

STIJN BAERT

BART COCKX

NIELS GHEYLE

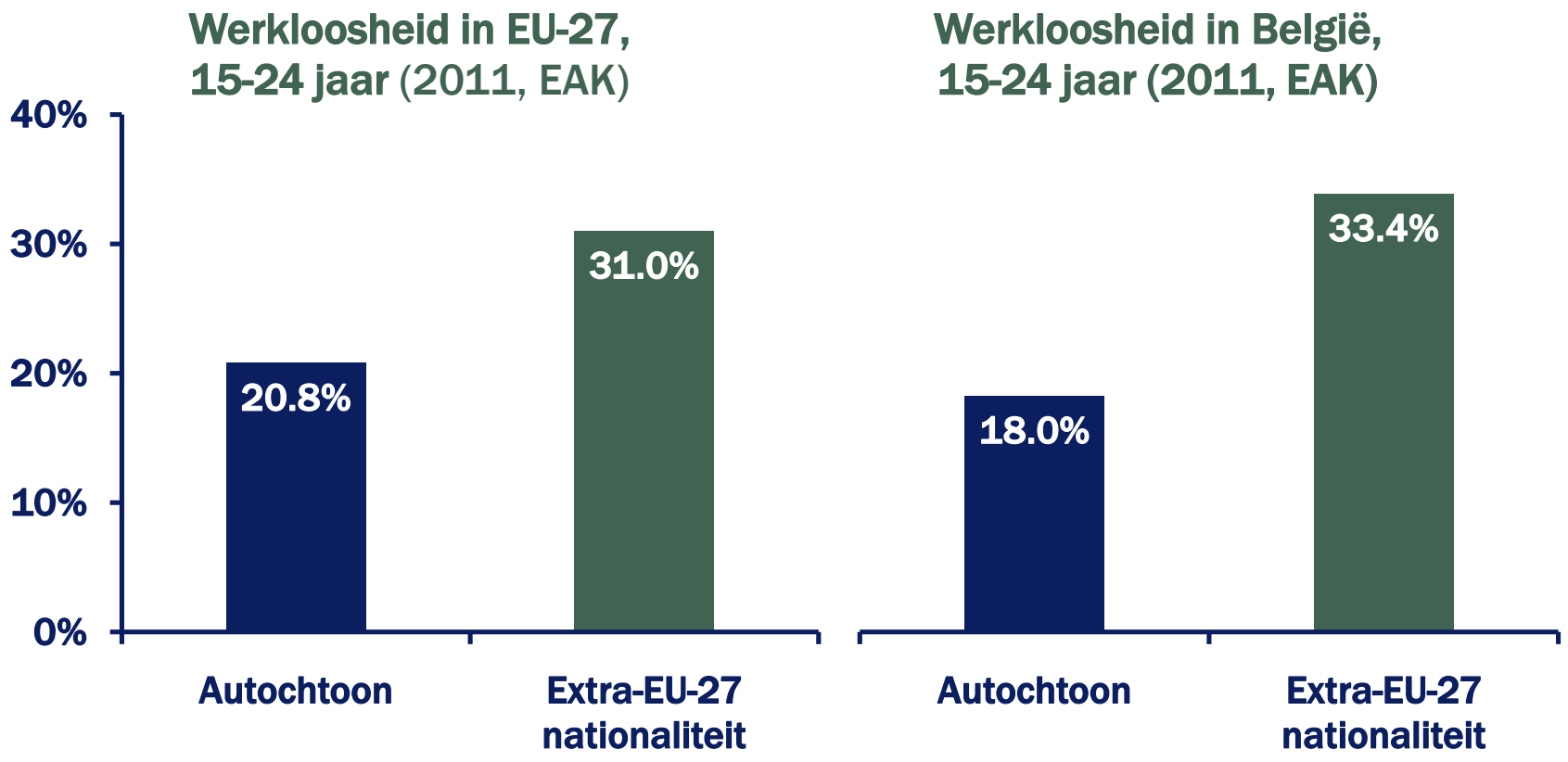
CORA VANDAMME



**DISCRIMINEREN WERKGEVERS MINDER ALS HUN
VACATURES MOEILIK IN TE VULLEN ZIJN?
EEN VELDEXPERIMENT OP DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT**

Mogelijke verklaringen voor verschillen

- Verschillen menselijk kapitaal (werknemerszijde)
- Verschillen preferenties en gedrag werknemerszijde
- Verschillen preferenties en gedrag werkgeverszijde



Werkgevers in België

- Uitgebreide antidiscriminatiewetgeving
- Hoge werkloosheid onder allochtonen

Discrimineren werkgevers allochtone schoolverlaters?

Onderzoekspopulatie allochtone schoolverlaters

- “Target group for intensive labour market assistance”
- Littekeneffecten

Discrimineren werkgevers minder als hun vacatures moeilijk in te vullen zijn

Roadmap

1. Literatuur en onze bijdrage
2. Onderzoeksmethodologie
3. Onderzoeksresultaten
4. Conclusie en beleidsaanbevelingen

1. Literatuuroverzicht en onze bijdrage

Eerdere bijdrages

- **Directe en indirecte theoretische basis** voor negatieve relatie tussen discriminatie en arbeidsmarktkrapte
 - Ashenfelter (1970), Black (1985), Biddle en Hamermesh (2012)
 - Een grote toestroom van werknemers verlaagt de kost van discriminatie doordat wegsturen van een minderheidskandidaat tot een laag productieverlies zal leiden.

Onze bijdrage

- **Directe empirische evidentie** voor negatieve relatie tussen discriminatie en arbeidsmarktkrapte

Correspondentie-onderzoek

- Paren van fictieve sollicitaties worden uitgestuurd naar bestaande vacatures.
 - Beide sollicitaties verschillen enkel in de minderheidsstatus van de kandidaat.
 - Door reactie van werkgeverszijde op te volgen kan discriminatie gemeten worden.
- Gouden standaard om aanwervingsdiscriminatie te identificeren.
 - Werkgeversdiscriminatie wordt onderscheiden van factoren aan de werknemerszijde.
 - Alle informatie die de werkgever heeft, staat onder controle van onderzoeker.
- Bertrand en Mullainathan (AER, 2004) is referentiewerk.

Onderzoeksontwerp (1)

**CURRICULUM VITAE
TYPE A**

**PROFESSIONELE
BACHELOR IN
BEDRIJFS-
MANAGEMENT**

**CURRICULUM VITAE
TYPE A**

**BEROEPSSECUNDAIR
ONDERWIJS (BSO):
METAALBEWERKING**

**CURRICULUM VITAE
TYPE A**

**BEROEPSSECUNDAIR
ONDERWIJS (BSO):
ORGANISATIEHULP**

**CURRICULUM VITAE
TYPE A**

**TECHNISCH
SECUNDAIR
ONDERWIJS (TSO):
HANDEL**

**CURRICULUM VITAE
TYPE B**

**PROFESSIONELE
BACHELOR IN
BEDRIJFS-
MANAGEMENT**

**CURRICULUM VITAE
TYPE B**

**BEROEPSSECUNDAIR
ONDERWIJS (BSO):
METAALBEWERKING**

**CURRICULUM VITAE
TYPE B**

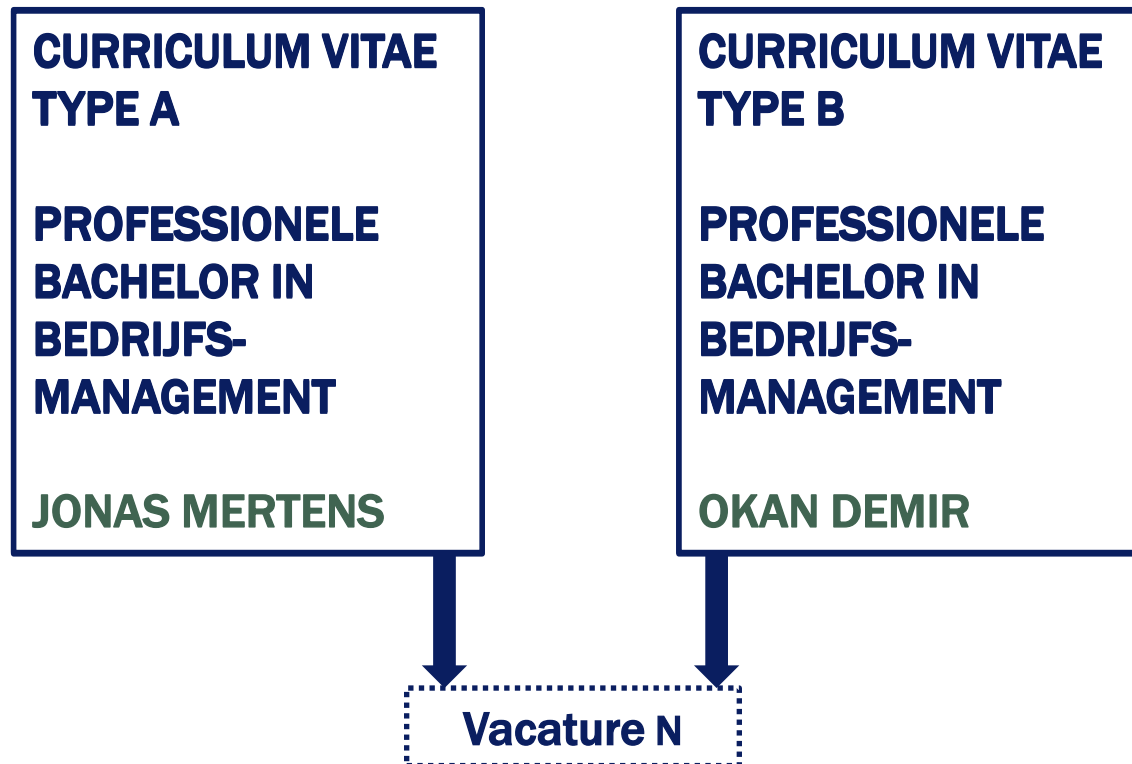
**BEROEPSSECUNDAIR
ONDERWIJS (BSO):
ORGANISATIEHULP**

**CURRICULUM VITAE
TYPE B**

**TECHNISCH
SECUNDAIR
ONDERWIJS (TSO):
HANDEL**

GENE

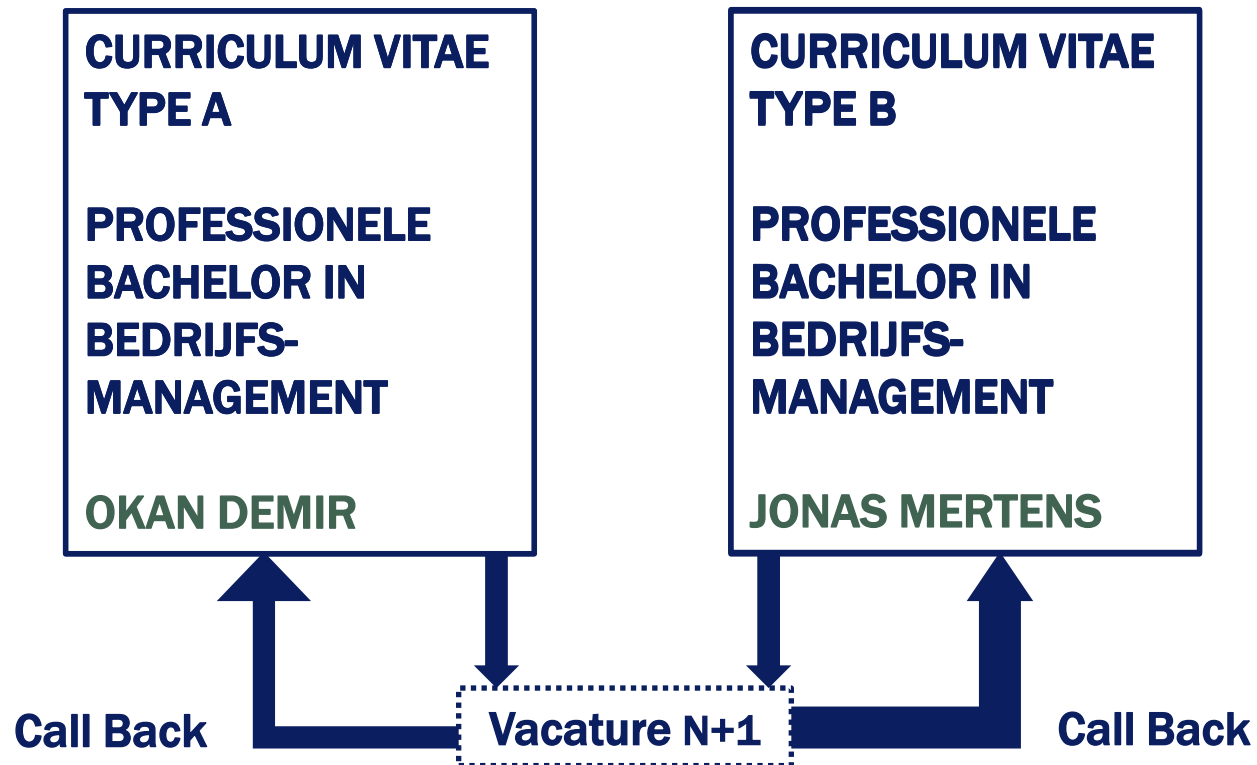
Onderzoeksontwerp (2)



Onderzoeksontwerp (3)

Positieve call back

- Sensu stricto: uitnodiging jobgesprek
- Sensu lato: elke positieve reactie



Onderzoeksontwerp (4)

Hoe wordt “moeilijk te vullen” (arbeidsmarktkrapte) gemeten?

- Elke vacature kan gerelateerd worden aan een beroep volgens VDAB-classificatie.
- Voor elk beroep kennen we indicatoren voor de arbeidsmarktkrapte.
 - Gemiddelde duurtijd van vacatures voor dit beroep (in 2011)
 - Knelpuntstatus van het beroep (in 2011)



Beschrijvende statistieken

Beschrijvende statistieken: uitnodiging voor jobgesprek				
	Positieve call back Vlaamse	Positieve call back Turkse	Call back ratio	t-waarde
Alle vacatures	0.19	0.13	1.44**	2.04
Vacatures voor knelpunt- beroepen	0.17	0.17	1.03	0.07
Vacatures voor niet-knelpunt- beroepen	0.21	0.10	2.05***	2.64

Regressieresultaten

Probit-schattingen, marginale effecten: uitnodiging jobgesprek

Turkse origine	-0.06***(0.02)
-----------------------	-----------------------

Standaardfouten, gecorrigeerd voor clustering op vacatureniveau, tussen haakjes. ***(**)((*)) geeft significantie op 1% (5%) ((10%)) niveau aan.

Probit-schattingen, marginale effecten: uitnodiging jobgesprek

Turks*Knelpunt-beroep	-0.01	(0.02)
------------------------------	--------------	---------------

Turks*Niet-knelpunt-beroep	-0.11***	(0.02)
-----------------------------------	-----------------	---------------

Andere opgenomen variabelen: "knelpuntberoep".
Standaardfouten, gecorrigeerd voor clustering op vacatureniveau, tussen haakjes. ***(**)((*)) geeft significantie op 1% (5%) ((10%)) niveau aan.

Discrimineren werkgevers

UNIVERSITEIT
GENT

allochtone schoolverlaters?

Minder discriminatie als vacatures

moeilijk in te vullen zijn?

Sensitiviteitsanalyses (1)

Uitgevoerde sensitiviteitsanalyses

- **Alternatieve uitkomstvariabele**
 - Elke positieve reactie
- **Alternatieve kraptevariabele**
 - Gemiddelde duurtijd vacatures voor beroep
- **Extra interacties Turkse origine**
 - Onderwijsniveau, klantencontact en % allochtonen in sector

Probit-schattingen, marginale effecten: elke positieve reactie

Turks*Knelpunt-beroep	-0.01	(0.03)
Turks*Niet-knelpunt-beroep	-0.15***	(0.03)

Andere opgenomen variabelen: "knelpuntberoep".
Standaardfouten, gecorrigeerd voor clustering op vacatureniveau, tussen haakjes. ***(**)((*)) geeft significantie op 1% (5%) ((10%)) niveau aan.

Sensitiviteitsanalyses (2)

Uitgevoerde sensitiviteitsanalyses

- Alternatieve uitkomstvariabele
 - Elke positieve reactie
- Alternatieve kraptevariabele
 - Gemiddelde duurtijd vacatures voor beroep
- Extra interacties Turkse origine
 - Onderwijsniveau, klantencontact en % allochtonen in sector

Probit-schattingen, marginale effecten: uitnodiging jobgesprek

Turks	-0.06***(0.02)
Turks*Gemiddelde vacatureduurtijd in beroep	0.04***(0.01)

Andere opgenomen variabelen: "gemiddelde vacatureduurtijd in beroep".

Standaardfouten, gecorrigeerd voor clustering op vacatureniveau, tussen haakjes. ***(**)(*) geeft significantie op 1% (5%) ((10%)) niveau aan.

Sensitiviteitsanalyses (3)

Uitgevoerde sensitiviteitsanalyses

- Alternatieve uitkomstvariabele
 - Elke positieve reactie
- Alternatieve kraptevariabele
 - Gemiddelde duurtijd vacatures voor beroep
- Extra interacties Turkse origine
 - Onderwijsniveau, klantencontact en % allochtonen in sector

Probit-schattingen, marginale effecten: uitnodiging jobgesprek

Turks*Knelpunt *Laaggeschoold	-0.05*	(0.03)
Turks*Niet-knelpunt *Laaggeschoold	-0.17***	(0.04)
Turks *Hooggeschoold	0.11***	(0.03)
Turks*Hoog contact	-0.02	(0.05)
Turks*% allochtonen in sector	0.02	(0.02)

Andere opgenomen variabelen: “knelpuntberoep”, “hoog niveau”, “hoog contact” en “% allochtonen in sector”.

Standaardfouten, gecorrigeerd voor clustering op vacatureniveau, tussen haakjes. ***(**)((*)) geeft significantie op 1% (5%) ((10%)) niveau aan.

4. Conclusie en beleidsaanbevelingen

Conclusie

- Discriminatie ten opzichte van allochtone schoolverlaters is in 2012 nog steeds aanwezig in Vlaamse arbeidsmarkt.
- Discriminatie is lager voor knelpuntberoepen.

Beleidsaanbevelingen

- Concurrentie op de arbeidsmarkt stimuleren.
 - Doorstroming vacatures naar werkzoekenden.
 - Bescherming voor bepaalde beroepen versoepelen.
- Geactiveerde opsporing van discriminatie.
- Aanwervingsquota onderzoeken.
- Sensibiliseringscampagnes.