

DISCRIMINATIE OP DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT: REFLECTIES NA VIJF JAAR VELDONDERZOEK

Prof. dr. Stijn Baert — Hoorzitting Vlaams Parlement

ROADMAP

- A. Wie is Stijn Baert?
- B. Veldonderzoek voor Stad Gent
- C. Vijf jaar undercover
- D. Beleidsreflecties



**A. WIE IS
STIJN BAERT?**



200 JAAR

A. WIE IS STIJN BAERT?

[HTTP://USERS.UGENT.BE/~SBAERT](http://users.ugent.be/~sbaert)

- Burgerlijk Ingenieur (2006, UGent), Master in de economische wetenschappen (2008, UGent), Doctor in de economische wetenschappen (2013, UGent).
- Voltijds professor in de empirische arbeidseconomie aan de UGent.
 - Onderzoek (50%): Arbeidseconomie, Onderwijseconomie, Gezondheidseconomie, Voetbaleconomie en Experimentele economie.
 - Onderwijs (35%).
 - Inleiding tot de economie (Bachelor toegepaste taalkundige), Inleiding Onderzoeksmethoden (Bachelor bestuurskunde en publiek management), (Seminariewerk) Arbeidseconomie (Bachelor economische wetenschappen) en Masterproeven.
 - Dienstverlening (15%).
- Deeltijds professor Sociaaleconomische Analyse aan de UAntwerpen.

A. WIE IS STIJN BAERT?

[HTTP://USERS.UGENT.BE/~SBAERT](http://users.ugent.be/~sbaert)

- Expertise arbeidsmarktdiscriminatie.
 - > 25 veldexperimenten met fictieve sollicitaties in Vlaanderen.
 - > 14 publicaties in Web of Science op basis van deze veldexperimenten.
 - Topaantal referenties naar deze veldexperimenten in toonaangevende overzichtsstudie “Experimental research on labor market discrimination” in *Journal of Economic Literature*.
 - Opname in wereldwijde top 100 van jonge economen (in 2015 en 2016) grotendeels op basis van dit onderzoek.
 - “Gast-uitgever” van volume rond arbeidsmarktdiscriminatie voor *International Journal of Manpower*.
 - Geassocieerd uitgever van aan thema arbeidsmarktdiscriminatie gerelateerd tijdschrift *Journal of Population Economics*.
 - Financiering van twee doctoraatstudenten voor dit thema.

B. VELDONDERZOEK VOOR STAD GENT



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)

B. VELDONDERZOEK VOOR STAD GENT

- Drie experimenten uitgevoerd.
 - Correspondentie-experiment etnische discriminatie.
 - Correspondentie-experiment ongelijke behandeling op basis van functiebeperking.
 - Telefonisch scenario-experiment overbodige drempels nationaliteit interimsector.
- Focus in deze presentatie op eerste experiment.

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)

B. VELDONDERZOEK VOOR STAD GENT

B.1 CORRESPONDENTIE-EXPERIMENT

- Paren van fictieve sollicitaties uitgestuurd naar bestaande vacatures.
 - Beide sollicitaties verschillen enkel in de minderheidsstatus van de kandidaat.
 - Door reactie van werkgeverszijde op te volgen kan men discriminatie meten.
- Methode doorstaat **ethische toets**.
 - Gouden standaard om ongelijke behandeling te meten.
 - Ongelijke behandeling onderscheiden van factoren aan de werknemerszijde.
 - Alle informatie die de werkgever heeft, staat onder controle van onderzoeker.
 - Kosten voor werkgevers zo beperkt mogelijk houden.
 - Restrictie: geen resultaten op niveau werkgever communiceren.
- Methode doorstaat **wetenschappelijke toets**.
 - Eerdere experimenten in gezaghebbende wetenschappelijke tijdschriften.

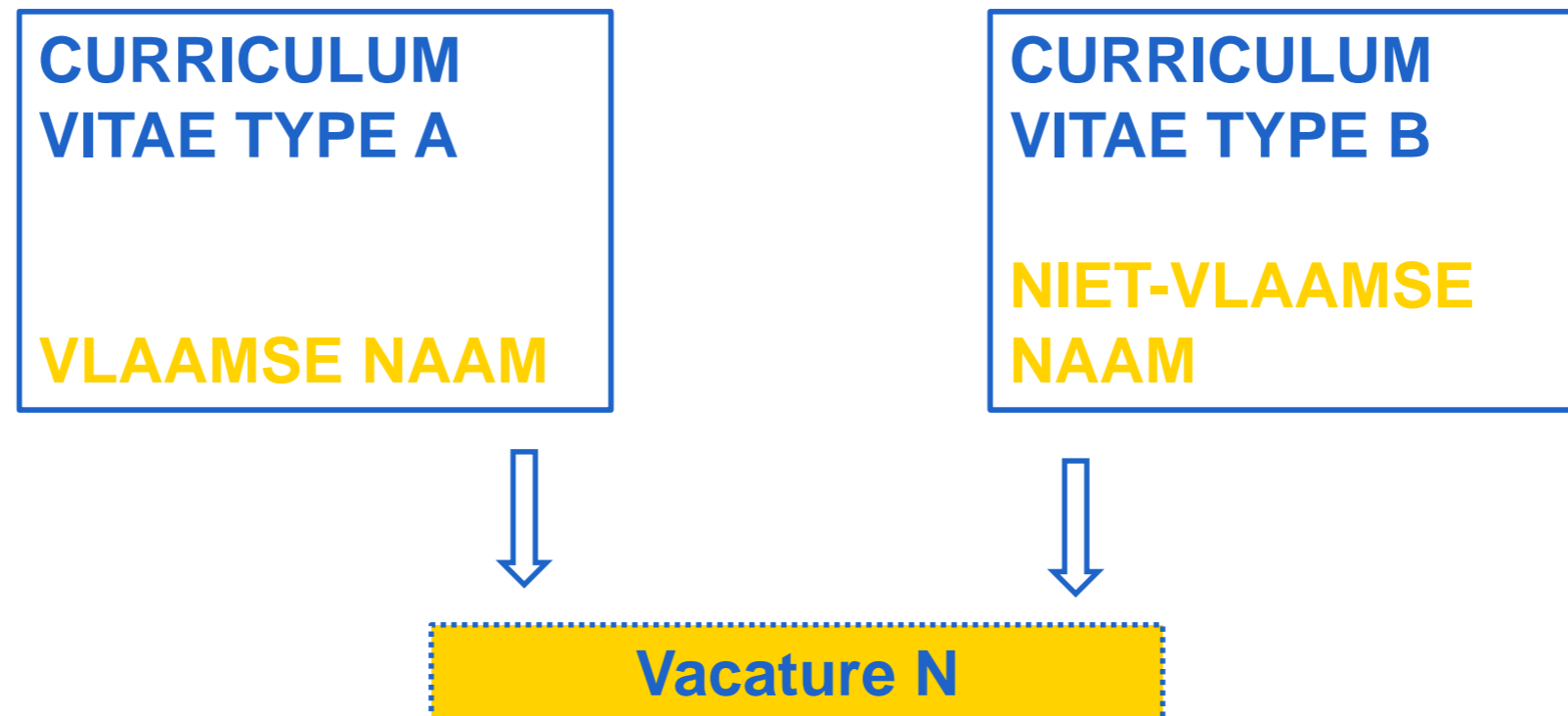
B. VELDONDERZOEK VOOR STAD GENT

B.2 EXPERIMENT ETNISCHE DISCRIMINATIE

- Testen van ongelijke behandeling op basis van etnische origine naam.
 - Vlaams versus **Turks, Marokkaans, Ghanees** of **Slowaaks** klinkende naam.
 - Namen aangeleverd door Stad Gent.
- Bij vacatures bedrijven die **non-discriminatieclausule** ondertekenden voor project (projectbedrag minstens 1000 euro) Stad Gent.
 - Vacatures gevonden via homepagina's van de ondernemingen en via de VDAB-databank (na het zoeken op de naam van de onderneming).
 - Gesolliciteerd voor twintig veel voorkomende beroepen.
 - 10 relatief laaggeschoolde beroepen.
 - 10 relatief hooggeschoolde beroepen.
- Beoogd aantal van 384 vacatures (**764 sollicitaties**) gerealiseerd.

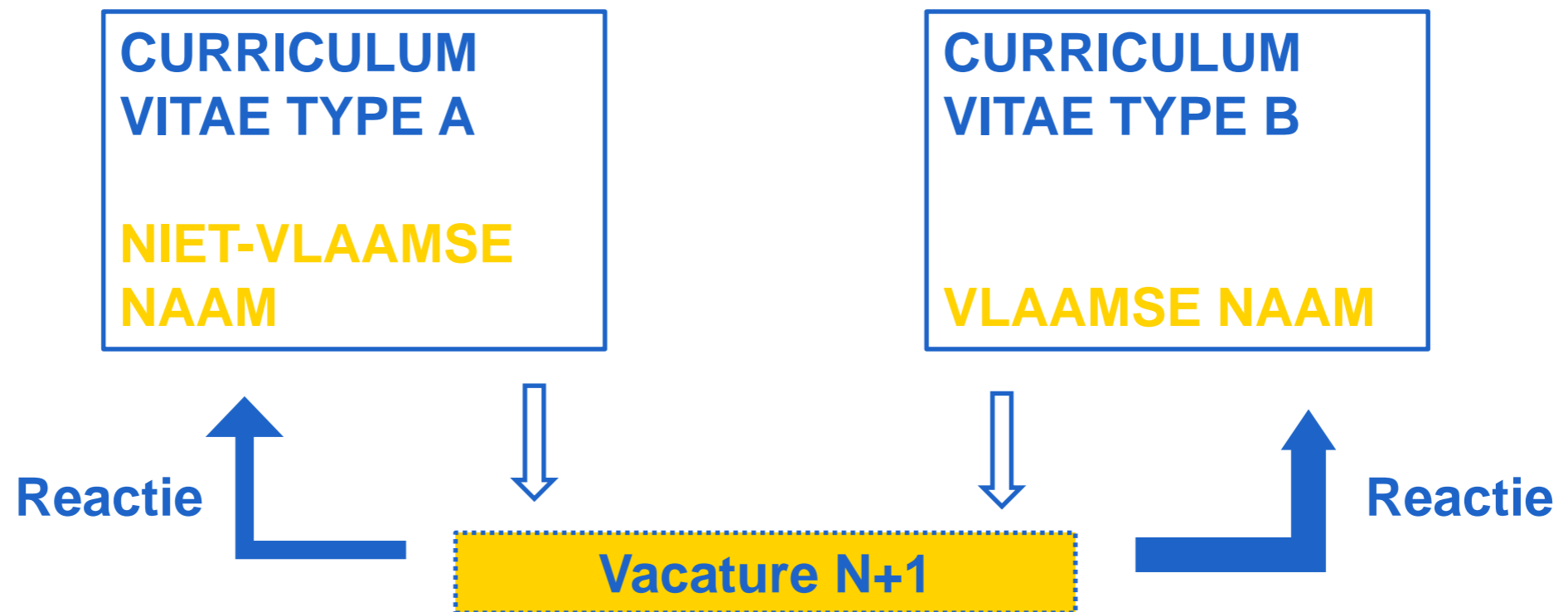
B. VELDONDERZOEK VOOR STAD GENT

B.2 EXPERIMENT ETNISCHE DISCRIMINATIE



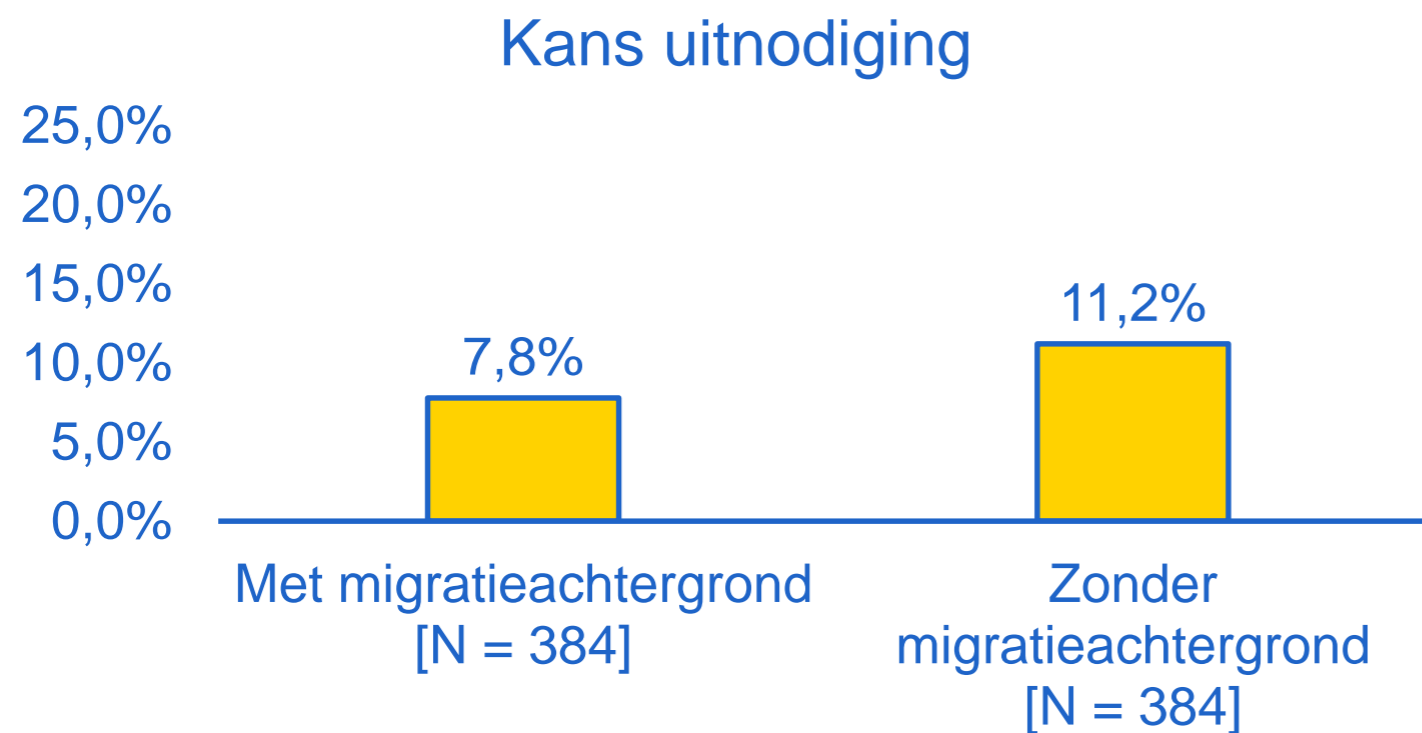
B. VELDONDERZOEK VOOR STAD GENT

B.2 EXPERIMENT ETNISCHE DISCRIMINATIE



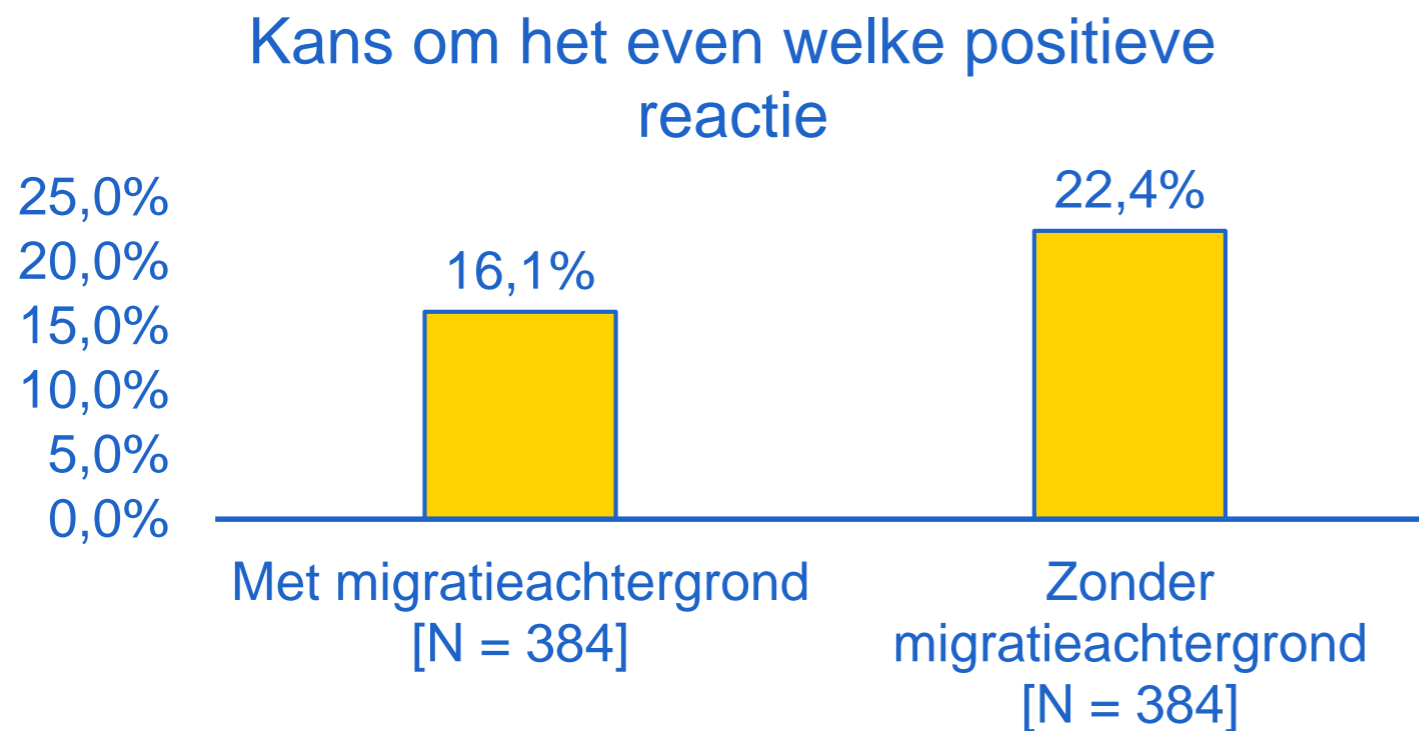
B. VELDONDERZOEK VOOR STAD GENT

B.2 EXPERIMENT ETNISCHE DISCRIMINATIE



B. VELDONDERZOEK VOOR STAD GENT

B.2 EXPERIMENT ETNISCHE DISCRIMINATIE



B. VELDONDERZOEK VOOR STAD GENT

B.2 EXPERIMENT ETNISCHE DISCRIMINATIE

- Gemeten discriminatie ...
 - ... ook vastgesteld op niveau deelgroepen met Turks, Marokkaans of Ghanees klinkende naam, maar niet voor kandidaten met Slowaaks klinkende naam.
 - ... **ongeveer even hoog** voor mannelijke en vrouwelijke kandidatenparen.
 - ... **lager** wanneer kandidaten konden bogen op **meer werkervaring**.
 - ... **lager** wanneer kandidaten solliciteerden bij **grotere bedrijven**.
 - ... **ongeveer even hoog** als in andere recente Vlaamse experimenten waarbij (vooral) werkgevers werden getest die **geen non-discriminatieclausule** ondertekenden.
 - ... **ongeveer even hoog** als in experimenten in **VS, Zweden en Canada**.
 - ... **lager** dan in andere recente experimenten in **Australië en Frankrijk**.
 - ... **hoger** dan in **Nederland**.



B. VELDONDERZOEK VOOR STAD GENT

B.3 CONCLUSIE VELDONDERZOEK VOOR STAD GENT

1. Substantiële ongelijke behandeling op basis etnische achtergrond binnen steekproef van geteste vacatures.
 - Zie eerdere slides.
2. Zwaksignificante ongelijke behandeling op basis functiebeperking.
 - Kandidaten met functiebeperking worden onvoldoende open van feedback voorzien.
3. Eerder beperkte overbodige administratieve drempels jegens personen met niet-Belgische nationaliteit door interimkantoren.
 - Turkse werkzoekenden: geen overbodige documenten gevraagd, hoewel in 16% gevallen niet meteen antwoord of bepaalde documenten nodig waren.
 - Bulgaarse werkzoekenden: in 22% gevallen overbodig document gevraagd.

A man with grey hair and glasses, wearing a light-colored suit jacket over a blue shirt and tie, is looking down at a white document he is holding. The background consists of horizontal wooden slats. A large, white, bold text overlay is positioned diagonally across the center of the image. The text is underlined and reads:

C. VIJF JAAR
UNDERCOVER

C. VIJF JAAR UNDERCOVER

C.1 BELANGRIJKSTE BEVINDINGEN

- Effect **vreemde naam**:
 - Zie eerdere slides.
 - Uit ander onderzoek:
 - Geen discriminatie wanneer kandidaten voldoende ervaring hebben ([link](#)).
 - Geen discriminatie wanneer kandidaten aan vrijwilligerswerk doen ([link](#)).
- Effect **functiebeperking** (versus geen beperking vermeld):
 - Ongeveer 53% minder kans op uitnodiging jobgesprek ([link](#)).
 - Vermelden van loonsubsidie beïnvloedt kansen niet.
- Effect 6 jaar **oudere leeftijd**:
 - Ongeveer 39% minder kans op uitnodiging voor jobgesprek ([link](#)).
 - Discriminatie varieert sterk naar wat oudere kandidaat tijdens extra jaren deed.

C. VIJF JAAR UNDERCOVER

C.1 BELANGRIJKSTE BEVINDINGEN

- Effect **vrouwelijke** (versus mannelijke) **naam**:
 - In het algemeen geen ongelijke behandeling.
 - Wel discriminatie wanneer gesolliciteerd wordt voor baan die (eerste) promotie zou impliceren (“kleverige vloer”) ([link](#)).
 - Verdere evidentie van ongelijke behandeling op basis van **toekomstige zwangerschap**.
- Effect vermelde **eerdere depressie**.
 - Effect vergelijkbaar met dat van onverklaarde werkloosheid ([link](#)).
- Effect vermeld **vakbondslidmaatschap**:
 - Ongeveer 22% minder kans op uitnodiging voor jobgesprek ([link](#)).
 - Discriminatie is hoger als syndicalisatiegraad in sector hoger is.

C. VIJF JAAR UNDERCOVER

C.1 BELANGRIJKSTE BEVINDINGEN

- Effect **als vrouw gehuwd zijn met vrouw** (versus met man):
 - In het algemeen geen ongelijke behandeling.
 - Op fertiele leeftijd hebben lesbiennes zelfs hogere kans op positieve reactie dan heteroseksuele vrouwen (straf voor moederschap?) ([link](#)).
- Effect vermelde **politieke voorkeur**:
 - Geen ongelijke behandeling.

C. VIJF JAAR UNDERCOVER

C.2 VERVOLG: VAN METEN NAAR ONTRAFELEN

1. Analyseren laatste correspondentie-experimenten.
 - Onder andere: discriminatiegrond ouderschap.
2. Bestuderen van **moderatoren** arbeidsmarktdiscriminatie.
 - Integratie van data uit alle experimenten.
 - Nagaan met welke beroeps-, bedrijfs-, sectorkenmerken discriminatie in algemeen samengaat (zoals klantencontact in beroep en bedrijfsgrootte).
 - Boek op basis van deze inzichten?
3. Bestuderen van **mediatoren** arbeidsmarktdiscriminatie.
 - Nagaan wat onderliggende mechanismen van arbeidsmarktdiscriminatie zijn.
 - Reeds evidentie voor rol risico-aversie en gepercipieerde voorkeuren klanten en collega's.
 - Via vertaling van veldexperimenten naar labo-omgeving.

C. VIJF JAAR UNDERCOVER

C.3 MEER INFO

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)

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](#).


Downloads. Published in **Economics of Education Review** (URL: <http://dx.doi.org/10.1016/j.econedurev.2013.07.006>). A presentation is downloadable [here](#).

2. Overeducation at the start of the career: Stepping stone or trap?

► 2. Eerste baan onder scholingsniveau: springplank of valkuil? (klik voor Nederlandse samenvatting)

Tags. **overeducation** **unemployment** **duration analysis** **labour** **education**

Abstract. This study investigates whether young unemployed graduates who accept a job below their level of education accelerate or delay the transition into a job that matches their level of



Favorieten voor 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

C. VIJF JAAR UNDERCOVER

C.3 MEER INFO

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

C. VIJF JAAR UNDERCOVER

C.3 MEER INFO

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

UNIVERSITEIT GENT

HOMEPAGE PROF. DR. STIJN BAERT

HOME CV TEACHING RESEARCH

Register of correspondence experiments on hiring discrimination since 2005

See my chapter in 'Audit Studies: Behind the Scenes with Theory, Method, and Nuance' (edited by S. Michael Gaddis and published by Springer) on the original register for more information concerning its the construction. A discussion paper version of this chapter can be downloaded [here](#).

Links to additional experiments to be included can be sent to Stijn.Baert@UGent.be.

(1) Treatment	(2) Country of analysis	(3) Study	(4) Effect
A. Discrimination ground: Race and national origin			
A.1. African (versus native) name	France	Cediey & Foroni (2008)	-
		Edo et al. (2013)	-
	US	Nunley et al. (2015)	-
		Gaddis (2015)	-
		Jacquement & Yannelis (2012)	-

Favorieten voor UGent'ers en Vlamingen

- Onderzoekresultaten
- Masterproefonderwerpen

Favorites for international scientific community

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

A conceptual image featuring a tall, cylindrical stone tower with a flat top. On the top of the tower, four graduates in black academic regalia and mortarboards are looking out. Below the tower, a large crowd of people is represented by dark grey and black silhouettes. The background is a light, textured grey. Overlaid on the tower is the text 'D. BELEIDS- REFLECTIES' in a bold, blue, sans-serif font, slanted upwards from left to right. The text is underlined with two parallel blue lines.

**D. BELEIDS-
REFLECTIES**

D. BELEIDSREFLECTIES

1. Anno 2017 belemmert arbeidsmarktdiscriminatie nog altijd de toegang van minderheidsgroepen tot de arbeidsmarkt.

- Dit is onwettelijk.
- Dit is onethisch.
- Dit is inefficiënt.
 - Alle krachten zijn nodig om de vergrijzing het hoofd te bieden.
 - Indien aangeworven wordt op basis van factoren die productiviteit niet beïnvloeden, leidt dit tot economisch verlies op micro- en macroniveau.
 - Lidtekeneneffect werkloosheid: wie (door discriminatie) werkloos is in begin carrière, heeft ook later hogere kans op werkloosheid (onafhankelijk van eventuele discriminatie dan).

D. BELEIDSREFLECTIES

2. Arbeidsmarktdiscriminatie mag niet verengd worden tot etnische discriminatie of genderdiscriminatie.

- Minstens even cruciaal: leeftijdsdiscriminatie.

D. BELEIDSREFLECTIES

3. Actievere detectie van arbeidsmarktdiscriminatie dringt zich op.

- Om discriminatie terug te dringen, moet de verwachte kost voldoende hoog zijn:
 - Verwachte kost discriminatie = (kans op straf bij discriminatie) x (hoogte straf).
 - Hoogte straf: geregeld via antidiscriminatiewetgeving.
 - Kans op straf: quasi nihil gegeven enkel passieve opsporing.
- Zoals snelheidsbeperkingen verkeer of inning belastingen: regels volstaan niet indien “pakkans” bij overtreding er niet is.

D. BELEIDSREFLECTIES

4. Praktijktesten laten in deze niet toe juridisch sluitend bewijs van discriminatie te leveren.

- Op niveau van individuele geteste werkgever kan verschil in behandeling ingegeven zijn door toeval.
- Men zou al een dertigtal fictieve sollicitaties moeten gaan doen bij dezelfde werkgever om toeval uit te sluiten, wat noch methodologisch noch ethisch verantwoord is.

D. BELEIDSREFLECTIES

5. Praktijktesten kunnen wel middel zijn bij innovatieve, positieve aanpak.

- Bijvoorbeeld: correspondentie-experimenten uitrollen in sectoren en niet-discriminerende sectoren belonen met label “faire sector”.
- Bijvoorbeeld: individuele werkgevers eenmaal testen waarbij minderheidskandidaat licht voordeel krijgt (via bijvoorbeeld betere lay-out en eerst verstuurd).
 - Indien werkgever dan toch enkel meerderheidskandidaat positief signaal geeft, kan dit aanleiding zijn voor “een goed gesprek”.

D. BELEIDSREFLECTIES

6. Geen voorstander van quota of positieve discriminatie.

- Maskeren achterstelling van bepaalde groep door feitelijke discriminatie jegens andere groepen in te voeren.
- Mogelijk stigmatiserend voor wie onder quotum wordt aangeworven: getalenteerd persoon kan worden weggezet als excuustruus of alibi-allochtoon.
- Wie bepaalt welke kansengroepen wel quotum verdienen en welke niet?
 - Minder marge om individuen van kansengroepen zonder quotum aan te werven (“risico”).
 - Combineren van verschillende quota is bijzonder complex.