie op grond van gezondheid kort aangehaald.

Met de totstandkoming van de CAO nr. 38 (6 december 1983) van de NAR (nationale arbeidsraad) werden de eerste regels ontworpen die de vrijheid van de werkgevers tijdens de sollicitatieprocedure aan banden legde. Volgens CAO nr. 38 mag de aanwervende werkgever de sollicitanten niet op discriminerende manier behandelen. Alle sollicitanten moeten tijdens de procedure gelijk behandeld worden en er mag geen onderscheid gemaakt worden op basis van leeftijd, geslacht, burgerlijke stand, ziekteverleden, ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming, politieke of levensovertuiging en lidmaatschap van een vakbond of een

¹ Doordat de bewijslast vroeger bij het slachtoffer lag, werden veel zaken simpelweg geseponeerd wegens gebrek aan bewijs.

andere organisatie. Later werden nog twee extra discriminatiegronden toegevoegd, namelijk handicap en seksuele geaardheid (Demeestere & Hofkens, 2003).

Een tweede belangrijke CAO is de CAO nr. 95 (10 oktober 2008) betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie. Dit akkoord verbiedt de werkgever om onderscheid te maken op grond van één van de criteria wanneer deze geen verband houdt met de functie of de aard van de onderneming, behalve indien een dergelijk onderscheid wettelijk wordt vereist of toegelaten (Legardien, 2009).

Oorspronkelijk gingen enkel de vakbonden die de CAO's ondertekenden de verbintenis aan om bij hun leden te controleren of er niet gediscrimineerd werd door de werkgevers. Ondertussen zijn deze CAO's dwingend en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit zodat alle werkgevers verplicht deze regels moeten na leven. Overtredingen worden strafrechtelijk beteugeld.

2.2.4 Discriminatie op basis van mentale gezondheid

Mensen die herstellen van een psychische aandoening en zich terug willen integreren in de arbeidsmarkt krijgen mogelijks te maken met discriminatie door werkgevers. Als sollicitant kunnen deze mensen erg gemotiveerd zijn om opnieuw aan de slag te gaan, maar voor werkgevers ligt het soms wat moeilijker om iemand met een verleden van depressie aan te nemen. Werkgevers worden afgeschrikt door hun twijfels over de bekwaamheid, stabiliteit en onvoorspelbaarheid van de sollicitant (De Smet, Knaeps, Van Audenhove, 2011).

In wat volgt worden drie studies aangehaald die onderzoek deden omtrent discriminatie op grond van mentale gezondheid op de arbeidsmarkt en/of daarbuiten. Deze studies zijn allen niet-experimentele onderzoeken die discriminatie onderzochten aan de hand van enquêtes. In deze Masterproef maken wij gebruik van een correspondentietest, een vrij nieuwe manier om discriminatie te onderzoeken (Riach & Rich, 2002). Het is pas sinds de laatste decennia dat dit soort onderzoek meer en meer gebruikt wordt. Met betrekking tot depressie als discriminatiegrond werd deze vorm van onderzoeken tot op heden nog niet toegepast. Correspondentietesten op grond van racisme en seksuele geaardheid zijn daarentegen wel al beschikbaar. Zoals aangegeven in Pager & Shepherd (2008),

laten experimentele testen toe om causale effecten te meten door zorgvuldig gecontroleerde omgevingen te creëren. Bij vragenlijsten is dit niet het geval. Bij het louter polsen naar ervaringen met discriminatie kan men zich de vraag stellen of dit een betrouwbare weergave is van de realiteit (Pager & Shepherd, 2008). Daarom kunnen vragenlijsten het effectief voorkomen van discriminatie over- of onderschatten. Vandaar dat onze studie die gebruik maakt van correspondentietesten een meerwaarde heeft in het onderzoek naar discriminatie op basis van depressie, aangezien geen van de voorgaande problemen van toepassing zijn.

De studie van Ando et al. (2013) verzamelt data over discriminatie op basis van depressie via een cross-sectionele studie in 18 EU-landen en 17 niet-Europese landen. 1082 personen werkt de enquête volledig af en hiervan rapporteert 79% discriminatie op ten minste één levensaspect zoals familie, vrienden, huwelijk of werk. 25% van de mensen gaf het op om een nieuwe job te zoeken.

Het onderzoek geeft een antwoord op een vijftal vragen en komt tot de conclusie dat de respondenten hogere niveaus van discriminatie ervaren wanneer het aantal depressieve episodens steeg die de patiënt achter de rug heeft, maar ook wanneer de persoon ooit werd opgenomen in een psychiatrische ziekenhuis. Verder lopen ook depressieve mensen die hun partner verloren hebben of gescheiden zijn een hogere kans op discriminatie. Ten slotte wordt ook het zoeken naar werk of vrijwilliger zijn geassocieerd met een hogere kans op ervaren discriminatie. De relatie tussen het geheim houden van de uitkomst van de diagnose en ervaren discriminatie bleef niet langer merkbaar nadat rekening gehouden werd met mogelijke effecten van variabelen zoals geslacht, opleidingsniveau, burgerlijke staat en huidige werkgelegenheid.

Ook in de studie van Brohan, Gauci, Sartorius en Thornicroft (2011) rapporteert de meerderheid van de respondenten een gevoel dat mensen een negatieve houding hebben ten opzichte van mensen met een psychische aandoening. Deze studie vindt dat 71,6% van de deelnemers discriminatie heeft waargenomen. De data is verzameld door 1182 mensen met een bipolaire stoornis of depressie uit 13 Europese landen (waaronder België) te ondervragen.

Anderzijds is er de studie van Henderson, Little, Thornicroft en Williams (2013) die beweert dat de publieke houding ten opzichte van mentale ziektes verbeterd is en dat er een vermindering in waargenomen discriminatie is op de arbeidsmarkt. Werkgevers verkiezen dat sollicitanten eerlijk zijn over hun mentale gezondheid, maar daar waar de houding van toekomstige collega's vroeger een barrière was bij het aannemen van iemand met een psychisch probleem, blijkt dit nu niet langer het geval te zijn. De gegevens werden verzameld via een telefonische enquête die jaarlijks werd uitgevoerd gedurende vier jaar (2006-2010).

2.2.5 Meten van discriminatie

Nu de theorie rond discriminatie en depressie behandeld is, kunnen we over gaan tot het bespreken van de praktische meetmethodes om discriminatie in kaart te brengen. Hieronder geven we een overzicht van de gebruikte meetinstrumenten, zoals deze in Pager & Shepherd (2008) voorgesteld werden. We geven een beknopte beschrijving van de verschillende methodes, rekening houdend met de scope van deze thesis. Enkel de veldexperimenten worden in meer detail besproken, aangezien deze voor onze studie het meest van belang zijn.

De eerste vorm van onderzoek zijn de percepties van discriminaties. Hierbij wordt bij de minderheidsgroepen zelf nagegaan in welke mate zij vinden dat ze in aanraking komen met discriminatie. Verder is er de rapportering door potentieel discriminerende personen. Dit zijn enquêtes afgenomen bij personen in een dominante positie, zoals werkgevers. Er is ook de mogelijkheid om de aard, het aantal en de evolutie van de aanklachten en rechtszaken in verband met discriminatie te analyseren. Daarnaast kan men ook gebruik maken van grootschalige databanken om statistische analyses van discriminatie uit te voeren. Tot slot zijn er nog laboratoriumexperimenten en veldexperimenten. De eerste soort experimenten vinden plaats in een laboratoriumomgeving waarbij er maximale controle is over alle relevante variabelen. Op deze manier kunnen de onderzoekers alle zaken (uitgezonderd de discriminatiegrond), die in een natuurlijke omgeving wel zouden voorkomen, constant houden. Hierbij vragen wij ons echter af of deze resultaten nog voldoende de realiteit weergeven (Pager & Shepherd, 2008).

Daarom kiezen we in deze Masterproef voor veldexperimenten, waarin het gedrag van de testpersonen natuurlijker en meer betrouwbaar is. Daarenboven bieden deze

experimenten een directe meting van discriminatie in de reële wereld, terwijl andere soorten onderzoeken veeleer enkel discriminatie beschrijven dan hierop te testen (Bursell, 2007). Veldexperimenten meten discriminatie door de (ongelijke) behandeling van twee personen die gelijkaardig zijn qua karakteristieken en vaardigheden na te gaan. De personen verschillen echter wel op vlak van één discriminatiegrond waarop getest wordt (Brans, Jacobs, Swyngedouw, Van Der Straeten, 2004). Onderzoekers selecteren en matchen telkens twee individuen die als werkzoekende fungeren. We kunnen veldexperimenten onderverdelen in audittesten en correspondentiesten (Riach & Rich, 2002). Deze verschillende soorten testen, met hun voor- en nadelen, worden hieronder behandeld.

Bij het gebruiken van *audittesten*, kent men bestaande personen een andere identiteit toe in functie van het onderzoek. De personen worden twee per twee gematcht en solliciteren voor eenzelfde vacature. Hierbij is het zeer belangrijk dat beide personen in hoge mate gelijk zijn, zowel qua uiterlijk (lengte, gewicht, leeftijd en fysieke aantrekkelijkheid) als qua karakter. Beide kandidaten hebben ook een gelijkaardige cv en motivatiebrief. Ze verschillen enkel in het discriminatiekenmerk. Dit zorgt ervoor dat in theorie enkel dit discriminatiekenmerk een invloed zal hebben op hun aanwervingskans. Als er duidelijk een voorkeur is voor één van de kandidaten, is er bewijs van discriminatie (Riach & Rich, 2002).

Het voornaamste voordeel van audittesten bestaat erin dat discriminatie gedurende alle fasen van het aanwervingsproces kan waargenomen worden (Bursell, 2007). Aan de andere kant zijn er ook nadelen aan audittesten. Zo zijn er hoge kosten mee gepaard en neemt de training van proefpersonen veel tijd in beslag (Bertrand & Mullainathan, 2004). Verder is er nog het moeilijk controleerbare menselijke aspect van het persoonlijk contact met de werkgever (Heckman & Siegelman, 1993).

Om de nadelen van audittesten te vermijden, kunnen *correspondentiesten* worden gebruikt, aangezien deze testen geen persoonlijk contact met de werkgevers vragen. Bij correspondentiesten stellen de onderzoekers fictieve personen op die opnieuw solliciteren voor eenzelfde vacature. Hiervoor worden paren sollicitatiebrieven en cv's gecreëerd die identiek zijn qua vaardigheden en karakteristieken, maar licht verschillen qua opmaak, om detectie te voorkomen (Riach & Rich, 2002). Om controle te hebben over de invloed van de eventuele verschillen in de cv's worden deze afwisselend gekoppeld aan de verschillende testpersonen. Vermits beide

kandidaten een gelijkaardig profiel hebben met één verschillend discriminatiekenmerk, kan opnieuw enkel deze laatste dienen als doeltreffende verklaring voor een verschillende reactie van een werkgever ten opzichte van de twee personen (Riach & Rich, 2002).

Aangezien er in vergelijking met audittesten geen direct persoonlijk contact gebeurt en er niet met echte mensen gewerkt wordt, is de controleerbaarheid van correspondentietesten aanzienlijk hoger. Daarenboven verlaagt dit ook de kosten van het onderzoek – het is niet nodig om mensen in te huren. Een minpunt is wel dat discriminatie enkel geïdentificeerd kan worden in de beginfase van het aanwervingsproces. Dit nadeel wordt echter weerlegt door verschillende auteurs. Zowel Bovenkerk (1992) als Pager (2007) vinden dat er hoofdzakelijk in de beginfase gediscrimineerd wordt.

Gegeven de voordelen, wordt dan ook in deze studie gebruikt gemaakt van correspondentietesten om discriminatie op basis van depressie te meten. Hoe dit in praktijk werd aangepakt, komt aan bod in het volgende hoofdstuk.

2.3 Besluit

In de literatuur is heel wat te vinden over discriminatie op grond van racisme of seksuele geaardheid. Discriminatie op grond van depressie is echter een onderwerp dat nog niet vaak bestudeerd werd en ook correspondentietesten zijn een vrij nieuwe manier om discriminatie te onderzoeken (Riach & Rich, 2002). Hierdoor zijn slechts weinig verklaringen voorhanden die een antwoord bieden op onze onderzoeksvraag of een kandidaat een hogere, lagere of gelijke kans op aanwerving heeft wanneer die aangeeft een jaar niet gewerkt te hebben wegens depressie dan wel een jaar niet gewerkt te hebben zonder vermelding van een reden. Uit de studie van Ando et al. (2013) en Brohan et al. (2011) vinden we echter dat er wel degelijk discriminatie optreedt ten opzichte van mensen met een psychische aandoening.

Gebaseerd op de cijfers over absentisme en presenteïsme als gevolg van een depressie en de hoge kans op herval, verwachten we dat werkgevers eerder terughoudend zullen zijn wat betreft het aannemen van personen die onder een depressie geleden hebben. Om deze vorm van discriminatie te verklaren kunnen we verwijzen naar de statistische discriminatietheorie van Arrow. Rekening houdend

met de beperkte informatie over de bekwaamheid, stabiliteit en voorspelbaarheid van de sollicitant die de werkgever kan verkrijgen tijdens de aanwervingsprocedure, lijkt het logisch dat zij zich baseren op wat ze weten over die minderheidsgroep. Dit is intuïtief de voornaamste reden van discriminatie voor ons, we verwachten namelijk weinig discriminatie op basis van voorkeur (confer Becker).

We sloten de literatuurstudie af met een beschrijving van de methodes om discriminatie te meten, waarbij gefocust werd op veldtesten en meer specifiek correspondentietesten. In hoofdstuk 3 wordt de correspondentietest in praktijk toegepast.

Hoofdstuk 3 – Onderzoeksdesign

In dit hoofdstuk wordt het volledige ontwerp van ons veldexperiment voorgesteld. Dit specifieke design zal ons in staat stellen om onze onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden. Zo gaan we na of een onderscheid kan gevonden worden tussen de reacties op sollicitaties van personen die aangeven een jaar niet gewerkt te hebben wegens depressie dan wel een jaar niet gewerkt te hebben zonder vermelding van een reden. Verder wordt ook onderzocht of de kansen op een aanwerving voor dit onderscheid veranderen naargelang het geslacht van het koppel kandidaten, hun scholingsniveau of het geslacht van de selectieverantwoordelijke. Ten slotte maken we ook nog een onderscheid op basis van beroep.

In wat volgt bespreken we eerst de onderzoekspopulatie en de opstelling van de cv's en motivatiebrieven. Zowel de algemene inhoud van de cv's als de manier waarop de discriminatiegrond werd duidelijk gemaakt in de motivatiebrieven, worden hier behandeld. Vervolgens wordt uitgelegd hoe we de sollicitaties uitvoerden en de callbacks registreerden. Dit hoofdstuk wordt afgesloten met een besluit, waarin ook gewezen wordt op enkele beperkingen aan deze onderzoeksmethode.

3.1 Onderzoekspopulatie

De onderzoekspopulatie bestaat uit mannen en vrouwen van 37 à 38 jaar. Verder wordt een onderscheid gemaakt tussen laaggeschoolden en hogeschoolden en afhankelijk van hun scholingsniveau hebben de kandidaten reeds 15 à 16 of 18 à 19 jaar ervaring op de arbeidsmarkt. De laaggeschoolde² kandidaten gingen immers direct na hun middelbare studies aan de slag op de arbeidsmarkt waardoor ze ondertussen al langer aan het werk zijn. De hogeschoolden volgden daarentegen na hun middelbare studies nog drie jaar hoger onderwijs waardoor ze pas later op de arbeidsmarkt terecht kwamen. Door onze kandidaten al enkele jaren werkervaring te geven, is het makkelijker om aan te tonen dat de kandidaten sinds één jaar gestopt zijn met werken. Dit zou minder duidelijk zijn wanneer we met pas afgestudeerde studenten het onderscheid willen aantonen.

² We zouden hier ook de term 'middengeschoolde' kunnen gebruiken aangezien onze fictieve kandidaten de derde cyclus van het middelbaar onderwijs hebben afgewerkt.

We kozen in totaal vier verschillende beroepen waarvoor we zouden solliciteren. De twee laaggeschoolde beroepen zijn kelner en productiewerker, als hooggeschoolde beroepen kozen we voor laborant en vertegenwoordiger. Per scholingsniveau is er telkens één beroep met klantencontact en één beroepscategorie die niet met klanten in contact komt. Deze specifieke beroepen werden zo gekozen dat er voldoende nieuwe vacatures verschenen op de databank van de VDAB.

3.2 Cv's en motivatiebrieven

Om de sollicitaties te kunnen uitvoeren, werden twee types cv's en motivatiebrieven opgesteld (type A en B) die naar elke vacature werden uitgestuurd. Afwisselend werd aan deze types depressie wel dan niet toegevoegd als reden voor de werkloosheid van het afgelopen jaar. Ook werd beurtelings gekozen voor een paar van mannelijke of vrouwelijke kandidaten om te solliciteren. Daarnaast werd afgewisseld in het type cv en motivatiebrief (A dan wel B) dat eerst verstuurd werd. Dit geeft in totaal acht combinaties van paren naar (i) toekenning van depressie, (ii) toekenning van geslacht en (iii) toekenning van volgorde aan type A en type B. Deze acht combinaties werden afwisselend gebruikt, voor alle beroepen.

De cv's en motivatiebrieven hebben een standaard opstelling zodat ze, mits een kleine aanpassing, voor elke vacature gebruikt kunnen worden. Door onze sollicitaties niet aan te passen aan elke specifieke vacature zijn ze soms te algemeen en sluiten ze niet nauw aan bij de vereisten uit de vacatures. Hierdoor kregen we vaak de vraag naar extra informatie in verband met onze vorige werkervaring of in verband met onze kennis van een bepaald programma.

Zowel de cv's als de motivatiebrieven werden zo geconstrueerd dat ze verschillend genoeg waren om detectie te voorkomen, maar toch een gelijkwaardige inhoud hadden. Zo werden nuancerings gemaakt in niet-essentiële kenmerken, indeling, lettertypes en – groottes. In bijlage 2 zijn de cv's en motivatiebrieven (type A en type B) van onze kandidaat vertegenwoordigers te vinden. De cv's en motivatiebrieven die gebruikt werden om voor de andere beroepen te solliciteren, werden op een gelijkaardige manier opgesteld.

In wat volgt, geven we een overzicht van de algemene kenmerken in de cv's en motivatiebrieven. Daarna wordt besproken hoe we de discriminatiegrond voor de selectieverantwoordelijken duidelijk maakten in onze motivatiebrief.

3.2.1 Algemene inhoud van de cv's en motivatiebrieven

Om te beginnen werden *namen* aan onze kandidaten toegekend. De namen zijn veelvoorkomende Vlaamse namen. Voor de vrouw met een depressief verleden kozen we Mieke De Smet, de man heet Mathias De Wilde. De vrouw zonder depressie in het verleden luistert naar de naam Katrijn Van Damme, terwijl voor de niet-depressieve man Sven Van Hecke gebruikt werd. Om de *persoonlijke gegevens* op de cv's te vervolledigen werd nog de leeftijd, nationaliteit en burgerlijke staat toegevoegd. De kandidaten zijn geboren in februari 1976 of december 1975, afhankelijk van het versturen van een cv type A of type B. Allen hebben een Belgische nationaliteit en zijn gehuwd.

Vervolgens werden de *woonplaatsen* opgesteld. Alle sollicitanten wonen in deelgemeenten van de stad Gent. In de type A cv's wonen de sollicitanten in Oostakker, terwijl de sollicitanten waarvoor we het type B cv verstuurd woonachtig waren in Mariakerke. De gebruikte straatnamen zijn bestaande straten in deze regio, maar de huisnummers zijn fictief. Dit is om mogelijke overlast bij de werkelijke bewoners te vermijden.

Daarnaast werden ook *e-mailadressen* aangemaakt en *telefoonnummers* aan de cv's toegevoegd. De e-mailadressen werden bij twee verschillende gelijkwaardige operatoren aangemaakt en werden gebruikt om sollicitaties uit te sturen naar vacatures en om reacties van werkgevers te ontvangen. Voor elke kandidaat werd ook een gsm-nummer geactiveerd zodat ook via deze manier contact opgenomen kan worden door de werkgever. Op elke gsm werd de naam van de sollicitant ingesproken op voicemail. Dit gebeurde door verschillende personen zodat de werkgever niet tweemaal eenzelfde stem zou horen.

De *diploma's* en de *werkervaring* werden aangepast aan het beroep waarvoor men solliciteerde. Beide kandidaten hadden een opleiding van gelijke duur in een gelijkwaardige school achter de rug en hadden telkens evenveel ervaring. De scholen en bedrijven werden verschillend gekozen om detectie te voorkomen.

De laaggeschoolde beroepen waren kelner en productiewerker. Wanneer we voor een vacature met betrekking tot kelner solliciteerden, hadden de kandidaten een diploma Toerisme op zak aan het Katholiek Scholencentrum JOMA als we het cv type A verstuurd. Wanneer we een cv type B opstuurden beschikten de kandidaten over een diploma Secretariaat-Talen aan de Visitatie Mariakerke. Bij sollicitaties naar een vacature voor productiewerker konden de kandidaten in cv type A een diploma Tuinbouw en groenvoorziening (BSO) aan het KTA Groenkouter Gent voorleggen, terwijl de kandidaten uit cv type B een diploma Schilderwerken & Decoratie behaalden (BSO) aan het KTA MoBi.

Voor de hogeschoolde beroepen studeerden de sollicitanten na hun middelbare opleiding verder. Voor het beroep van laborant kozen we voor een diploma graduaat chemie of een diploma graduaat biomedische laboratoriumtechnologie (graduaat laborant biomedische wetenschappen). De kandidaten met een cv type A volgden deze opleiding aan de Hogeschool Gent, terwijl op de cv's type B de Katholieke Hogeschool Sint-Lieven werd opgegeven. De sollicitanten die zich kandidaat stelden voor een functie als vertegenwoordiger hadden een diploma graduaat handelswetenschappen en bedrijfskunde op zak van de Hogeschool Gent (type A) of een diploma graduaat handelswetenschappen: secretariaat-talen van de Mercator Hogeschool. Elke laaggeschoolde kandidaat heeft 18 à 19 jaar ervaring, terwijl elke hogeschoolde kandidaat 15 à 16 jaar ervaring heeft. Alle sollicitanten hebben hun ervaring opgedaan in twee verschillende bedrijven. In 2010 of 2011 veranderden ze van job.

Naast Nederlands als moedertaal, werd de *talenkennis* van onze kandidaten uitgebreid met een goede tot zeer goede kennis van Frans en Engels. Dit was immers vaak een vereiste opgegeven in de vacatures waarnaar we solliciteerden. Ook een goede beheersing van *Microsoft Office* werd aan de cv's toegevoegd, met uitzondering van de cv's voor de productiewerkers omdat dit niet relevant is voor hun beroep.

Ten slotte werd nog een *hobby* zoals tennis of zwemmen toegevoegd en werd vermeld dat de kandidaat in het bezit is van een rijbewijs B en een eigen auto. Op die manier kunnen de kandidaten makkelijker hun werk bereiken.

De motivatiebrieven werden standaard opgesteld en vermelden telkens dat de vacature gevonden werd via de VDAB-website en dat de kandidaat interesse heeft of over ervaring beschikt in een soortgelijke job. Vervolgens werd in een volgende alinea aangegeven dat de kandidaat het afgelopen jaar niet gewerkt heeft met al dan niet als reden depressie. De motivatiebrief werd afgesloten met de wens tot een persoonlijk gesprek om zichzelf te kunnen voorstellen.

3.2.2 Discriminatiegrond

Om een betrouwbaar antwoord te kunnen formuleren op onze onderzoeksvragen is het van belang dat het onderscheid tussen onze twee kandidaten duidelijk af te leiden is. Om dit te verzekeren, wordt in de motivatiebrief van één vrouw (Mieke De Smet) en één man (Mathias De Wilde) volgende alinea toegevoegd: “Uit eerlijkheid wens ik U nu reeds te melden dat ik het laatste jaar buiten strijd was wegens zware depressie. Nu ben ik volledig genezen en klaar voor een nieuwe job!”. Bij de tweede vrouw (Katrijn Van Damme) en man (Sven Van Hecke) schrijven we: “Zoals in mijn CV staat ben ik ondertussen een jaar werkloos. Ik ben en blijf echter zeer gemotiveerd voor een nieuwe job.” Zo zijn we zeker dat de selectieverantwoordelijke op de hoogte is van het verleden van onze kandidaten. De naam van onze kandidaten en de discriminatiegrond werden afwisselend aan de onder 3.1.1 besproken cv’s en motivatiebrieven van type A en type B gekoppeld om vertekening van de resultaten door het gebruik van de verschillende types te voorkomen.

3.3 Uitvoeren sollicitaties

3.3.1 Selectie vacatures

Naast de informele zoekkanalen voor een passende job, zoals zich informeren bij vrienden en familie, kunnen kandidaten ook beroep doen op verschillende formele kanalen als het internet, kranten en rekruteringsbeurzen. Voor ons veldexperiment focussen we ons op de online database van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding ofwel de VDAB. Deze website is immers een belangrijk zoekkanaal voor de werklozen in Vlaanderen (Baert, Cockx, Gheyle en Vandamme, te verschijnen). Op deze manier vinden we vrij makkelijk relevante vacatures voor onze verschillende beroepen.

Op basis van trefwoorden als ‘laborant’ of door de zoekcriteria op basis van beroep, regio, type job (voltijds of deeltijds), soort job, vacaturedatum en diploma te gebruiken, verkregen we vrij eenvoudig een lijst met beschikbare vacatures waarvoor onze fictieve sollicitanten in aanmerking kwamen. Zo werd voor het beroep van kelner bij beroep “Horeca, toerisme en recreatie” geselecteerd, gevolgd door “café, bar en taverne”. Een gelijkaardige methode werd gebruikt voor de andere beroepen. Door daarna doelgericht vacatures te selecteren uit de lijst, konden we de sollicitaties starten. De vacatures waarbij we niet via e-mail konden solliciteren of die een Engelstalige cv vereisten, werden niet weerhouden. Ook vacatures met meer specifieke eisen zoals de vraag om diploma’s in bijlage toe te voegen of de vraag naar kandidaten die voor bepaalde tewerkstellingsmaatregelen in aanmerking kwamen, werden geschrapt.

Voor de laaggeschoolde beroepen en voor vertegenwoordigers werd voornamelijk gesolliciteerd naar jobs binnen de provincie Oost-Vlaanderen, maar we gingen ook in op enkele geschikte vacatures uit West-Vlaanderen. Hooggeschoolden zijn sneller bereid om te pendelen naar hun werk dan laaggeschoolden. Vandaar dat het zoekgebied voor laboranten kon uitgebreid worden naar Vlaanderen en Brussel aangezien het voor dit beroep moeilijker was om een voldoende aantal vacatures te vinden binnen Oost- en West-Vlaanderen. Er werd op zoek gegaan naar zowel voltijdse als deeltijdse en naar zowel vaste als tijdelijke betrekkingen.

3.3.2 Uitsturen sollicitaties

Eenmaal een gepaste vacature gevonden werd, solliciteerden we via e-mail. E-mail is een goedkope manier om te solliciteren en door via e-mail te solliciteren, vergroten we de kans dat de werkgever hetzelfde medium gebruikt om onze sollicitatie te beantwoorden (Bursell, 2007). Elk bedrijf werd slechts één maal gecontacteerd, opnieuw om detectie te vermijden aangezien slechts twee types cv’s werden opgesteld. Beurtelings solliciteerden we eerst in naam van een persoon met een depressie in het verleden, daarna eerst in naam van een niet-depressieve persoon. Tussen beide sollicitaties werd een tijdspanne van 12 tot 36 uur gerespecteerd om argwaan te voorkomen. Ook de volgorde inzake cv types A en B werden afgewisseld om zo enige vertekening van de resultaten te voorkomen. Om deze verzendingsprocedure te verduidelijken wordt hieronder een illustratie (tabel 3) weergegeven.

TABEL 1: OVERZICHT VERZENDINGSPROCEDURE

	Eerste sollicitatie	Tweede sollicitatie
1	Depressie als reden van werkloosheid vrouw type A	Geen reden opgegeven voor werkloosheid vrouw type B
2	Depressie als reden van werkloosheid man type A	Geen reden opgegeven voor werkloosheid man type B
3	Geen reden opgegeven voor werkloosheid vrouw type A	Depressie als reden van werkloosheid vrouw type B
4	Geen reden opgegeven voor werkloosheid man type A	Depressie als reden van werkloosheid man type B
5	Geen reden opgegeven voor werkloosheid vrouw type B	Depressie als reden van werkloosheid vrouw type A
6	Geen reden opgegeven voor werkloosheid man type B	Depressie als reden van werkloosheid man type A
7	Depressie als reden van werkloosheid vrouw type B	Geen reden opgegeven voor werkloosheid vrouw type A
8	Depressie als reden van werkloosheid man type B	Geen reden opgegeven voor werkloosheid man type A

Bron: eigen verwerking

Wanneer dus gesolliciteerd werd in naam van Mieke De Smet (depressieve vrouw) met het cv type A (B), werd de dag erop in naam van Katrijn Van Damme (niet depressieve vrouw) gesolliciteerd met het cv type B (A). Dezelfde procedure geldt voor de mannen. Wanneer eerst een sollicitatie type A (B) wordt uitgestuurd op naam van Mathias De Wilde (depressieve man), dan wordt de volgende dag een sollicitatie type B (A) op naam van Sven Van Hecke (niet depressieve man) uitgestuurd. Daarna wordt de volgorde omgekeerd en vervolgens continu herhaald. Deze procedure werd voor elk beroep afzonderlijk toegepast.

De sollicitaties werden uitgestuurd over de periode van 20 november 2013 tot en met 17 maart 2014. Zo verzamelden we data over een totaal van 304 paren sollicitaties gedurende deze vier maanden. Voor de beroepen vertegenwoordiger, kelner en productiewerker verstuurd we telkens 80 paren cv's en motivatiebrieven. Door een schaarste aan vacatures voor laborant op de Vlaamse arbeidsmarkt, konden we voor dit beroep slechts 64 paren cv's en motivatiebrieven uitsturen.

De sollicitaties werden telkens volgens eenzelfde patroon opgevolgd. Er werd vooraf een Excel-bestand opgesteld waarin enkele relevante gegevens met betrekking tot de vacatures werden bijgehouden zoals de datum en laatste wijziging van de vacature, de bedrijfsnaam, het adres van het bedrijf en de provincie van de tewerkstelling. Ook de naam en het geslacht van de contactpersoon werden aangevuld. Het bestand werd vervolledigd met details over de job zoals de duur (bepaald of onbepaald) en het al dan niet deeltijds zijn van de job. Vooraleer we een sollicitatie konden uitsturen, werd in deze lijst gecheckt of het bedrijf nog niet eerder gecontacteerd werd. Indien dit niet het geval was, werd een mail opgesteld met de sollicitatiebrief waarin enkel nog de specifieke betrekking moest worden ingevuld. De cv werd in de bijlage toegevoegd en als onderwerp werd eenmaal "sollicitatie", de andere maal "sollicitatie + de specifieke betrekking" ingevuld.

3.4 Callbacks

Na het uitsturen van de sollicitaties, was het wachten op de reacties vanuit de werkgeverszijde. Die werden zorgvuldig geregistreerd voor verder onderzoek, dat wordt uitgewerkt in het volgende hoofdstuk. In deze sectie bespreken we eerst hoe de antwoorden geregistreerd werden en welke soorten callbacks onderscheiden worden. Om af te sluiten wordt de manier waarop we een positieve antwoord afwezen, aangetoond.

3.4.1 Registratie callbacks

Een laatste fase van ons veldexperiment is de verwerking van de callbacks. Zoals hiervoor besproken, konden werkgevers de sollicitaties van onze kandidaten zowel via e-mail als via voicemail beantwoorden. In beide gevallen werd het antwoord zorgvuldig uitgetypt en samen met de datum van het verzenden van de e-mail, de

datum van de callback en het medium (e-mail of gsm) van de callback in ons Excel-bestand geregistreerd. Vervolgens werd aan elke callback een codering toegekend zoals hieronder weergegeven.

TABEL 2: CALLBACK CODERING

Callback codering:
0 = geen reactie
1 = uitnodiging op jobgesprek
2 = andere positieve reactie (vraag om meer info, vraag om terugbellen)
3 = belofte om later terug te bellen
4 = afwijzing

Bron: eigen verwerking

De respons van de werkgevers was ofwel positief ofwel negatief. Code 1 stelt een positieve callback sensu stricto voor. De kandidaat wordt hierbij uitgenodigd voor een persoonlijk gesprek bij het bedrijf waarnaar gesolliciteerd werd. Deze categorie kunnen we uitbreiden met andere positieve reacties (code 2) waarbij de contactpersoon vraagt om meer info of om terug te bellen. Het bedrijf toont hierbij een zekere interesse in onze kandidaat waardoor deze antwoorden onder de categorie positieve callback sensu lato vallen. Ook wanneer andere vacatures werden voorgesteld in de plaats van de vacature waarvoor gesolliciteerd werd, valt de respons onder deze categorie.

Daarnaast is er de negatieve callback waarbij de kandidaat wordt afgewezen (code 4). Onder deze categorie vallen de antwoorden waarbij de werkgever mededeelt dat de kandidaat niet weerhouden wordt of dat de vacature reeds werd ingevuld. De situatie waarin een automatisch antwoord gestuurd wordt waarbij de werkgever belooft later opnieuw contact op te nemen (code 3), maar dit niet doet, wordt tevens als negatieve callback beschouwd.

Ten slotte zijn er nog de gevallen waarbij geen respons werd ontvangen. Vooraf hadden we vastgelegd dat werkgevers 30 dagen tijd zouden krijgen om op onze sollicitatie te antwoorden, daarna werd deze afgesloten. Indien er geen respons ontvangen werd binnen deze termijn, werd code 0 toegekend aan de sollicitatie. De overgrote meerderheid van de reacties viel echter binnen deze periode. Ondanks

artikel 9 van CAO nr. 38 werd toch in vele gevallen geen respons ontvangen. Deze CAO (die reeds tijdens de bespreking van het juridische kader aangehaald werd) verplicht werknemers om de sollicitanten die aan de gevraagde functievereisten voldoen binnen een redelijke termijn schriftelijk op de hoogte te brengen wanneer hun kandidatuur niet weerhouden wordt.

3.4.2 Beantwoording callbacks

Om de overlast voor bedrijven tot het minimum te beperken, werd de werkgever zo snel mogelijk op de hoogte gebracht dat de kandidaat niet langer geïnteresseerd was in de vacature. In ieder geval waarbij een positieve callback ontvangen werd (codes 1 en 2), stuurden we een e-mail naar de bedrijven met de boodschap dat de sollicitatie niet langer geldig is doordat de kandidaat reeds een andere job heeft aanvaard.

3.5 Besluit

Om onze correspondentietest naar discriminatie uit te voeren, werden vier beroepen gekozen: laborant, vertegenwoordiger, kelner en productiewerker. In totaal werden acht verschillende combinaties van sollicitatie paren gecreëerd naargelang het al dan niet meedelen van depressie als reden van werkloosheid, het geslacht van de sollicitant en de volgorde inzake het uitsturen van de types A en B. Deze acht combinaties werden daarna afwisselend gebruikt voor alle beroepen.

Zowel de cv's als de sollicitatiebrieven werden zo gelijk mogelijk opgesteld zodat de kwaliteit ervan dezelfde was. Toch moesten we enkele nuanceringsaanbrengen om detectie te voorkomen. Vervolgens werd op de uitgekozen vacatures gereageerd via een strikt vastgelegde verzendingsprocedure. De antwoorden werden daarna zorgvuldig bijgehouden en gecodeerd zodat we in een volgende stap de data makkelijk kunnen verwerken.

Het uitvoeren van een correspondentietest, zoals hierboven besproken, heeft echter ook een aantal beperkingen. Zo kan er enkel getest worden op discriminatie in het begin van de aanwervingsprocedure. Zoals eerder al vermeld kan discriminatie ook voorkomen tijdens de tewerkstelling (verloning, promoties) of bij de afsluiting van het arbeidscontract. Dit wordt hier echter niet getest. Verder wordt ook het

toepassingsgebied van deze studie beperkt tot vacatures van de VDAB-jobsite die enkel betrekking hebben op de Vlaamse arbeidsmarkt (en Brussel in het geval van de laboranten). Aangezien onderzoek van discriminatie op grond van depressie nog niet vaak werd uitgevoerd, kan dit een uitbreiding zijn bij verder onderzoek. In het volgende hoofdstuk bespreken we de resultaten van de statistische analyse van de verkregen dataset.

Hoofdstuk 4: onderzoeksresultaten

Nu de internationale literatuur is doorgenomen en de methodologie van deze Masterproef duidelijk is, zijn we klaar om aan de hand van onze eigen dataset een antwoord te bieden op onze onderzoeksvragen. Kan er discriminatie op grond van depressie worden vastgesteld op de Vlaamse arbeidsmarkt? Is deze eventuele discriminatie hoger naargelang het geslacht van de kandidaat of de sector waarin zij solliciteren? Aan de hand van de berekening van de netto discriminatiegraad en de positieve antwoordratio formuleren we een antwoord.

In dit hoofdstuk wordt eerst de dataset voorgesteld. Daarna bespreken we de twee discriminatiemaatstaven die in de literatuur vaak gebruikt worden om discriminatie op te sporen. Vervolgens zullen we deze maatstaven toepassen op onze dataset om onze onderzoekshypothesen te testen. We sluiten dit hoofdstuk af met een discussie.

4.1 Beschrijving dataset

Vooraleer we de resultaten van onze statistische analyse rapporteren, zullen we eerst de dataset voorstellen. In tabel 3 wordt een overzicht gegeven van de absolute en relatieve aantallen sollicitaties onderverdeeld in verschillende categorieën.

TABEL 3: OVERZICHT VERSTUURDE SOLLICITATIES PER CATEGORIE

Aantal uitgestuurde sollicitaties	Absoluut	Relatief
Totaal	608	100%
Opdeling naar geslacht kandidaat		
Man	304	50%
vrouw	304	50%
Opdeling naar beroepscategorie:		
laborant	128	21,05%
vertegenwoordiger	160	26,32%
kelner	160	26,32%
productiearbeider	160	26,32%
Opdeling naar maand sollicitatie:		
november	48	7,89%
december	156	25,66%
januari	6	0,99%
februari	246	40,46%

maart	152	25%
Opdeling naar geslacht selectieverantwoordelijke:		
man	126	41,45%
vrouw	167	54,93%
ongekend	11	3,62%
Opdeling naar provincie:		
Oost-Vlaanderen	235	77,30%
West-Vlaanderen	37	12,17%
Antwerpen	20	6,58%
Limburg	2	0,66%
Vlaams-Brabant	9	2,96%
Brussel	1	0,33%

Bron: eigen verwerking

In *totaal* werden 608 sollicitaties uitgestuurd naar 304 vacatures. Zoals vermeld in ons onderzoeksdesign, werd telkens zowel in naam van een persoon met een depressie in het verleden, als in naam van een niet-depressieve persoon een sollicitatie uitgestuurd. Het totaal aantal uitgestuurde sollicitaties werden gelijk verdeeld tussen mannen en vrouwen. In volgende alinea's bespreken we de verdeling van deze sollicitaties naar beroepscategorie, naar maand van verzending, naar geslacht van de selectieverantwoordelijke en naar provincie.

De 608 sollicitaties werden verdeeld over vier verschillende *beroepscategorieën*. Voor vertegenwoordigers, kelners en productiewerkers werden telkens twee keer 80 cv's en motivatiebrieven uitgestuurd. Door een schaarste aan vacatures voor laboranten op de onderzochte arbeidsmarkt, werden slechts twee keer 64 sollicitaties verstuurd voor dit beroep. Vele openstaande vacatures op de website van de VDAB werden beheerd door interimkantoren. Hierdoor werden onze aantallen sterk ingeperkt, aangezien we naar elk interimkantoor slechts één keer solliciteerden om detectie te vermijden.

De sollicitaties zijn uitgevoerd over een periode van 20 november 2013 tot en met 17 maart 2014. De cijfers vermeld voor november en maart hebben dus enkel betrekking op ongeveer de helft van de maand. Wanneer we het aantal *sollicitaties per maand* bekijken, zien we dat, door de blok- en examenperiode, tijdens de maand januari slechts zes sollicitaties zijn uitgestuurd. Om geen openstaande vacatures te missen voor de beroepscategorieën waarbij we een schaarste ondervonden, volgden we enkel de vacatures op met betrekking tot laborant en inpakker.

In onze registratiefile werd ook het *geslacht van de selectieverantwoordelijke* bijgehouden om zo na te kunnen gaan of deze een invloed heeft op de discriminatiegraad. De selectieverantwoordelijke wiens naam vermeld stond in de vacature was niet steeds dezelfde persoon als diegene die later contact opnam met onze kandidaten. De gegevens van deze laatste persoon werden echter niet bijgehouden. In onze tabel zien we dat vrouwelijke selectieverantwoordelijken (54,93%) talrijker waren dan de mannelijke (41,45%). Bij 3,62% van de vacatures konden we het geslacht van de selectieverantwoordelijke niet afleiden uit de naam op de vacature of werd geen naam meegedeeld.

Aangezien onze kandidaten allen woonachtig waren in de regio van Gent, gingen we vooral op zoek naar vacatures uit de *provincies* Oost- en West-Vlaanderen. Voor vacatures met betrekking tot laboranten werd de regio echter uitgebreid en werden ook enkele sollicitaties uitgestuurd voor betrekkingen in Antwerpen, Limburg, Vlaams-Brabant en Brussel. Aangezien dit een hooggeschoold beroep is, veronderstelden wij dat dit geen problemen in verband met de afstand naar het werk met zich zou meebrengen.

4.2 Discriminatiemaatstaven

In wat volgt, onderzoeken we ongelijke behandeling aan de hand van twee discriminatiemaatstaven die in de literatuur vaak gebruikt worden en zo internationale vergelijking mogelijk maken. Het gaat om de netto discriminatiegraad en de positieve antwoordratio. In deze sectie bespreken we telkens de definitie, de berekening en de interpretatie van deze maatstaven. Daarna worden ze op onze dataset toegepast.

4.2.1 Netto discriminatiegraad

Een eerste maatstaf om na te gaan of sollicitaties op gelijke manier behandeld worden naar het al dan niet vermelden van depressie als de reden voor werkloosheid, is de netto discriminatiegraad. In deze Masterproef kunnen meerdere scenario's voorkomen. Het is mogelijk dat zowel de persoon met als diegene zonder depressie in het verleden een positieve callback ontvangen. Ook kunnen beide kandidaten worden afgewezen of geen callback ontvangen. Een laatste optie is dat slechts één van de kandidaten een positieve callback krijgt.

Over het geval waarbij beide kandidaten geen callback of een negatieve callback ontvangen, bestaat er nogal discussie. Enerzijds kan dit als een gelijke behandeling (wegens symmetrisch) beschouwd worden. Anderzijds bestaat de mogelijkheid dat door de timing van de sollicitatie of door andere eigenschappen op het cv beide sollicitaties afvallen vooraleer de rekruteringsverantwoordelijke rekening heeft gehouden met het al dan niet depressief zijn van onze kandidaten (non-observaties). De verschillende interpretaties brengen grote verschillen in de netto discriminatiegraad met zich mee en bijgevolg is een zorgvuldig geargumenteerde keuze van groot belang.

De eerste interpretatie, waarbij de situatie waarin beide kandidaten geen of een negatieve callback krijgen als een symmetrische behandeling beschouwd wordt, werd onder meer toegepast door Cross, Kenney, Mell & Zimmermann (1990) en Bank, Neumark & Van Nort (1996). Riach & Rich (2002) daarentegen verkozen de tweede interpretatie. Zij argumenteren dat geen beslissing kan genomen worden omtrent de handelswijze van de selectieverantwoordelijke vanwege de verscheidene redenen die tot gevolg kunnen hebben dat de sollicitaties niet volledig werden ingekeken. Zo kunnen de sollicitaties van beide kandidaten niet weerhouden worden doordat het sollicitatieproces al verder gevorderd was of is het mogelijk dat de ervaring of een ander kenmerk vermeld op het cv niet voldoet aan de eisen van de werkgever. Aangezien het onmogelijk is om de reden van de afwijzing door de rekruteringsverantwoordelijke te achterhalen, kunnen we ook niet te weten komen of deze persoon al dan niet discrimineert tussen onze beide kandidaten. Bij het toepassen van de interpretatie van symmetrische behandeling zou de noemer (zie verder) van de netto discriminatiegraad overschat worden en de netto discriminatiegraad zelf, onderschat.

Om deze redenen opteren wij dan ook voor de tweede interpretatie waarbij de gevallen waar een negatieve of geen callback wordt ontvangen, worden uitgesloten bij de berekening van de netto discriminatiegraad. De noemer van onze netto discriminatiegraad wordt dus bepaald door het aantal gevallen waarbij minstens één van de kandidaten een positieve callback krijgt. In de teller van de netto discriminatiegraad komt de netto discriminatie te staan. Deze term werd geïntroduceerd door McIntosh & Smith (1974) en wordt op volgende manier berekend:

Netto discriminatie= # gevallen enkel kandidaat zonder depressie positieve reactie - # gevallen enkel kandidaat met depressie positieve reactie

De netto discriminatiegraad ziet er dus als volgt uit:

Netto discriminatiegraad=

$$\frac{\text{Netto discriminatie}}{\text{\# gevallen waarbij minstens 1 van beide kandidaten een positieve callback krijgt}}$$

We kunnen stellen dat hoe dichterbij nul de netto discriminatiegraad ligt, hoe lager de voorkeursbehandeling is voor één van de kandidaten. Deze statistiek geeft de gemiddelde kans weer op ongelijke behandeling per vacature waarvoor minstens één van de kandidaten een positieve respons krijgt. Voor de berekening van de netto discriminatiegraad kunnen we een positieve callback zowel in enge (sensu stricto) als in ruime zin (sensu lato) interpreteren. De classificatie van de reacties van werkgevers en het onderscheid tussen positieve callback sensu stricto en positieve callback sensu lato werden in sectie 3.3.1 (cf. supra, p. 32) behandeld.

4.2.2 Positieve antwoordratio

Een tweede maatstaf die in de literatuur vaak wordt toegepast, is de positieve antwoordratio. Sinds Bertrand & Mullainathan (2004) wordt ze algemeen gebruikt als maatstaf om het bestaan van ongelijke behandeling na te gaan. De problemen omtrent de interpretatie van observaties waarbij beide kandidaten een negatieve of geen callback ontvangen, worden hierbij vermeden.

De positieve antwoordratio wordt bekomen door het percentage sollicitaties waarvoor niet-depressieve kandidaten een positieve reactie ontvingen te delen door het overeenkomstige percentage voor depressieve kandidaten.

$$\text{Positieve antwoordratio} = \frac{\text{callback percentage kandidaten zonder depressie}}{\text{callback percentage kandidaten met depressie}}$$

Vooraleer we de positieve antwoordratio kunnen berekenen, moeten we dus eerst de positieve callbackpercentages van beide groepen berekenen. Dit percentage toont

aan hoeveel positieve callbacks de groepen hebben ontvangen per totaal aantal uitgestuurde sollicitaties. De berekening gebeurt als volgt:

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

De noemer is dus gelijk aan de som van alle uitgestuurde sollicitaties. Voor de berekening van de teller verwijzen we opnieuw naar de classificatie uit sectie 3.3.1 (cf. supra, p. 32) waarbij een onderscheid gemaakt wordt tussen positieve reacties in enge zin (*sensu stricto*) en positieve reacties in ruime zin (*sensu lato*). Bijgevolg kan de positieve antwoordratio zowel in *sensu stricto* als in *sensu lato* berekend worden, afhankelijk van de manier waarop we het callback percentage berekenen. Om zo volledig mogelijk te zijn, zullen we opnieuw beide mogelijkheden berekenen.

De positieve antwoordratio toont aan hoeveel keer meer positieve callback personen zonder een reden voor hun werkloosheid krijgen in vergelijking met personen die depressie opgeven als reden. Zolang de ratio strikt kleiner is dan 1 zijn personen die een depressie opgeven als reden in het voordeel. Is de ratio niet significant verschillend van 1, dan moeten beide groepen evenveel solliciteren vooraleer ze een positieve callback ontvangen. Wanneer de ratio strikt groter is dan 1, zullen personen met een depressie meer moeten solliciteren dan personen zonder depressie om eenzelfde aantal positieve callbacks te bemachtigen. Hoe hoger de ratio, hoe hoger de discriminatie ten opzichte van personen met een depressie in het verleden.

4.2.3 Bespreking onderzoeksresultaten

Nu we de berekening en interpretatie van de netto discriminatiegraad en de positieve antwoordratio hebben toegelicht, kunnen we overgaan tot de analyse van onze eigen dataset. In tabel 4 en 5 wordt respectievelijk een overzicht gegeven van de onderzoeksresultaten in enge zin en in ruime zin. Beide tabellen geven enerzijds de resultaten weer voor alle vacatures samen en anderzijds stellen ze de resultaten voor wanneer een opdeling gemaakt wordt naar geslacht van de kandidaat, naar beroep, naar contract en naar geslacht van de selectieverantwoordelijke.

4.2.3.1 Resultaten volgens de sensu stricto-benadering

Wanneer we de tabel met de resultaten op basis van positieve callbacks sensu stricto (tabel 4) van dichterbij bekijken, zien we dat de *netto discriminatiegraad* voor alle vacatures samen gelijk is aan 0,00%. De reden hiervoor is dat zowel de kandidaat met, als de kandidaat zonder depressie elk 16 keer als enige kandidaat een uitnodiging kregen voor een gesprek. Hieruit kunnen we afleiden dat gemiddeld geen onderscheid gemaakt werd tussen kandidaten uit beide groepen. We gebruiken een χ^2 -test om de nulhypothese te testen dat beide kandidaten even vaak ongunstig behandeld werden. De significantie van de netto discriminatiegraad, getest op basis van de χ^2 -test, wordt duidelijk gemaakt door het aantal sterren aangegeven in de kolom van de netto discriminatiegraad (* betekent significantie op 10% significantieniveau, ** significantie op 5% significantieniveau en *** significantie op 1% significantieniveau). Met een teststatistiek gelijk aan 0,00 en een p-waarde van 1,00 kunnen we de nulhypothese dat beide kandidaten even vaak ongunstig behandeld werden niet verwerpen.

De *positieve antwoordratio* bevestigt de voorgaande bevindingen van gelijke behandeling en bedraagt 1,00. Dit duidt erop dat beide kandidaten gemiddeld precies evenveel sollicitaties moeten uitsturen vooraleer zij een positieve callback ontvangen. Voor de positieve antwoordratio gebruiken we de gepaarde t-toets om de nulhypothese te testen dat de kans op een positief antwoord dezelfde is voor de kandidaten van beide groepen. De teststatistiek bedraagt hier opnieuw 0,00 en de p-waarde is gelijk aan 1,00. We kunnen de nulhypothese dus niet verwerpen. Ook hier blijkt dat de kandidaten van beide groepen gelijk behandeld worden en evenveel kans hebben op een positief antwoord wanneer zij evenveel sollicitaties uitsturen.

Op basis van zowel de netto discriminatiegraad als de positieve antwoordratio kunnen we dus concluderen dat voor alle vacatures samen de reactie van de werkgever gelijk is voor kandidaten die een jaar niet gewerkt hebben wegens een depressie, als voor kandidaten die een jaar niet gewerkt hebben zonder hiervoor een reden op te geven. Dit biedt een antwoord op onze eerste onderzoeksvraag of een kandidaat een hogere, lagere of gelijke kans op aanwerving heeft wanneer die aangeeft een jaar niet gewerkt te hebben wegens depressie dan wel een jaar niet gewerkt te hebben zonder vermelding van een reden.

TABEL 4: ONDERZOEKSRISULTATEN: UITNODIGING VOOR JOBGESPREK

Sollicitaties	Aantal vacatures	Geen van beide uitnodiging	Beide uitnodiging	Enkel kandidaat zonder depressie uitnodiging	Enkel kandidaat met depressie uitnodiging	Netto discriminatiegraad	x ²	Positieve antwoordratio	t
Alle vacatures									
alle vacatures	304	248	24	16	16	0,000	0,000	1,000	0,000
Opdeling naar geslacht van de kandidaat									
man	152	126	14	4	8	-0,154	1,333	0,818	1,156
vrouw	152	122	10	12	8	0,133	0,800	1,222	0,894
Opdeling naar beroep									
laborant	64	54	5	1	4	-0,300	1,800	0,667	1,350
vertegenwoordiger	80	63	8	3	6	-0,176	1,000	0,786	1,000
productiearbeider	80	73	3	3	1	0,286	1,000	1,500	1,000
kelner	80	58	8	9	9	0,000	0,000	1,000	1,070
laag(-midden)-geschoolde beroepen	160	131	11	12	6	0,207	2,000	1,353	1,419
(midden)-hoog-geschoolde beroepen	144	117	13	4	10	-0,222	2,571	0,739	1,613
beroepen zonder klantencontact	144	127	8	4	5	-0,059	0,111	0,923	0,332
beroepen met klantencontact	160	121	16	12	15	-0,070	0,333	0,903	0,208
Opdeling naar contract									
vast contract	218	180	13	11	14	-0,079	0,360	0,889	0,599
tijdelijk contract	33	24	5	3	1	0,222	1,000	1,333	1,000
voltijdse betrekking	230	189	17	12	12	0,000	0,000	1,000	0,000
deeltijdse betrekking	45	36	4	3	2	0,111	0,200	1,167	0,443
Opdeling naar geslacht van de selectieverantwoordelijke									
man	126	103	8	11	4	0,304 ⁺	3,267	1,583 ⁺	1,824
vrouw	167	135	16	4	12	-0,25 ⁺⁺	4,000	0,714 ⁺⁺	2,018

De nettodiscriminatiegraad wordt berekend door het aantal situaties waarin de niet-depressieve kandidaat werd bevoordeeld te verminderen met het aantal situaties waarin de depressieve kandidaat 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. De positieve antwoordratio wordt bekomen door het percentage sollicitaties waarvoor niet-depressieve kandidaten een positieve reactie ontvingen te delen door het overeenkomstige percentage voor depressieve kandidaten. 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.

Bron: eigen verwerking

In wat volgt bespreken we de netto discriminatiegraad en positieve antwoordratio voor de resultaten opgedeeld naar het geslacht van de kandidaat, het beroep, het studieniveau, het contract en het geslacht van de selectieverantwoordelijke.

De *netto discriminatiegraad* voor de mannelijke kandidaten bedraagt -15,40% terwijl deze voor de vrouwelijke kandidaten gelijk is aan 13,30%. Dit zou kunnen betekenen dat vrouwelijke kandidaten met een depressie in het verleden gediscrimineerd worden, in tegenstelling tot mannen met een depressie. We zien echter dat beide χ^2 -teststatistieken niet significant zijn. Deze cijfers bedragen respectievelijk 1,33 en 0,80.

De *positieve antwoordratio* voor de mannelijke kandidaten is gelijk aan 0,82 en die voor de vrouwelijke kandidaten bedraagt 1,22. Dit zou willen zeggen dat het percentage positieve antwoorden op het totaal aantal sollicitaties voor een mannelijke kandidaat zonder depressie, Sven Van Hecke in onze correspondentieproef, 0,82 keer kleiner is dan voor een kandidaat met een depressie in het verleden, in ons geval Mathias De Wilde. Wat de vrouwelijke kandidaten betreft kunnen we dezelfde redenering volgen. Zo heeft diegene zonder depressie (Katrijn Van Damme) een positief callback percentage dat 1,16 maal groter is dan het percentage voor de vrouwelijke kandidaat met een depressie in het verleden (Mieke De Smet). Net zoals bij de netto discriminatiegraad zien we ook hier dat de teststatistieken niet significant zijn en we deze redenering dus niet met zekerheid kunnen bevestigen. Deze t-teststatistiek bedraagt 1,16 voor mannelijke kandidaten en 0,89 voor vrouwelijke kandidaten. De onderzoeksvraag of eventuele discriminatie hoger is naargelang de kandidaat vrouwelijk dan wel mannelijk is, kunnen we dus negatief beantwoorden.

Om een antwoord te formuleren op de andere onderzoeksvragen, focussen we ons op de resultaten opgedeeld naar beroep en studieniveau. De bevindingen zijn hier echter gelijkaardig aan deze uit de voorgaande alinea. Opnieuw is geen van de netto discriminatiegraden en positieve antwoordratio's significant. Dit gegeven, gaan we niet verder op deze cijfers in. We kunnen dus concluderen dat in deze Masterproef de discriminatie niet verschilt naargelang het studieniveau of het beroep wanneer we de resultaten voor de kans op een positief antwoord sensu stricto aanschouwen.

Dezelfde bevindingen kunnen gevonden worden wanneer we de opdeling naar beroepen met of zonder klantencontact of de opdeling naar contract beschouwen.

Ten slotte nemen we de opdeling naar geslacht van de selectieverantwoordelijke onder de loep om ook op onze laatste onderzoeksvraag een antwoord te kunnen bieden. Een nuancering hierbij is echter wel dat de persoon die als selectieverantwoordelijke vermeld staat in de vacature niet altijd de uiteindelijke beslissing neemt over wie uitgenodigd wordt tot een gesprek. Daarom is het geslacht van de selectieverantwoordelijke slechts een benadering van het geslacht van de beslissingsnemer. De *netto discriminatiegraad* voor de mannelijke selectieverantwoordelijken bedraagt 30,40%, daar deze voor de vrouwelijke selectieverantwoordelijken gelijk is aan -25,00%. Dit betekent dus dat mannen de voorkeur geven aan kandidaten zonder een depressie, terwijl vrouwen net het omgekeerde doen. Zij bevoordelen de kandidaat met een depressie in het verleden. De teststatistieken van de χ^2 -test bedragen respectievelijk 3,27 en 4,00 voor de mannelijke en vrouwelijke selectieverantwoordelijken. Aangezien de overeenkomstige p-waarden gelijk zijn aan 0,07 voor de mannelijke en 0,05 voor de vrouwelijke selectieverantwoordelijken, verwerpen we de nulhypothese van gelijke behandelingen door mannen op het 10 %-significantieniveau en voor de vrouwen op het 5 %-significantieniveau.

De *positieve antwoordratio* voor de mannelijke selectieverantwoordelijken is gelijk aan 1,58 en die voor de vrouwelijke selectieverantwoordelijken bedraagt 0,71. Dit wil zeggen dat het percentage positieve antwoorden op het totaal aantal sollicitaties voor een kandidaat zonder een depressie, die door een mannelijke selectieverantwoordelijke wordt beoordeeld 1,58 maal groter is dan voor een kandidaat met een depressie in het verleden. De omgekeerde situatie geldt wanneer vrouwelijke selectieverantwoordelijken de sollicitaties beoordelen. Hier ontvangen de kandidaten met een depressie sneller een uitnodiging dan diegenen zonder. Het percentage positieve antwoorden op het totaal aantal sollicitaties voor een kandidaat zonder een depressie is nu 0,71 maal kleiner dan voor een kandidaat met een depressie. De t-teststatistieken (en bijhorende p-waarden) bedragen respectievelijk 1,82 (0,07) en 2,02 (0,05) voor de mannelijke en vrouwelijke selectieverantwoordelijken. We kunnen de nulhypothese van gelijke kans op een positief antwoord dus verwerpen op respectievelijk het 10 %- en het 5 %-significantieniveau.

Hiermee hebben we ook een antwoord gevonden op onze laatste onderzoeksvraag of eventuele discriminatie hoger is naargelang de selectieverantwoordelijke vrouwelijk dan wel mannelijk is. We besluiten dat bij opdeling naar geslacht van de selectieverantwoordelijken dus wel sprake is van ongelijke behandeling tussen de kandidaten uit beide groepen. Wanneer de selectieverantwoordelijke een man is, worden kandidaten met een depressie in het verleden discriminerend behandeld. Is de selectieverantwoordelijke vrouwelijk, dan doet zich omgekeerde discriminatie voor en worden de kandidaten met een depressie in het verleden bevoordeeld.

4.2.3.2 *Resultaten volgens de sensu lato-benadering*

Nu we de resultaten voor de sensu stricto-benadering besproken hebben, gaan we vervolgens over tot de resultaten op basis van positieve callbacks sensu lato uit tabel 5. Voor de gehele dataset bedraagt de *netto discriminatiegraad* -1,90%. Waar bij de resultaten betreffende de sensu stricto-benadering geen sprake was van discriminatie, merken we hier een lichte vorm van omgekeerde discriminatie. Met een p-waarde van 0,77 kunnen we echter de nulhypothese dat beide kandidaten even vaak ongunstig behandeld werden niet verwerpen. Deze licht omgekeerde discriminatie wordt bevestigd door de *positieve antwoordratio*, die gelijk is aan 0,98. We kunnen hier opnieuw niet stellen dat deze ratio significant verschillend is van 1 op het 10 %-significantieniveau, gezien een teststatistiek van 0,29 en een p-waarde van 0,77.

Wanneer we de subcategorieën van dichterbij bekijken, merken we dat er een significant verschil is op 5 het %-significantieniveau tussen de behandeling van laboranten uit de verschillende groepen. Op het 10 %-significantieniveau vinden we ook bewijs voor discriminatie bij (-midden)-hooggeschoolde beroepen en kandidaten die door vrouwelijke selectieverantwoordelijken beoordeeld worden. In bovenstaande gevallen is er telkens sprake van omgekeerde discriminatie, waardoor kandidaten die het voorbije jaar werkloos waren zonder hiervoor een reden op te geven, gediscrimineerd worden ten opzichte van kandidaten met een depressie het voorbije jaar.

De discriminatie door vrouwelijke selectieverantwoordelijken vonden we ook terug wanneer we de resultaten voor de kans op een positieve callback sensu stricto interpreterden. Wat de mannelijke selectieverantwoordelijken betreft vonden we

TABEL 5: ONDERZOEKSRESULTATEN: OM HET EVEN WELKE POSITIEVE REACTIE

Sollicitaties	Aantal vacatures	Geen van beide positieve reactie	Beide positieve reactie	Enkel kandidaat zonder depressie positieve reactie	Enkel kandidaat met depressie positieve reactie	Netto discriminatiegraad	χ^2	Positieve antwoordratio	t
Alle vacatures									
alle vacatures	304	200	58	22	24	-0,019	0,087	0,976	0,294
Opdeling naar geslacht van de kandidaat									
man	152	103	34	6	9	-0,061	0,600	0,930	0,774
vrouw	152	97	24	16	15	0,018	0,032	1,026	0,179
Opdeling naar beroep									
laborant	64	44	11	1	8	-0,35 ⁺⁺	5,444	0,632 ⁺⁺	2,420
vertegenwoordiger	80	43	23	6	8	-0,054	0,286	0,935	0,532
productiearbeider	80	62	10	6	2	0,222	2,000	1,333	1,423
kelner	80	51	14	9	6	0,103	0,600	1,150	0,773
laag(-midden)-geschoolde beroepen	160	133	24	15	8	0,149	2,130	1,219	1,465
(midden)-hoog-geschoolde beroepen	144	87	34	7	16	-0,158 ⁺	3,522	0,82 ⁺	1,893
beroepen zonder klantencontact	144	106	21	7	10	-0,079	0,529	0,903	0,726
beroepen met klantencontact	160	94	37	15	14	0,015	0,034	1,020	0,185
Opdeling naar contract									
vast contract	218	155	31	15	17	-0,032	0,125	0,958	0,353
tijdelijk contract	33	16	10	3	4	-0,059	0,143	0,929	0,373
voltijdse betrekking	230	153	43	14	20	-0,078	1,059	0,905	1,029
deeltijdse betrekking	45	30	7	5	3	0,133	0,500	1,200	0,703
Opdeling naar geslacht van de selectieverantwoordelijke									
man	126	87	20	12	7	0,128	1,316	1,185	1,149
vrouw	167	106	36	8	17	-0,148 ⁺	3,240	0,83 ⁺	1,813
De nettodiscriminatiegraad wordt berekend door het aantal situaties waarin de niet-depressieve kandidaat werd bevoordeeld te verminderen met het aantal situaties waarin de depressieve kandidaat 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. De positieve antwoordratio wordt bekomen door het percentage sollicitaties waarvoor niet-depressieve kandidaten een positieve reactie ontvingen te delen door het overeenkomstige percentage voor depressieve kandidaten. 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.									

Bron: eigen verwerking

voor de resultaten betreffende de sensu stricto-benadering ook een verschil in behandeling van kandidaten uit de verschillende groepen, terwijl dit voor de sensu lato-benadering niet het geval is. Omgekeerd is er enkel bewijs van discriminatie bij laboranten en (midden)-hooggeschoolde beroepen bij de resultaten voor de sensu lato-benadering van positieve callbacks en niet voor de sensu stricto-benadering.

Rekening houdend met alle positieve reacties (en niet enkel de uitnodigingen tot een persoonlijk gesprek) blijkt dus dat een kandidaat die solliciteert voor een functie als laborant weldegelijk ongelijke behandeling kan ervaren. De *netto discriminatiegraad* is hier echter negatief (-35,00%), wat wijst op de hierboven vermelde omgekeerde discriminatie. Met een teststatistiek (en een p-waarde) gelijk aan 5,44 (0,02) kunnen we de nulhypothese van gelijke behandeling verwerpen. De *positieve antwoordratio* horende bij laboranten bedraagt hier 0,63. De teststatistiek (en de p-waarde) bedraagt 2,42 (0,02) waardoor we ook hier de nulhypothese van gelijke kans op een positief antwoord voor kandidaten van beide groepen kunnen verwerpen.

Werknemers die op zoek zijn naar een midden-tot hooggeschoolde job kunnen, net zoals in de situatie van laboranten, ook te maken krijgen met omgekeerde discriminatie. De tabel toont namelijk een negatieve *netto discriminatiegraad* gelijk aan -15,8%. De overeenkomstige χ^2 -teststatistiek bedraagt 3,52 en met een p-waarde gelijk aan 0,06 is deze significant op het 10 %-significantieniveau. De *positieve antwoordratio* is gelijk aan 0,82 en heeft een bijhorende teststatistiek gelijk aan 1,89. Met een p-waarde gelijk aan 0,06 kunnen we ook hier de nulhypothese dat de kans op een positief antwoord dezelfde is voor de kandidaten van beide groepen, verwerpen.

Waar dit bij de resultaten in de sensu stricto-benadering voor zowel vrouwelijke als mannelijke selectieverantwoordelijken het geval was, blijkt bij de resultaten betreffende de sensu lato-benadering het verschil in behandeling van de kandidaten enkel voor vrouwelijke selectieverantwoordelijken significant. De *netto discriminatiegraad* is hier opnieuw negatief en bedraagt -14,80%. De teststatistiek en p-waarde zijn gelijk aan 3,24 en 0,07, dus kunnen we de nulhypothese dat beide kandidaten even vaak ongunstig behandeld werden, verwerpen op het 10 %-significantieniveau. De *positieve antwoordratio* is hier gelijk aan 0,83. Als teststatistiek vinden we 1,81 en als p-waarde 0,07. De nulhypothese van een gelijke

kans op een positief antwoord voor kandidaten uit een verschillende groep wordt dus verworpen.

Over het algemeen is het zo dat de resultaten voor personen met depressie er beter uitzien als we de ruime definitie van positieve callback toepassen. Discriminatie is er namelijk minder uitgesproken en bovendien komt het vaker voor dat we omgekeerde discriminatie aantreffen.

4.3 Discussie

Nu we een overzicht gegeven hebben van de resultaten gaan we nog eens in op onze onderzoeksvragen en toetsen we deze bevindingen aan de verwachtingen die we afleidden uit de literatuur.

De hoofdvraag van deze Masterproef, of in het algemeen een kandidaat een hogere, lagere of gelijke kans heeft op aanwerving wanneer die aangeeft een jaar niet gewerkt te hebben wegens depressie dan wel een jaar niet gewerkt te hebben zonder vermelding van een reden, wordt door onze onderzoeksresultaten eenduidig beantwoord. Zowel de tabel met resultaten voor de kans op positief antwoord *sensu stricto* vanuit de werkgeverszijde als deze met de resultaten voor de *sensu lato*-benadering geven aan dat over het algemeen niet gediscrimineerd wordt op basis van de onderzochte discriminatiegrond.

Wanneer we naar het geslacht van de kandidaat kijken, vinden we voor zowel mannen als vrouwen geen significant ongelijke behandeling. We vinden wel een lichte aanwijzing dat de vrouwelijke kandidaten met een depressie in het verleden benadeeld worden ten opzichte van haar tegenkandidaat, terwijl voor een mannelijke kandidaat net het omgekeerde geldt. De verschillen zijn echter niet significant. De onderzoeksvraag of eventuele discriminatie hoger is naargelang de kandidaat vrouwelijk dan wel mannelijk is, kunnen we dus negatief beantwoorden.

Wat het studieniveau betreft, vinden we enkel bij de *sensu lato*-benadering een significant bewijs van ongelijke behandeling. De kandidaten voor een hooggeschoold beroep die het afgelopen jaar niet gewerkt hebben zonder hiervoor een reden op te geven, worden benadeeld. Deze significante omgekeerde discriminatie vinden we ook bij laboranten wanneer we de opdeling naar beroep maken.

Ten slotte vinden we een interessant resultaat wat betreft de opsplitsing van de experimenteel verzamelde data naar geslacht van de selectieverantwoordelijke. Uit de resultaten blijkt dat mannen vaker discriminerend optreden ten opzichte van kandidaten met een depressie in het verleden. Deze ongelijke behandeling is echter enkel significant voor de resultaten betreffende de sensu stricto-benadering van positieve callback. Vrouwelijke selectieverantwoordelijken blijken dan weer kandidaten die geen reden opgegeven hebben voor hun werkloosheid te benadelen ten opzichte van de personen met een depressie in het verleden – anders gesteld, zij blijken meer begrip op te brengen voor de werkloosheid, wanneer die door depressie is ingegeven. Zoals eerder vermeld, moeten we bij deze resultaten wel rekening houden met het feit dat de opgegeven contactpersoon in de vacature niet noodzakelijk de belangrijkste beslissingsnemer is in het aanwervingsproces. Het geslacht van de contactpersoon is dus slechts een benadering van het geslacht van de uiteindelijke beslissingsnemer.

Zoals aangegeven in onze literatuurstudie, zijn er weinig studies die eerder al de relatie tussen depressie en aanwervingskansen op de arbeidsmarkt behandelen. Deze niet-experimentele studies baseerden hun resultaten op vragenlijsten waardoor het mogelijk is dat zij de realiteit vertekend weergeven. Bovendien vinden we vaak dubbelzinnige resultaten terug. Enerzijds vinden we in de studie van Ando et al. (2013) dat 79% van de ondervraagde personen met een depressie discriminatie ondervindt op ten minste één levensaspect. 1 op 4 personen zag dit als een onoverkomelijke barrière bij het zoeken naar werk. In de studie van Brohan et al. (2011) zijn gelijkaardige resultaten waarneembaar. De meerderheid van de respondenten geeft aan dat ze een negatieve houding ervaren ten opzichte van mensen met een psychische aandoening. Dit liet de verwachting groeien dat er in ons onderzoek een positieve netto discriminatiegraad zou gevonden worden. Aan de andere kant is er de studie van Henderson et al. (2013) die aangeeft dat er een daling in de waargenomen discriminatie op de arbeidsmarkt is. Werkgevers zouden namelijk vandaag de dag eerlijkheid over mentale gezondheid prefereren. Dit deed ons vermoeden dat er in deze studie mogelijk geen significant bewijs van discriminatie op basis van depressie zou gevonden worden.

Uit onze resultaten blijkt inderdaad dat er geen significant bewijs is dat personen die aangeven een jaar niet gewerkt te hebben vanwege een depressie een lagere kans hebben op aanwerving dan personen die geen reden opgeven voor de

werkloosheid van het voorbije jaar. Dit is in overeenstemming met Henderson et al. (2013), die beweert dat de publieke houding ten opzichte van (openheid omtrent) mentale ziektes verbeterd is. We vinden echter wel dat mannelijke selectieverantwoordelijken, in tegenstelling tot vrouwelijke, discriminerend optreden ten opzichte van kandidaten met een depressie in het verleden. Deze bevinding kent geen precedent in de literatuur. Het lijkt dan ook interessant om zowel bijkomend bewijs als een verklaring te zoeken voor dit resultaat in verder onderzoek.

Wanneer we onze resultaten willen veralgemenen of uitbreiden tot de gehele Vlaamse arbeidsmarkt, moeten we rekening houden met de beperkingen aan onze correspondentietest. Ten eerste werd enkel naar discriminatie tijdens de eerste fase van de aanwervingsprocedure gezocht. Ten tweede werd discriminatie enkel nagegaan bij vier beroepen: laborant, vertegenwoordiger, kelner en productiewerker. Dit zijn vier diverse beroepen, maar de resultaten mogen niet zomaar veralgemeend worden naar de gehele Vlaamse arbeidsmarkt. Een derde beperking is de onderzoekssperimeter. Het overgrote deel van de vacatures werd in de regio Oost- en West-Vlaanderen gezocht, in de omgeving van de woonplaats van onze sollicitanten. Verder komen ook enkel vacatures aan bod die via de VDAB-website werden gevonden. Spontane sollicitaties of vacatures ingevuld via andere kanalen ontbreken dus in de resultaten. Een laatste beperking is de geteste leeftijdscategorie. In onze correspondentietest hadden de sollicitanten een leeftijd van 37-38 jaar. Hiermee geven we onze sollicitanten wat ervaring, wat vaak een vereiste is in vacatures. Deze beperkingen reduceren de veralgemeenbaarheid van ons onderzoek. Daarom hopen we op verder onderzoek om meer inzicht te krijgen in discriminatie op basis van depressie en discriminatie in het algemeen.

Hoofdstuk 5 – Besluit

In deze Masterproef gingen we na hoe werkgevers op de Vlaamse arbeidsmarkt staan tegenover personen met een psychische aandoening, meer bepaald een depressie. We onderzochten, aan de hand van een correspondentietest, of er sprake is van discriminatie van kandidaten die aangeven het afgelopen jaar niet gewerkt te hebben wegens een depressie ten opzichte van kandidaten die zonder hiervoor een reden op te geven het afgelopen jaar werkloos waren. Een veldexperiment naar discriminatie op de arbeidsmarkt op basis van eerdere depressie is nog nooit eerder uitgevoerd in internationale literatuur.

In de motivatiebrief gebruikt in onze correspondentietest stond dat de kandidaat een jaar werkloos geweest is, waarbij bij de ene kandidaat depressie als reden werd opgegeven terwijl bij de andere hiervoor geen reden werd vermeld. Deze brieven werden samen met de fictieve cv's per mail uitgestuurd naar openstaande vacatures. We kozen hiervoor vier verschillende beroepen. In totaal stuurden we 608 sollicitaties uit naar 304 bedrijven. De binnenkomende reacties werden met behulp van de netto discriminatieratio en de positieve antwoordratio geanalyseerd. Na de verwerking van de reacties van de werkgevers konden we een uitspraak doen over de al dan niet ongelijke behandeling van beide kandidaten bij de aanwerving.

Vooraleer we aan de hand van onze eigen dataset discriminatie onderzochten, gingen we de prevalentie van depressie na. We vonden dat depressie in België een vaak voorkomend fenomeen is en bovendien krijgt een stijgend aantal Belgen hiermee te kampen. Maar liefst 15% van de Belgen wordt doorheen zijn leven geconfronteerd met een depressie (Alonso et al., 2011). Vooral vrouwen en personen op beroepsactieve leeftijd zonder een betaalde job behoren tot de risicogroep. Dit toont aan dat het onderzoeken van eventuele discriminatie van personen met een depressie zeker relevant is.

Na het lezen van de bestaande literatuur was het niet eenduidig of we wel dan niet discriminatie konden verwachten. Er waren slechts weinig relevantie studies te vinden en deze bereikten geen consensus. Enerzijds werd gevonden dat een meerderheid van de mensen met een depressie discriminatie ervoeren (Ando et al., 2013; Brohan et al., 2011). Anderzijds nam de studie van Henderson et al. (2013) een verbetering waar in discriminatie op de arbeidsmarkt.

Onze eigen resultaten lijken eerder de bevindingen van deze laatste studie te ondersteunen. We vonden namelijk geen significant verschil in de behandeling tussen kandidaten die het afgelopen jaar depressief waren en de kandidaten die zonder reden op te geven het voorbije jaar werkloos waren. Als antwoord op de eerste onderzoeksvraag, of een kandidaat een hogere, lagere of gelijke kans op aanwerving heeft wanneer die aangeeft een jaar niet gewerkt te hebben wegens depressie dan wel een jaar niet gewerkt te hebben zonder vermelding van een reden, vonden we dat beide kandidaten een even grote kans hadden op aanwerving. Wanneer we dieper ingingen op de resultaten en onze dataset opdeelden naar verschillende kenmerken van de fictieve jobkandidaten en van de werkgevers, bleek dat eventuele discriminatie niet hoger was naargelang de kandidaat vrouwelijk dan wel mannelijk is. Wanneer we onze dataset verder opdeelden naar geslacht van de selectieverantwoordelijke konden we wel discriminatie waarnemen. Zo zouden volgens de resultaten met betrekking tot de sensu stricto-benadering mannelijke rekruteringsverantwoordelijken kandidaten met een depressie in het verleden benadelen ten opzichte van kandidaten die geen reden opgegeven hebben voor hun werkloosheid gedurende het afgelopen jaar. Vrouwelijke selectieverantwoordelijken daarentegen blijken meer begrip op te brengen voor de werkloosheid, wanneer die is ingegeven door depressie. Zij treden discriminerend op ten opzichte van de kandidaten die het voorgaande jaar niet gewerkt hebben zonder hiervoor een reden te vermelden. Gezien deze vaststelling nog in geen enkele andere studie werd gevonden, lijkt het ons interessant dat verder onderzoek deze bevinding bevestigt en verklaart.

Tot slot kunnen we niet om de beperkingen van deze studie heen. Er werd vooreerst enkel naar discriminatie in de eerste fase van de selectieprocedure gezocht. We kunnen dan ook geen uitspraken doen over de gelijke behandeling van werknemers met betrekking tot loon, promoties of ontslagprocedures tijdens hun verdere loopbaan. Ook onze keuzes met betrekking tot het verzendingskanaal, de beroepen, de leeftijd en scholingsgraad van de sollicitant en de onderzoekspereometer zorgen ervoor dat we enig voorbehoud moeten in acht nemen bij het veralgemenen van de resultaten naar de volledige Vlaamse arbeidsmarkt. Verder onderzoek zal hieromtrent duidelijkheid moeten scheppen.

Literatuurlijst

- Ahs, A., Skarlund, M., Westerling, R., (2012). “Health-related and social factors predicting non-reemployment amongst newly unemployed”, *BMC Public Health*, 12.
- Alonso, J., Andrade, L. H., Bromet, E., de Girolamo, G., de Graaf, R., Demyttenaere, K., Hu, C., Hwang, I., Iwata, N., Karam, A. N., Kaur, J., Kessler, R. C., Kostyuchenko, S., Lépine, J., Levinson, D., Matschinger, H., Mora, M. E. M., Oakley Browne, M., Posada-Villa, J., Sampson, N. A., Viana, M.C., Williams, D.R., (2011). “Cross-national epidemiology of DSM-IV major depressive episode”, *BMC Medicine*, 9(90).
- American Psychiatric Association, (2014). “Understanding ICD-10-DM and DSM-5: A quick guide for psychiatrists and other mental health clinicians”, URL: <<http://www.psychiatry.org/home>>, (4/03/2014).
- Ando, S., Bacle, S. V., Bonetto, C., Cristofalo, D., Economou, M., Germanavicius, A., Lanfredi, M., Lasalvia, A., Lopez-Ibor, J.J., Reneses, B., Sartorius, N., Thornicroft, G., Van Audenhove, C., Van Bortel, T., Van Weeghel, J., Wahlbeck, K., Zoppei, S. en de ASPEN/INDIGO Study Group, (2013). “Global pattern of experienced and anticipated discrimination reported by people with major depressive disorder: A cross-sectional survey”, *Lancet*, 381(9860), p. 55-62.
- Angst, J., (2013). “Bipolar disorders in DSM-5: strengths, problems and perspectives”, *International Journal of Bipolar Disorders*, 1(12).
- Arrow, K. J., (1973). “The theory of discrimination”, *Discrimination in labour markets*, Princeton University Press, p. 3-33.
- 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*.
- Balasubramani, G. K., Daly, E., Gaynes, B. N., Kurian, B. T., Lesser, I., Morris, D. W., Nierenberg, A. A., Rush, A. J., Trivedi, M. H., Wisniewski, S. R., (2013). “Increase in work productivity of depressed individuals with improvements in depressive symptom severity”, *The American Journal of Psychiatry*, 170(6), p. 633-641.
- Bank, R., Neumark, D., Van Nort, K., (1996). “Sex discrimination in restaurant hiring: an audit study”, *Quarterly Journal of Economics*, 111, p. 915-941.
- Barber, C., Birnbaum, H. G., Kessler, R. C., et al., (1999). “Depression in the workplace: Effects on short-term disability”, *Health affairs*, 18(5), p. 163-171.
- Beck, A., Crain, A. L., Glasgow, R. E., Maciosek, M. V. Solberg, L. I., Unutzer, J., Whitebird, R., (2011). “Severity of depression and magnitude of productivity loss”, *Annals of family medicine*, 9(4), p. 305-311.
- Becker, G. S. (1971). “The economics of discrimination”, *University of Chicago press*.
- 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, p. 991-1013.

- Bestuurszaken, (2011). “Op weg naar een re-integratiebeleid voor mensen met langdurige gezondheidsproblemen bij de Vlaamse overheid: conceptnota versie 21 juni 2011”, Brussels, URL: <http://bestuurszaken.be/sites/bz.vlaanderen.be/files/Conceptnota_Reintegratie.pdf>, (6/03/2014).
- Boffin, N., Declercq, T., van Casteren, V., (2012). “Patiënten met een nieuwe episode van depressie in de huisartsenpraktijk in het Vlaams gewest: Gegevens van het Belgische netwerk van huisartsenpeilpraktijken in 2008”, Brussel: Vlaams Agentschap Zorg & Gezondheid.
- Bogaerts, K. en Vandenbroucke, P., (2009). “Inactiviteitsvallen bij personen met psychische problemen”, *Koning Boudewijnstichting*.
- Bovenkerk, F., (1992). “Testing discrimination in natural experiments: A manual for international comparative research on discrimination on the grounds of ‘race’ and ethnic Origin”, *International Labour Office*, Geneva.
- Brans, M., Jacobs, D., Swyngedouw, M., Van Der Straeten, T., (2004). “De impact van het ILO-onderzoek naar discriminatie bij aanwerving op het Vlaams beleid m.b.t. tewerkstelling van allochtonen: Een gevalstudie”, in: Balancier, P., Brans, M., Florence, E., Ilke, A., Jacobs, D., Martiniollo, M., Rea, A., Swyngedouw, M., Van Der Straeten, T., “Recherche et politiques publiques: Le cas de l’immigration en Belgique – Onderzoek en beleid: De gevalstudie van immigratie in België, *Academia Press*, p. 286-318.
- Brohan, E., Gauci, D., Sartorius, N., Thornicroft, G., (2011). “Self-stigma, empowerment and perceived discrimination among people with bipolar disorder or depression in 13 European countries: The GAMIAN-Europe study”, *Journal of affective disorders*, 129(1-3), p. 56-63.
- Bursell, M., (2007). “What’s in a Name? A Field Experiment Test for the Existence of Ethnic Discrimination in the Hiring Process”, *Stockholm University Linnaeus Center for Integration Studies*, Sulcis.
- Canadian Mental Health Association, (2014). “Employment”, URL: <<http://www.cmha.ca/mental-health/find-help/employment/>>, (23/03/2014).
- CGKR, 2014 a, Werken, URL: <<http://www.diversiteit.be/werken>>, (18/03/2014).
- CGKR, 2014 b, Andere, URL: <<http://www.diversiteit.be/andere-1>>, (18/03/2014).
- CGKR, 2014 c, De Antiracismewet van 30 juli 1981, URL: <<http://www.diversiteit.be/de-antiracismewet-van-30-juli-1981>>, (20/03/2014).
- CGKR, 2014 d, De Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007, URL: <<http://www.diversiteit.be/de-antidiscriminatiewet-van-10-mei-2007>>, (20/03/2014).
- Chee, E., Hahn, S. R., Morganstein, D., Ricci, J. A., Stewart, W. F., (2003). “Cost of lost productive work time among US workers with depression”, *Jama*, 289(23).
- Choi, B. H., Frick, K. D., Ham, B. J., Hwang, T. Y., Kang, E. H., Kim, S. J., Kim, W., Lee, J. S., Park, Y. L., Seo, Y. J., Woo, J. M., (2011). “Impact of depression on work productivity and its improvement after outpatient treatment with antidepressants”, *Value in Health*, 14(4), p. 475-482.

- Cross, H., Kenney, J., Mell, J., Zimmermann, W., (1990). “Employers hiring practices: differential treatment of Hispanic and Anglo job seekers”, *The Urban Institute Press*, Washington D.C.
- Demarest, S., Drieskens, S., Gisle, L., Hesse, E., Tafforeau, J., Van der Heyden, J., (2010). “Gezondheidsenquête België, 2008”, *Wetenschappelijk Instituut Volksgezondheid*.
- Demeestere, S. en Hofkens, J., (2003). “Discriminatierecht in de arbeidsverhoudingen”.
- De Smet, A., Knaeps, J., Van Audenhove, C., (2011). “Nota 2: Ernstige Psychiatrische Aandoeningen en Regulier Betaal Werk: Perceptie van Begeleiders”, KU Leuven.
- De Weerd, Y., Fonteneau, B., Loose, M., Lamberts, M., Groenez, B., Capéau, B., Martens, A., (2009). “Voorstudie ter voorbereiding van een studie over de discriminatiegraad op de arbeidsmarkt”, *Centrum voor de gelijkheid van kansen en racismebestrijding*.
- Drydakis, N., (2009). “Labour discrimination as a symptom of HIV experimental evaluation: The Greek case”, *The Journal of Industrial Relations*, 52, p. 201-217.
- Duncan, E. M., Lewinsohn, P. M., Zeiss, A. M., (1989). “Probability of relapse after recovery from an episode of depression”, *Journal of Abnormal Psychology*, 98(2), p. 107-116.
- E-mail correspondentie met de heer Seynaeve van het Riziv, 26 maart 2014.
- Eustache, I., (2003). “Depressies: een hoog risico om te hervallen”, URL: <<http://www.e-gezondheid.be/depressies-een-hoog-risico-om-te-hervallen/actueel/774>>, (8/03/2014).
- Foblets, M., Nuyts, D., (2002). “Wetboek vreemdelingenrecht: Basisteksten (bijgewerkt tot 1 januari 2002)”, *Maklu*.
- Frijters, P., Johnston, D. W., Shields, M. A., (2010). “Mental health and labour market participation: Evidence from IV panel data models”, *Institute for the Study of Labor*.
- Gastpar, M., Lepine, J. P. en Mendlewicz, J., (1997). “Depression in the community: the first Pan-European study DEPRES (Depression Research in European Society)”, *International Clinical Psychopharmacology*, 12(1), p. 19-29.
- Ansell, E. B., Bender, D. S., Grilo, C. M., Gunderson, J. G., Hopwood, C. J., McGlashan, T. H., Morey, L. C., Markowitz, J.C., Pinto, A., Sanislow, C. A., Shea, M. T., Skodol, A. E., Stout, R. L., Yen, S., (2010). “Personality disorders predict relapse after remission from an episode of major depressive disorder: A 6-Year Prospective Study”, *Journal of Clinical Psychiatry*, 71(12), p. 1629-1635.
- Grothaus, L., Heiligenstein, J., Hylan, T. R., Katon, W. J., Revicki, D., Simon, G. E., Von Korff, M., (2000). “Recovery from depression, work productivity, and health care costs among primary care patients”, *General Hospital Psychiatry*, 22(3).
- Harikrishnan, V., Jain, G., Roy, A., (2013). “Patient-reported depression severity measured by the PHQ-9 and impact on work productivity results from a survey of full-time employees in the United States”, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(3), p. 252-258.
- Heckman, J., Siegelman, P., (1993). “The Urban Institute audit studies: Their methods and findings”, in: Fix, M., Struyk, R. J., “Clear and convincing evidence: Measurement of discrimination in America”, *Urban Institute Press*, p. 187-258.

- Henderson, C., Little, K., Thornicroft, G., Williams, P., (2013): “Mental health problems in the workplace: changes in employers’ knowledge, attitudes and practices in England 2006-2010”, *British Journal of Psychiatry*, 202, p. 70-76.
- Het Laatste Nieuws, (2013). “Depressies en burn-outs treffen steeds meer Belgen”, URL: <<http://www.hln.be/hln/nl/37/Psycho/article/detail/1712660/2013/09/27/Depressies-en-burn-outs-treffen-steeds-meer-Belgen.dhtml>>, (4/05/2014).
- Itinera Institute, (2013). “Hoe gezond is de geestelijke gezondheidszorg in België? De feiten achter de mythen”.
- Keller, M. B., Lavori, P. W., Shapiro, R. W., Wolfe, N., (1982). “Relapse in major depressive disorder analysis with the life table”, *Archives of General Psychiatry*, 39(8).
- Koning Boudewijnstichting, (2014). “Geestelijke gezondheidszorg en werk”, URL: <http://www.kbs-frb.be/uploadedFiles/2012-KBS-FRB/05_Pictures_documents_and_external_sites/09_Publications/2014_Zoom-geestelgezondheidenwerk.pdf>, (23/03/2014).
- Legardien, C., (2009). “CAO nr. 95: Gelijke behandeling binnen de arbeidsrelatie”, URL: <http://payroll.partena.be/s_infolash_detail.aspx?id=15256&Langtype=2067>, (22/03/2014).
- McIntosh, N., Smith, D., (1974). “The extent of racial discrimination”, *Political and Economic Planning Institute*, London.
- OECD (2013). “Mental health and work: Belgium”, *OECD Publishing*.
- Pager, D., (2007). “The use of field experiments for studies of employment discrimination: Contributions, critiques and directions for the future”, *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 609, p. 104-133.
- Pager, D., Shepherd, H., (2008). “The sociology of discrimination: Racial discrimination in employment, housing, credit and consumer markets”, *Annual Review of Sociology*, 34, p. 181-209.
- Raets, S., Verhelst, I., (2011). “Discriminatie op de arbeidsplaats: Gewikt en gewogen”, *Oriëntatie*.
- Riach, P. A., Rich, J. (2002). “Field experiments of discrimination in the market place”, *The economic Journal*, 112, 480-518.
- Richard, N., Rosenthal, M.D., (2008). “Managing depressive symptoms in substance abuse clients during early recovery”, *Treatment Improvement Protocol Series*, 48.
- Riziv, “Verklarende factoren met betrekking tot de stijging van het aantal invaliden - loontrekkenden-”, URL: <<http://www.riziv.fgov.be/information/nl/studies/study46/pdf/study46.pdf>>, (19/03/2014).
- Samoy, E., (2008). “Handicap en arbeid.”, Brussel: Vlaamse overheid, departement werk en sociale economie.
- Simon, G. E., (2003). “Social and economic burden of mood disorders”, *Biological Psychiatry*, 54(3), p. 208-215.

- “Van Dale middelgroot woordenboek Engels Nederlands”, (2009). Utrecht: Van Dale Uitgevers
- Vacature, (2014). “Werkgever discrimineert vrouwen het meest”, URL: <http://www.vacature.com/carriere/werk-leven/diversiteit/Werkgever-discrimineert-vrouwen-het-meest?utm_medium=partnersite&utm_source=hln&utm_content=top2&utm_campaign=hlncontent>, (2/05/2014).
- Vlaamse overheid, (2008). “Gelijke kansen in Vlaanderen”, URL: <<http://www.gelijkekansen.be/Hetbeleid/Wetgeving/GKGBdecreet.aspx>>, (22/03/20014).
- WHO, (2014). “Depression”, URL: <<http://www.who.int/topics/depression/en/>>, (4/03/2014).

BIJLAGE 1

TABEL A1: Percentage invaliden (= arbeidsongeschiktheid langer dan 1 jaar) die arbeidsongeschikt zijn omwille van een psychische aandoening voor de jaren 2008-2012. De cijfers geven de toestand weer van het aantal erkende invaliden op 31/12 van het betreffende jaar.

	Aantal invaliden op 31.12 ziektegroep: psychische stoornissen		Aantal invaliden op 31.12 TOTAAL		Percentage psychische stoornissen / TOTAAL	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009
	Loon.	Zelfs.	Loon.	Zelfs.	Loon.	Zelfs.
Mannen	34.508	2.096	115.921	12.342	29,77%	16,98%
Vrouwen	43.604	1.343	116.232	6.210	37,51%	21,63%
totaal	78.112	3.439	232.153	18.552	33,65%	18,54%
	2009		2009		2009	
	Loon.	Zelfs.	Loon.	Zelfs.	Loon.	Zelfs.
Mannen	35.992	2.167	118.706	12.535	30,32%	17,29%
Vrouwen	47.255	1.511	126.503	6.924	37,35%	21,82%
totaal	83.247	3.678	245.209	19.459	33,95%	18,90%
	2010		2010		2010	
	Loon.	Zelfs.	Loon.	Zelfs.	Loon.	Zelfs.
Mannen	37.913	2.283	122.722	12.940	30,89%	17,64%
Vrouwen	50.622	1.607	135.213	7.196	37,44%	22,33%
totaal	88.535	3.890	257.935	20.136	34,32%	19,32%
	2011		2011		2011	
	Loon.	Zelfs.	Loon.	Zelfs.	Loon.	Zelfs.
Mannen	39.419	2.281	125.808	12.896	31,33%	17,69%
Vrouwen	53.480	1.699	143.691	7.419	37,22%	22,90%
totaal	92.899	3.980	269.499	20.315	34,47%	19,59%
	2012		2012		2012	
	Loon.	Zelfs.	Loon.	Zelfs.	Loon.	Zelfs.
Mannen	41.401	2.358	130.452	13.194	31,74%	17,87%
Vrouwen	56.770	1.793	153.089	7.717	37,08%	23,23%
totaal	98.171	4.151	283.541	20.911	34,62%	19,85%

BIJLAGE 2

voorbeeld cv en motivatiebrief, vertegenwoordiger type A

CURRICULUM VITAE	
PERSONALIA	
Naam:	[naam sollicitant]*
Geboortedatum:	7 februari 1976 (Gent)
Burgerlijke staat:	Gehuwd
Nationaliteit:	Belg
Rijbewijs:	B
Adres:	Slotendries 36, 9041 Oostakker
Gsm-nummer:	[gsm-nummer sollicitant]*
E-mailadres:	[e-mailadres sollicitant]*
OPLEIDING	
1994-1997:	Graduaat Handelswetenschappen en Bedrijfskunde (Provinciale Hogeschool Gent)
ERVARING	
2011 – oktober 2012:	Account manager (GE Technology, Aalter)
1997 – 2011:	Sales professional (Verkinderen, Brugge)
TALENKENNIS	
Nederlands:	moedertaal
Engels:	zeer goed
Frans:	zeer goed
COMPUTERKENNIS	
Microsoft Office:	uitgebreide kennis
INTERESSES	
Sport:	tennis

Noot: * gegevens die pas bij de versturing werden aangepast

Geachte,

Via de VDAB-website vond ik de betrekking **[functie]*** bij jullie onderneming. De jobinhoud zag er heel aantrekkelijk uit en lijkt mij als het ware op het lijf geschreven. Daarom had ik mij via deze weg graag kandidaat gesteld voor deze functie. Met mijn ervaring denk ik een toegevoegde waarde te kunnen betekenen voor uw team.

Zoals u kunt lezen in mijn CV ben ik ondertussen een jaar werkloos. Ik ben en blijf echter zeer gemotiveerd een nieuwe job aan te gaan. In mijn cv kunt u mijn verdere opleidings- en ervaringsachtergrond meer in detail nalezen. Graag licht ik mijn visie, ervaring en motivatie verder toe in een persoonlijk gesprek.

Hoogachtend.

[naam sollicitant]*

*Noot: * gegevens die pas bij de versturing werden aangepast*

voorbeeld cv en motivatiebrief, vertegenwoordiger type B

CV [NAAM SOLLICITANT]* Marcus van Vaernewijkstraat 33, 9030 Mariakerke (Gent) [gsm-nummer sollicitant]* [e-mailadres sollicitant]*
PERSOONLIJKE GEGEVENS ° 23 december 1975 Belgische nationaliteit Gehuwd
DIPLOMA'S Graduaat Handelswetenschappen: secretariaat-talen (Mercator Hogeschool, 1996)
WERKERVARING Account Manager bij Metaliris (december 2010-oktober 2012) Vertegenwoordiger/Verkoper bij Gondrood (augustus 1996-november 2010)
VAARDIGHEDEN Talen Nederlands: moedertaal Frans: goede beheersing zowel schriftelijk als mondeling Engels: goede beheersing zowel schriftelijk als mondeling Softwarekennis MS Word, MS Excel, MS Outlook, MS Powerpoint: goede beheersing
VARIA Ik doe aan sport (vooral zwemmen) Ik beschik over een Rijbewijs B en heb een eigen wagen.

Noot: * gegevens die pas bij de versturing werden aangepast

Geachte mevrouw/meneer

Op zoek naar een nieuwe job op de website van de VDAB, viel mijn oog op de vacature voor een **[job]***. Met veel enthousiasme stel ik me kandidaat voor deze job waarvoor ik denk over de juiste ervaring te beschikken.

Zoals u kunt lezen in mijn CV ben ik ondertussen een jaar werkloos. Ik ben en blijf echter zeer gemotiveerd een nieuwe job aan te gaan. Een dergelijke functie bij jullie is precies waar ik naar op zoek ben na enkele fijne jaren bij mijn vorige werkgever.

Met veel plezier probeer ik u tijdens een gesprek te overtuigen van mijn gedrevenheid, capaciteiten en ervaring.

Met vriendelijke groeten

[naam sollicitant]*

*Noot: * gegevens die pas bij de versturing werden aangepast*