

TEWERKSTELLING EN GENDER: 3 ONDERZOEKSBEVINDINGEN – 3 BELEIDSREFLECTIES

Prof. dr. Stijn Baert — Kamer van Volksvertegenwoordigers



BEVINDING 1. KLEVERIGE
VLOER DOOR WERKGEVERS- EN
WERKNEMERSVOORKEUREN

BEVINDING 1. KLEVERIGE VLOER DOOR WERKGEVERS- EN WERKNEMERSVOORKEUREN

- “Kleverige vloer” complementeert “glazen plafond” in arbeidseconomie.
- Glazen plafond: vrouwen bereiken moeilijk hoogste treden job-ladder.
- Kleverige vloer: vrouwen beklimmen minder snel eerste treden job-ladder.

Bevinding 1a: arbeidsmarkttuitkomsten voor vrouwen in België worden gekenmerkt door een kleverige vloer.



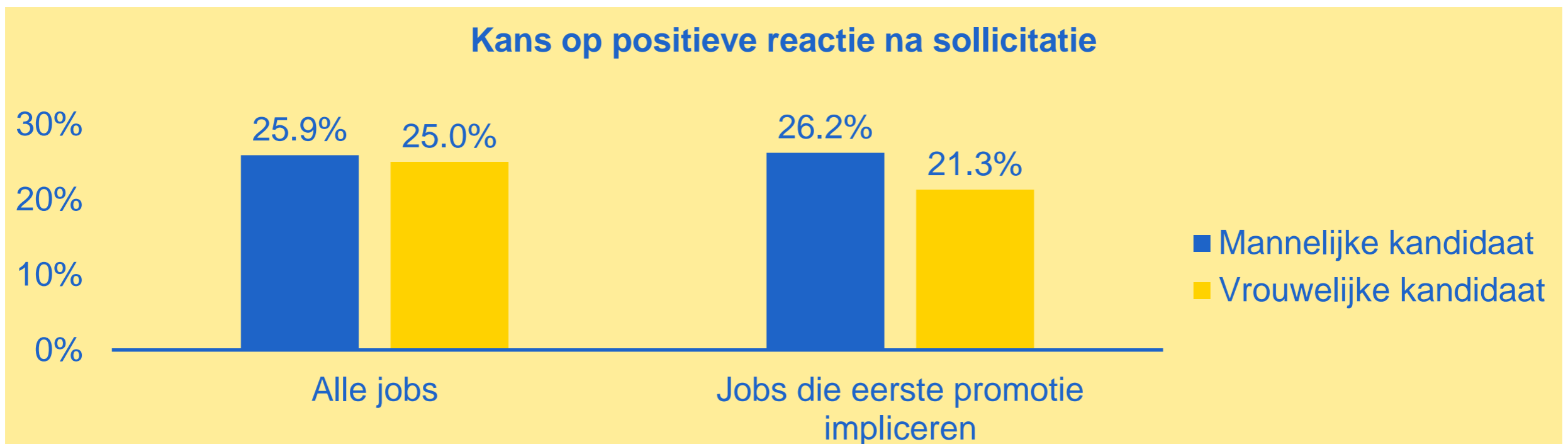
Boek “De m/v carrièrekloof: carrièreverschillen tussen vrouwen en mannen in België” (Nick Deschacht, Anneleen Baerts en Marie-Anne Guerry)

Artikel “Gender wage gaps, ‘sticky floors’ and ‘glass ceilings’ in Europe” (Louis Christofides, Alexandros Polycarpou en Kostantinos Vrachimis)



BEVINDING 1. KLEVERIGE VLOER DOOR WERKGEVERS- EN WERKNEMERSVOORKEUREN

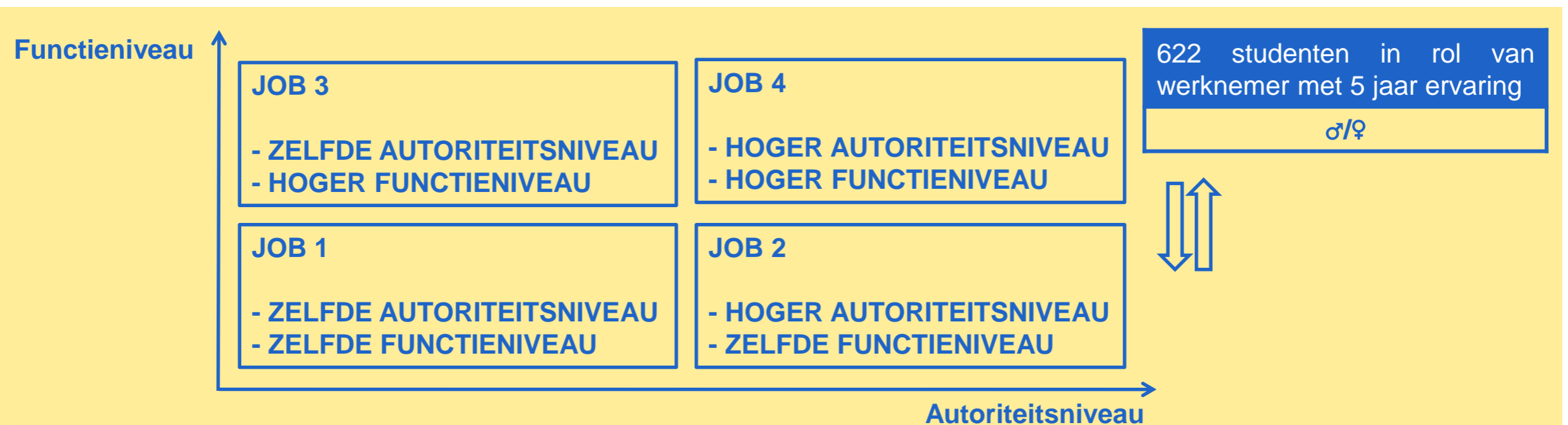
Bevinding 1b: kleverige vloer voor vrouwen op arbeidsmarkt deels verklaard door keuzes aan werkgeverszijde.



Onderzoek op basis van 1152 fictieve sollicitaties met individuen met economische Bachelor of Master en vijf jaar werkervaring in verschillende (passende) beroepen. De verschillen in positieve reactie binnen de jobs die een promotie (in functieniveau) impliceren zijn statistisch significant op het 5%-significantieniveau. Zie <http://dx.doi.org/10.1177/0019793915625213> of http://users.ugent.be/~sbaert/research_results.htm (studie 11) voor meer informatie.

BEVINDING 1. KLEVERIGE VLOER DOOR WERKGEVERS- EN WERKNEMERSVOORKEUREN

Bevinding 1c: kleverige vloer voor vrouwen op arbeidsmarkt deels verklaard door eigen voorkeuren van vrouwen. Vrouwen lijken in mindere mate promoties te ambiëren. Dit door (i) hogere risico-aversie en (ii) schrik voor discriminatie.

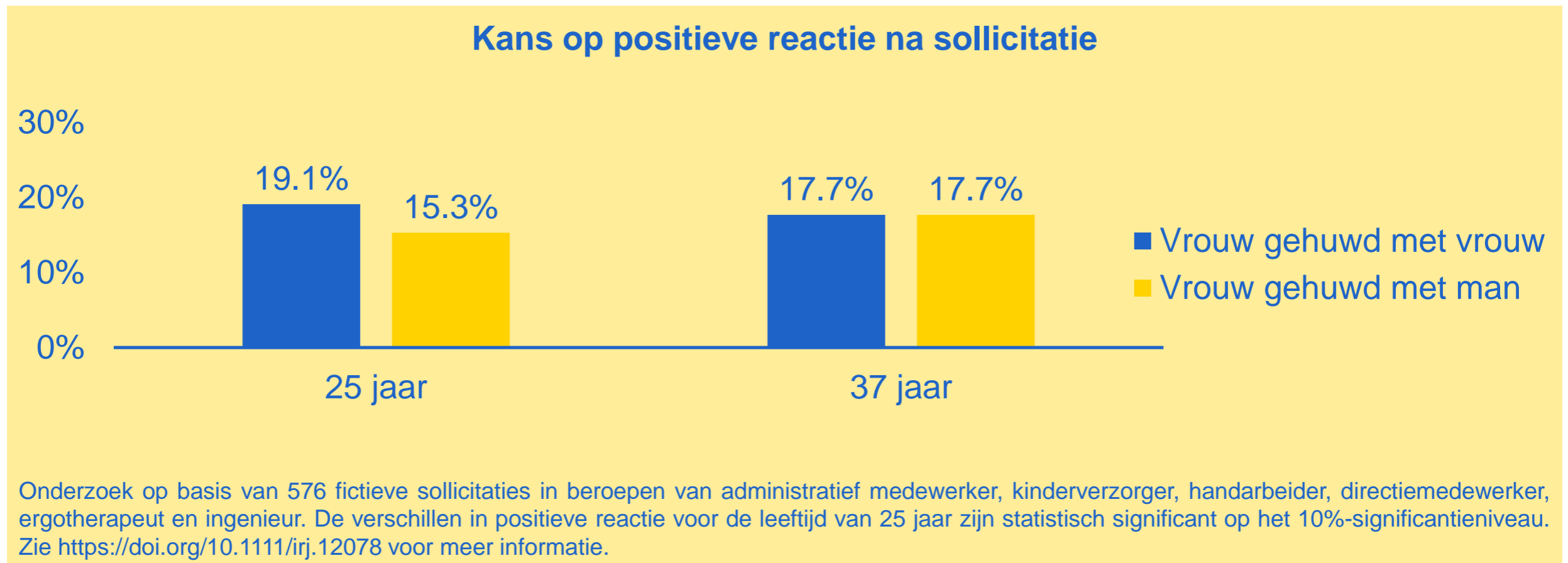


Onderzoek op basis van vignettetestudie. Zie http://users.ugent.be/~sbaert/research_results.htm (studie 19) voor meer informatie.



**BEVINDING 2. STRAF VOOR
MOEDERSCHAP IN (VLAAMSE)
ARBEIDSMARKT**

BEVINDING 2. STRAF VOOR MOEDERSCHAP IN (VLAAMSE) ARBEIDSMARKT





BEVINDING 3. ETNISCHE DISCRIMINATIE GELIJKAARDIG VOOR MANNEN EN VROUWEN

Liever Jacob dan Yusuf?

Veldonderzoek naar gelijke toegang tot de arbeidsmarkt, in de context van overheidsopdrachten door de lokale overheid

Prof. dr. Stijn Baert (Universiteit Gent)

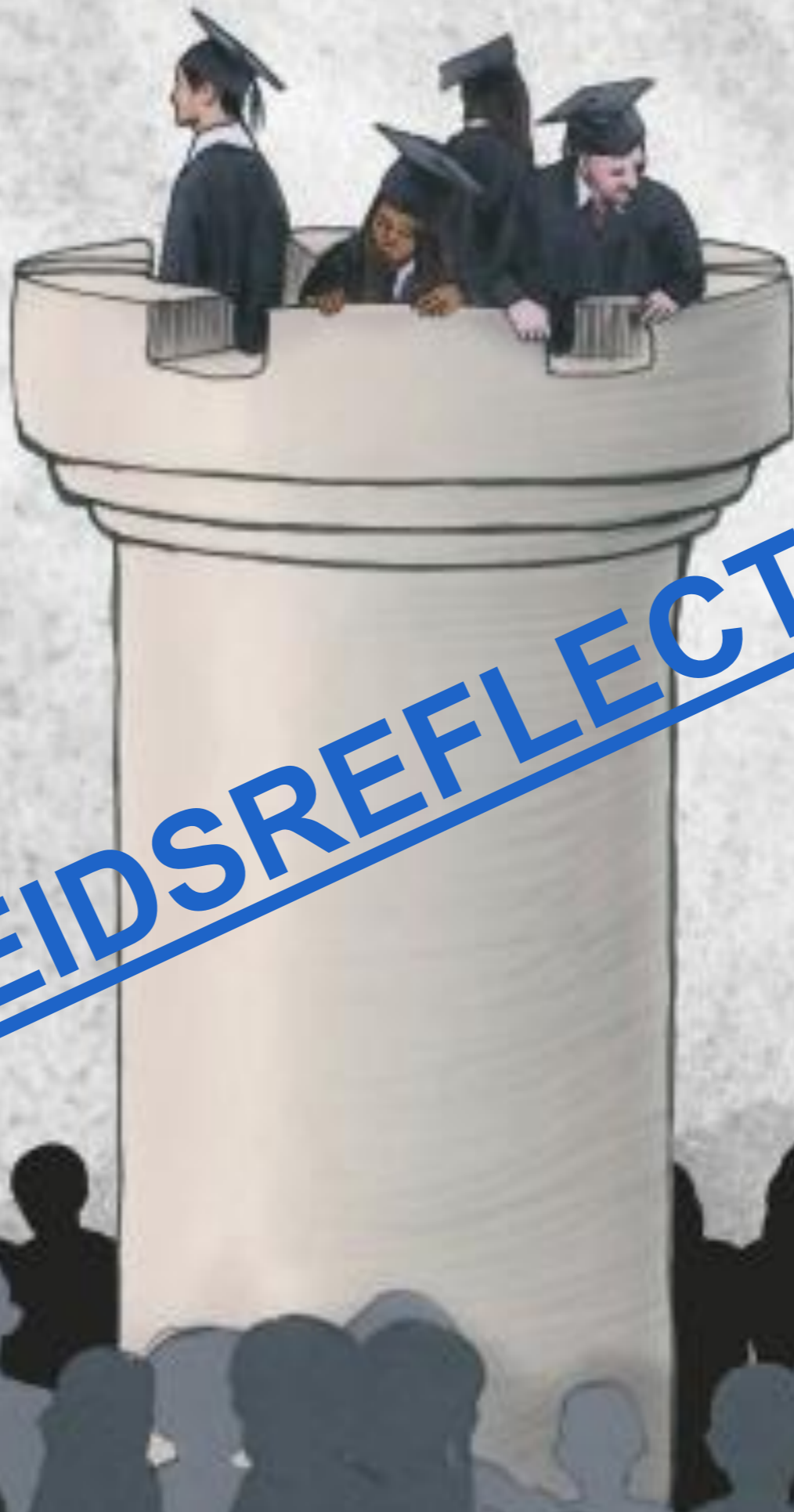
BEVINDING 3. ETNISCHE DISCRIMINATIE GELIJKAARDIG VOOR MANNEN EN VROUWEN

- Experimenten met fictieve sollicitaties in 2015 en 2016 tonen aan dat etnische discriminatie niet wezenlijk verschilt tussen mannen en vrouwen.
- Experiment 2016 (in opdracht van Stad Gent): **vreemde naam verlaagt kans op positieve reactie** voor vrouwelijke sollicitant met ongeveer **18%**.
- Experiment 2016 (in opdracht van Stad Gent): vreemde naam verlaagt kans op **uitnodiging voor jobgesprek** voor vrouwelijke sollicitant met ongeveer **28%**.

BEVINDING 3. ETNISCHE DISCRIMINATIE GELIJKAARDIG VOOR MANNEN EN VROUWEN

- Verder onderzoek toont aan dat **etnische discriminatie in Vlaanderen lager** is wanneer...
 - ... kandidaten kunnen bogen op **meer werkervaring** (meer info: <http://dx.doi.org/10.1016/j.econlet.2017.03.011>).
 - ... kandidaten solliciteren voor **knelpuntberoepen** (meer info: <http://dx.doi.org/10.1177/0019793915570873>).
 - ... kandidaten **hoogopgeleid** zijn (meer info: <http://dx.doi.org/10.1177/0019793915570873>).
 - ... kandidaten **vrijwilligerswerk** kunnen voorleggen (meer info: <http://dx.doi.org/10.1016/j.econlet.2016.07.035>).

BELEIDSREFLECTIES



D. BELEIDSREFLECTIES

1. Duur ouderschapsverlof afhankelijk van verdeling tussen moeder en vader?

- Huidige situatie ouderschapsverlof: 13 weken te verdelen tussen vader en moeder maar in praktijk nemen vooral moeders (deel van) deze weken op.
- Mogelijk alternatief: duur ouderschapsverlof afhankelijk van mate waarin vader en moeder evenwichtig deel opnemen.
 - Bijvoorbeeld: minimum 10 weken (als enkel één partner opneemt) tot maximum 15 weken (bij perfect gelijke verdeling).
 - Stimulans voor vaders om mee deel van zorg voor kinderen op te nemen (en *ipso facto* deel van straf op de arbeidsmarkt).
 - Discussie ten gronde over verdeling van zorg.
 - Systemen in Scandinavische landen kunnen inspireren.



D. BELEIDSREFLECTIES

2. Actievere detectie van arbeidsmarktdiscriminatie?

- Om discriminatie terug te dringen, moet verwachte kost voldoende hoog zijn.
 - Hoogte straf: geregeld via antidiscriminatiewetgeving.
 - Kans op straf: quasi nihil gegeven enkel passieve opsporing.
 - Zoals snelheidsbeperkingen verkeer: regels volstaan niet indien “pakkans” er niet is.
- Fictieve sollicitaties leveren geen juridisch sluitend bewijs van discriminatie.
 - Op niveau individuele werkgever kan verschil in behandeling ingegeven zijn door toeval.
- Fictieve sollicitaties kunnen wel middel zijn bij innovatieve, positieve aanpak.
 - Bijvoorbeeld: experimenten en niet-discriminerende sectoren belonen als “faire sector”.
 - Bijvoorbeeld: individuele werkgevers eenmaal testen waarbij minderheidskandidaat licht voordeel krijgt (via bijvoorbeeld betere lay-out en eerst verstuurd). Indien werkgever dan enkel meerderheidskandidaat positief signaal geeft, is dit aanleiding voor “goed gesprek”.



D. BELEIDSREFLECTIES

3. Etnische minderheden stimuleren tot vrijwilligerswerk (als deel van inburgerings-, activerings- of naturalisatietrajecten)?

- Verenigd Koninkrijk: kandidaten voor naturalisatie kunnen hun procedure versnellen door bewijzen van vrijwilligerswerk.
- Deens systeem: 100 punten nodig om permanente verblijfsvergunning te verkrijgen, waarbij 15 punten kunnen verdiend worden via vrijwilligerswerk.



APPENDIX: MEER INFORMATIE

Homepage Prof. dr. x
users.ugent.be/~sbaert/research_results.htm

UNIVERSITEIT GENT

HOMEPAGE PROF. DR. STIJN BAERT

HOME CV TEACHING RESEARCH

Research results

A. RESEARCH PROJECTS: PUBLICATIONS IN WEB OF SCIENCE JOURNALS

1. Pure Ethnic Gaps in Educational Attainment and School to Work Transitions: When Do They Arise?

▼ 1. Wanneer ontstaan etnische verschillen op school en arbeidsmarkt? (klik voor Nederlandse samenvatting)

Nederlandse samenvatting. In dit artikel worden de waargenomen verschillen in onderwijs- en eerste arbeidsmarktuitskomsten tussen Vlaamse en vreemde jongeren opgedeeld in een stuk verklaard door sociaal-economische achtergrond en een resterend 'zuiver etnisch' verschil.

De drie belangrijkste bevindingen zijn de volgende. (1) De lagere sociale afkomst van allochtonen verklaart bijna volledig hun hogere kans om de school voortijdig te verlaten en hun lagere kans om hoger onderwijs aan te vatten. (2) Een heel ander beeld ontstaat wanneer men rekening houdt met de schoolvertraging die autochtonen en allochtonen oplopen. In dit geval spelen zuiver etnische verschillen wel een belangrijke rol: allochtonen zitten vaker over dan allochtonen, los van hun sociale afkomst. (3) Nog sterker is het zuiver etnische verschil op de arbeidsmarkt: sociale afkomst speelt amper nog een rol in de verklaring van de tragere overgang van school naar werk van allochtonen. Het zijn vooral zuiver etnische factoren die dit verklaren.

Tags. ethnicity dynamic discrete choice labour education

Abstract. This article decomposes the observed gaps in educational attainment and school-to-work transitions in Belgium between grandchildren of natives and of women of "non-Western" nationality into (i) differences in observed family endowments and (ii) a residual "pure ethnic gap". It innovates by explicitly taking delays in educational attainment into account, by identifying the moments at which the pure ethnic gaps arise, by disentangling the decision to continue schooling at the end of a school year from the achievement within a particular grade, and by integrating the language spoken at home among observed family endowments. The pure ethnic gap in educational attainment is found to be small if delays are neglected, but substantial if not and for school-to-work transitions. It is shown that more than 20% of the pure ethnic gap in graduating from secondary school without delay originates in tenth grade. Language usage explains only part of the gap in school-to-work transitions for low educated.

Co authors: Prof. dr. Bart Cockx

Favorites for UGent'ers en Vlamingen

- Onderzoeksresultaten
- Masterproefonderwerpen

Favorites for international scientific community

- Research projects
- Downloadable cv
- Register of all correspondence experiments on hiring discrimination since 2005

Follow me on Twitter!

Follow @Stijn_Baert