

**UNIVERSITEIT GENT**

**FACULTEIT ECONOMIE EN BEDRIJFSKUNDE**

ACADEMIEJAAR 2015 – 2016

Voor de vader een zegen, voor de  
moeder een vloek? Een veldexperiment  
naar ongelijke behandeling in de Vlaamse  
arbeidsmarkt op basis van ouderschap

Masterproef voorgedragen tot het bekomen van de graad van

Master of Science in de Bedrijfseconomie

**Lauren Aers**

**onder leiding van**

**Prof. Dr. Stijn Baert**



# UNIVERSITEIT GENT

## FACULTEIT ECONOMIE EN BEDRIJFSKUNDE

ACADEMIEJAAR 2015 – 2016

### Voor de vader een zegen, voor de moeder een vloek? Een veldexperiment naar ongelijke behandeling in de Vlaamse arbeidsmarkt op basis van ouderschap

Masterproef voorgedragen tot het bekomen van de graad van

Master of Science in de Bedrijfseconomie

**Lauren Aers**

**onder leiding van**

**Prof. Dr. Stijn Baert**

NO PERMISSION

Ondergetekende verklaard dat de inhoud van deze masterproef niet mag geraadpleegd worden  
en/of gereproduceerd worden.

Lauren Aers

## WOORD VOORAF

*“144 liter koffie, 2 kilogram chocolade, 1 nieuwe laptop, 24 ondersteunende telefoontjes van de mama, 1 pot anti-rimpelcrème, veel geduld en ontelbaar vele uren op een IKEA-bureaustoel, ...”*

Naar analogie met de kافت van een van mijn favoriete stripverhalen uit mijn kindertijd, begin ik deze masterproef met een ludieke (niet-exhaustieve) opsomming van wat er nodig was voor de totstandkoming van het document dat u nu voor zich heeft. Deze masterproef symboliseert het einde van mijn studententijd, een belangrijk hoofdstuk in mijn leven. Naast een periode van persoonlijke groei, heb ik in deze tijd mijn ontembare honger naar kennis (tijdelijk) gestild met een opleiding sociologie gevolgd door een opleiding bedrijfseconomie.

Het schrijven van een masterproef is zoals u merkt uit bovenstaande beschrijving een hele onderneming. Daarom wil ik van dit voorwoord gebruik maken om enkele mensen te bedanken die dit werk niet alleen mogelijk gemaakt hebben, maar me bovendien aanmoedigden om steeds naar een hoger niveau te streven.

In eerste instantie wil ik graag mijn promotor, prof. dr. Stijn Baert bedanken. Zijn betrokkenheid en enthousiasme bij het hele proces werkten aanstekelijk en hebben deze masterproef onmiskenbaar tot een hoger niveau gebracht. Hij was altijd bereikbaar voor vragen en ik ben hem heel dankbaar voor de snelle en opbouwende feedback die me motiveerde om de lat steeds hoger te leggen.

Vervolgens zou ik graag mijn moeder willen bedanken. Ik ben haar voor altijd dankbaar dat ze me de kans heeft gegeven om een tweede studie aan te vatten. Haar onvoorwaardelijke steun en vertrouwen hebben me zover gebracht, waarvoor dank. Daarnaast wil ik ook de rest van mijn familie bedanken voor hun steun. In het bijzonder richt ik mij tot mijn overleden pepe, mijn grootste supporter.

Daarnaast wil ik ook Nicolas, Thomas en Stephanie bedanken voor het inspreken van de voicemail voor de fictieve kandidaten. Speciale dank gaat ook uit naar Stephanie, mijn thesis-maatje. Naast een vlotte samenwerking voor de gezamenlijke dataverzameling, was ze ook mijn steun en toeverlaat doorheen deze hele periode.

# INHOUDSOPGAVE

<b>WOORD VOORAF</b>	<b>I</b>
<b>INHOUDSOPGAVE</b>	<b>II</b>
<b>LIJST VAN TABELLEN</b>	<b>IV</b>
<b>HOOFDSTUK 1: INLEIDING</b>	<b>1</b>
<b>HOOFDSTUK 2: LITERATUURSTUDIE</b>	<b>4</b>
<b>2.1 DISCRIMINATIE OP BASIS VAN OUDERSCHAP: BEGRIPSBEPALING EN JURIDISCH KADER</b>	<b>4</b>
2.1.1 BEGRIPSBEPALING	4
2.1.2 JURIDISCH KADER	5
<b>2.2 DISCRIMINATIE OP BASIS VAN OUDERSCHAP: THEORIE</b>	<b>6</b>
2.2.1 VOORKEURSDISCRIMINATIE	6
2.2.2 STATISTISCHE DISCRIMINATIE	7
2.2.3 BIJKOMENDE THEORETISCHE KANALEN VOOR GENDERVERSCHIL IN EFFECT VAN OUDERSCHAP	9
<b>2.3 DISCRIMINATIE OP BASIS VAN OUDERSCHAP: EMPIRIE</b>	<b>11</b>
2.3.1 MEETMETHODES	11
2.3.1.1 Veldexperimenten	12
2.3.1.2 Correspondentieonderzoek	13
2.3.1.2.1 Correspondentieonderzoek: Voor- en nadelen	13
2.3.1.2.2 Correspondentieonderzoek: Ethische aspecten	14
2.3.2 EMPIRISCHE BEVINDINGEN	15
2.3.2.1 Een straf voor moederschap?	16
2.3.2.2 Een bonus voor vaderschap?	17
2.3.2.3 Factoren die mate van straf/bonus voor ouderschap bepalen	19
2.3.2.3.1 Kandidaatskenmerken	19
2.3.2.3.2 Contractkenmerken	20
2.3.2.3.3 Beroepskenmerken	21
2.3.2.3.4 Bedrijfskenmerken	23
2.3.2.3.5 Sectorkenmerken	23
<b>2.4 CONCLUSIE</b>	<b>24</b>
<b>HOOFDSTUK 3: METHODOLOGIE</b>	<b>26</b>
<b>3.1 ONDERZOEKSVRAGEN</b>	<b>26</b>
<b>3.2 ONDERZOEKSPOPULATIE</b>	<b>29</b>
<b>3.3 CV'S EN MOTIVATIEBRIEVEN</b>	<b>31</b>
3.3.1 TEMPLATES VAN CV'S EN MOTIVATIEBRIEVEN	31
3.3.2 LUKRAKE TOEKENNING VAN OUDERSCHAP BINNEN VACATURES	34
3.3.3 LUKRAKE TOEKENNING VAN ANDERE FACTOREN OVER VACATURES	34
<b>3.4 VACATUREPOOL</b>	<b>36</b>
<b>3.5 VERZENDINGSPROCEDURE</b>	<b>37</b>
<b>3.6 CALLBACK</b>	<b>39</b>
<b>3.7 CONCLUSIE</b>	<b>40</b>
<b>HOOFDSTUK 4: ONDERZOEKSRISULTATEN</b>	<b>42</b>
<b>4.1 KENMERKEN DATASET</b>	<b>42</b>

<b>4.2 POSITIEF ANTWOORDRATIO</b>	<b>45</b>
<b>4.3 ONDERZOEKSRISULTATEN</b>	<b>46</b>
4.3.1 DISCRIMINATIE OP BASIS VAN OUDERSCHAP: ALGEMENE BEVINDINGEN	51
4.3.2 DISCRIMINATIE OP BASIS VAN OUDERSCHAP: GENDERHETEROGENITEIT	51
4.3.3 DISCRIMINATIE OP BASIS VAN OUDERSCHAP: HETEROGENITEIT NAAR ANDERE FACTOREN	52
<b>4.4 DISCUSSIE</b>	<b>54</b>
<b>HOOFDSTUK 5: CONCLUSIE</b>	<b>59</b>
<hr/>	
<b>LITERATUURLIJST</b>	<b>I</b>
<hr/>	
<b>BIJLAGEN</b>	<b>XI</b>
<b>BIJLAGE 3.1: DE CV'S</b>	<b>XI</b>
<b>BIJLAGE 3.2: MOTIVATIEBRIEVEN</b>	<b>XIII</b>

## LIJST VAN TABELLEN

TABEL 3.1: BEROEPENINDELING OP BASIS VAN SCHOLINGSNIVEAU EN GENDERVERTEGENWOORDIGING	30
TABEL 3.2: VERZENDINGSSHEMA	38
TABEL 3.3: CODERINGSTABEL	40
TABEL 4.1: KENMERKEN DATASET	43
TABEL 4.2: ONDERZOEKSRESULTATEN POSITIEF ANTWOORD IN ENGE ZIN (SENSU STRICTO)	47
TABEL 4.3: ONDERZOEKSRESULTATEN POSITIEF ANTWOORD IN BREDE ZIN (SENSU LATO)	49



## HOOFDSTUK 1: INLEIDING

“Waarom vrouwen nog steeds niet alles kunnen hebben”, in 2012 schreef toenmalig decaan op Princeton University Anne-Marie Slaughter het artikel “Why women still can’t have it all” voor The Atlantic, in navolging van haar beslissing om haar hoge functie bij het U.S. State Department voortijdig te verlaten om meer tijd dichterbij haar kinderen te kunnen doorbrengen (Slaughter, 2012). In het artikel haalde ze uit naar de zogenaamde “halve waarheden” die vrouwen zichzelf wijsmaken, waaronder de claim dat het combineren van gezin en werk mogelijk is zolang je als vrouw maar hard genoeg probeert. Daarnaast hekelt ze onder andere de Amerikaanse kantoorcultuur die sociale druk legt op werknemers om zo veel mogelijk tijd op kantoor door te brengen, wat gezien de vaak nog traditionele rolverdeling binnen het huishouden vooral een negatieve weerslag heeft voor vrouwen.

Deze traditionele rollenpatronen werden ook aangehaald in een artikel van De Standaard over de vraag van de feministische organisatie Femma om de opname vaderschapsverlof verplicht te maken (Berghmans, 13 oktober 2015). Men wijst erop dat de wetgever inherent een rollenpatroon voorschotelt aan jonge ouders door moeders drie maanden bevallingsverlof toe te kennen en vaders daarentegen van slechts tien optionele dagen vadersverlof te voorzien. Dit argument werd recent herhaald door Gwendolyn Rutten die stelde dat ouderschapsverlof zou moeten gedeeld kunnen worden onder partners (Vanhecke, 13 mei 2016). Een eerder verschenen artikel rond vaderschapsverlof toonde echter aan dat mannen hun rechtmatig vaderschapsverlof in realiteit niet durven opnemen onder druk van hun werkgever (Vanhecke & Eckert, 27 april 2016).

Wanneer we de data van het Belgisch Tijdsbestedingsonderzoek 2013 (Glorieux et al., 2015) beschouwen, blijkt dat mannen wekelijks gemiddeld zes uur meer tijd spenderen aan betaalde arbeid dan vrouwen. Mannen hebben ook gemiddeld zes uur meer vrije tijd, terwijl vrouwen gemiddeld acht uur meer aan huishoudelijk werk spenderen en gemiddeld anderhalf uur meer dan mannen besteden aan opvoedkundige taken. Volgens de onderzoekers weerspiegelen deze cijfers een traditionele rolverdeling binnen de gezinnen. Deze trend vinden we ook terug in de cijfergegevens met betrekking tot deeltijdse tewerkstelling in België in 2013 van de FOD Economie, K.M.O., Middenstand en Energie (2015a). Bijna de helft van de loontrekkende vrouwen (44,8%) werkte deeltijds, tegenover slechts 9,6% van de loontrekkende mannen. Bovendien was in datzelfde jaar 17,7% van de inactieve bevolking huisvrouwen, ten opzichte van 0,9% huismannen. Ook vrouwen aan de top zijn in België dun bezaaid: slechts 34,1% van

de bedrijfsleiders en hoger kaderpersoneel in 2010 waren vrouwen, dit terwijl vrouwen 45,2% van de arbeidsmarkt uitmaakten (FOD Economie, K.M.O., Middenstand en Energie, s.d.).

Zowel nationaal als internationaal doet deze materie en andere onderwerpen van gender en balans tussen werk en gezin altijd heel wat stof opwaaien, getuige van de lichtgevoeligheid zijn de vele opiniestukken en blogs die hieruit voortvloeien. Het modemagazine Elle (UK) voert zelfs mee de strijd aan met de campagne #MoreWomen (Ridley, 8 oktober 2015). Met een video waarin mannen weggeknipt zijn van beelden van onder andere parlementsvergaderingen en bijeenkomsten van de Verenigde Naties wil de campagne aantonen hoe weinig vrouwen hoge functies bekleden in vergelijking met mannen. Helen Lewis (19 juli 2015) kreeg recentelijk kritiek over zich heen nadat een magazine een cartoon – die machtige (kinderloze) vrouwen uit de internationale politiek afbeeldde rond een wieg met een stembus erin – naast haar artikel plaatste. De polemiek die hieruit voortvloeide demonstreert hoe gevoelig de problematiek van de “straf voor moederschap” ligt ook bij vrouwen aan de top. Ook CEO van PepsiCo Indra Nooyi bevestigde onlangs in een interview dat het uit haar eigen ervaring moeilijk is voor vrouwen om gezin en werk te combineren (McGregor, 3 juli 2014).

The New York Times ging nog verder met de stelling “A child helps your career, if you’re a man” (Miller, 6 september 2014), naar aanleiding van het onderzoek rond vaderschapsbonus en moederschapsstraf van Michelle Budig (2014). Het Amerikaans onderzoek stelde dat vaders op de arbeidsmarkt vaak “beloond” worden ten opzichte van kinderloze mannen, zowel in termen van hogere aanwervingskansen als hogere verloningen. Vrouwen daarentegen worden door de band genomen gestraft voor het hebben van kinderen. In Vlaamse context kwam Baert (2014) ook tot laatstgenoemde conclusie in een veldexperiment die de ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt op basis van seksuele oriëntatie, leeftijd en ouderschap bij vrouwen naging.

Verder bouwend op de (voornamelijk Angelsaksische) wetenschappelijke literatuur rond ouderschap en arbeidsmarkttuitkomsten en de bevindingen van Baert (2014) in Vlaamse context naar de arbeidsmarkttuitkomsten van heteroseksuele en lesbische vrouwen, willen we met deze masterproef het bestaan nagaan van dergelijke *moederschapsmalus* en *vaderschapsbonus* bij aanwervingsbeslissingen op de Vlaamse arbeidsmarkt. In tweede instantie onderzoeken we of deze effecten verschillend zijn naargelang het aantal kinderen dat men heeft. Vervolgens onderzoeken we de heterogeniteit langs verschillende dimensies op het niveau van de vacature: de relatieve gendervertegenwoordiging in het beroep, het tewerkstellingscontract (voltijds of deeltijds), de sector (publiek of privé) en het opleidingsniveau. Een inzicht in deze factoren van heterogeniteit voor het effect van respectievelijk moederschap en vaderschap kan relevant zijn vanuit onder meer beleidsoogpunt. De probleemstelling van deze masterproef luidt dan ook: Kunnen we binnen de Vlaamse context ongelijke behandeling bij

aanwervingsbeslissingen onderscheiden tussen moeders en kinderloze vrouwen, en tussen vaders en kinderloze mannen; en verschilt dit voornoemde effect naargelang het aantal kinderen en verschillende dimensies op het niveau van de vacature?

Om de verschillende onderzoeksvragen te beantwoorden voeren we een correspondentieonderzoek uit in de Vlaamse arbeidsmarkt. Hiervoor sturen we paren van zelf geconstrueerde cv's en motivatiebrieven uit naar bestaande vacatures en registreren we de reacties van de werkgevers. Binnen elk paar heeft één van de twee kandidaten kinderen om zo het effect van ouderschap op aanwervingskansen te kwantificeren. De kenmerken geslacht en aantal kinderen worden net als de verzendingsvolgorde over de vacatures heen geroteerd. We nemen ook zes verschillende beroepscategorieën op die ons in staat stellen om over verschillende gendervertegenwoordigingen en opleidingsniveaus gegevens te verzamelen. Door het registreren van reacties van werkgevers kunnen we aan de hand van de positief antwoordratio kwantificeren voor welke profielen er ongelijke behandeling plaats grijp in de initiële fase van de aanwervingsprocedure.

Deze masterproef biedt een unieke bijdrage aan de wetenschappelijke literatuur. De invloed van ouderschap op aanwervingskansen werd al herhaaldelijk onderzocht in termen van verloning, maar niet veel empirische artikels hebben reeds aanwervingsdiscriminatie ten gevolge van ouderschap geanalyseerd. De focussen op heterogeniteit naar aantal kinderen, gendervertegenwoordiging, tewerkstellingscontract, sector en opleidingsniveau voor zowel het effect van moederschap als vaderschap op aanwervingskansen zijn ook uniek in dit opzicht. Naast de wetenschappelijke relevantie wordt de maatschappelijke relevantie ook geduid door de artikels en cijfergegevens geciteerd bij aanvang van deze inleiding.

In deze masterproef werken we aan de hand van de volgende structuur naar de beantwoording van de onderzoeksvragen toe. In **hoofdstuk 2** geven we een overzicht van de wetenschappelijke literatuur met betrekking tot het onderwerp van arbeidsmarktdiscriminatie op grond van ouderschap. We bespreken ook de meest gehanteerde methoden om ongelijke behandeling in de arbeidsmarkt bloot te leggen, waarbij we de nadruk leggen op de techniek van correspondentieonderzoek. Op basis van de theoretische en empirische inzichten uit het literatuuronderzoek, verwoorden we bij aanvang van het **derde hoofdstuk** concrete onderzoeksvragen en bijhorende hypothesen. Vervolgens verduidelijken we het onderzoeksdesign en de methode van dataverzameling. In **hoofdstuk 4** analyseren we de resultaten van het correspondentieonderzoek aan de hand van de positief antwoordratio. We beantwoorden de onderzoeksvragen en koppelen de resultaten aan de inzichten uit de literatuur die we in het tweede hoofdstuk presenteerden. In het **vijfde hoofdstuk** blikken we terug op het gehele onderzoek gepresenteerd in deze masterproef.

## HOOFDSTUK 2: LITERAATUURSTUDIE

In deze Masterproef gaan we de invloed na van ouderschap op aanwervingskansen in de arbeidsmarkt. We maken hierbij een eerste onderscheid tussen ouders en niet-ouders en een tweede opdeling naar gender. Alvorens we in de volgende hoofdstukken de eigen dataverzameling en resultaten bespreken, geven we eerst een overzicht van de relevante wetenschappelijke literatuur. Het inbedden van onze onderzoeksvragen in de bredere theoretische en empirische literatuur geeft deze masterproef niet alleen meer wetenschappelijke relevantie en geloofwaardigheid, maar voorziet de lezer ook van de nodige achtergrondinformatie. De inzichten uit de literatuur laten ook toe om verwachtingen met betrekking tot de onderzoeksvragen te formuleren.

In dit hoofdstuk benaderen we het onderwerp van arbeidsmarktdiscriminatie gelinkt aan ouderschap vanuit verschillende invalshoeken. De eerste sectie gaat uit van een meer maatschappelijke invalshoek, waarbij we de belangrijkste concepten verklaren en kaderen in een institutionele context. Vervolgens belichten we het onderwerp vanuit een theoretische invalshoek, waarbij we de belangrijkste discriminatietheorieën zullen bespreken en de relevantie duiden voor de discriminatiegrond ouderschap. Ten slotte behandelen we de empirische literatuur, waarbij we een zijsprong maken naar de meest gehanteerde technieken om ongelijke behandeling in de arbeidsmarkt te kwantificeren.

### 2.1 DISCRIMINATIE OP BASIS VAN OUDERSCHAP: BEGRIPSBEPALING EN JURIDISCH KADER

Deze eerste sectie bereidt de lezer voor op de synthese van de theoretische en empirische literatuur door het introduceren van enkele centrale begrippen (sectie 2.1.1). Vervolgens duiden we de maatschappelijke relevantie van het onderzoek door de materie van ouderschap en ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt vanuit een juridisch perspectief te benaderen (sectie 2.1.2).

#### 2.1.1 BEGRIPSBEPALING

In deze Masterproef beschouwen we ouderschap, discriminatie en arbeidsmarktdiscriminatie als centrale begrippen. Met het doel verwarring te vermijden, grijpen we aan het begin van deze literatuurstudie de kans om deze termen te verklaren.

Van Dale definieert een ouder als *“de vrouw die het kind geboort of geadopteerd heeft en de man die tijdens de geboorte met de vrouw gehuwd was of het kind erkend dan wel geadopteerd heeft of wiens vaderschap gerechtelijk is vastgesteld”* (Van Dale, 2016). Voor het doel van dit onderzoek kan deze

definitie – ondanks onder andere haar hetero-normativiteit en juridische focus – gehanteerd worden. De onderzoekspopulatie van deze masterproef (dat verder toegelicht wordt in hoofdstuk 3) omvat immers enkel heteroseksuele gehuwde personen. Ouderschap wordt overigens naar de werkgevers toe niet gespecificeerd in juridische en psychologische termen.

Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (2015) voorziet in een duidelijke afbakening van het begrip discriminatie:

*“We spreken van discriminatie wanneer een persoon of een groep die over een bepaald kenmerk beschikt, omwille van dit kenmerk op een minder gunstige manier wordt behandeld dan personen die niet over dit kenmerk beschikken. Het gaat dan over een gelijkaardige situatie waarin het enige verschil tussen de groepen of personen het al dan niet bezitten van dit kenmerk is.”*  
(Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, 2015)

Toegepast op de context van de arbeidsmarkt kunnen we de term arbeidsmarktdiscriminatie in brede zin omschrijven als een situatie waarin personen met equivalente kwalificaties en productiviteit verschillend behandeld worden op basis van eigenschappen zoals bijvoorbeeld gender, ras, etniciteit en leeftijd (Altonji & Blank, 1999; Blau & Ferber, 1992). In de literatuur vinden we echter ook definities terug die discriminatie op de arbeidsmarkt in een meer enge zin definiëren als het verschil in verloning tussen mensen die een gelijkaardige productiviteit vertonen (Becker, 1957; Guryan & Charles, 2013). Gelet op de rijke empirische wetenschappelijke literatuur (zie sectie 2.3) rond aanwervingsdiscriminatie op de arbeidsmarkt – waartoe deze verhandeling wenst bij te dragen – kunnen we argumenteren dat arbeidsmarktdiscriminatie verder reikt dan enkel verloning.

### 2.1.2 JURIDISCH KADER

Laten we vervolgens het juridische kader inzake arbeidsmarktdiscriminatie op basis van ouderschap onder de loep nemen. Binnen de Europese Unie is discriminatie op basis van onder andere ras, etniciteit, nationaliteit, gender, leeftijd, handicap en religie of geloof niet toegestaan (Ellis & Watson, 2012). Ook in België heeft de wetgever negentien discriminatiegronden geformuleerd, waaronder leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht en geboorte (UNIA, 2016). Differentiële behandeling op basis van deze negentien bij wet gedefinieerde discriminatiegronden wordt als discriminatie gezien en is bijgevolg strafbaar.

De wettelijke bescherming voor ouders zit vervat in de “Wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen” van 10 mei 2007. De Belgische wetgever stelt hier enige ongelijke behandeling op basis van zwangerschap, bevalling en moederschap te beschouwen als discriminatie op basis van geslacht (“Wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen”, 2007). Hiermee benoemt de wetgever moederschap indirect als een bij wet verboden discriminatiegrond. De wettekst laat

niettegenstaande wel ambiguïteit bestaan over de wettelijke bescherming van vaders tegen discriminatie. Hieruit vloeit voort dat we niet eenduidig de term discriminatie kunnen hanteren wanneer we spreken over ongelijke behandeling op basis van vaderschap. Uit praktische overwegingen zullen we in het verdere verloop van deze masterproef, ongelijke behandeling van zowel mannen en vrouwen op basis van hun ouderschap beschouwen als discriminatie.

## 2.2 DISCRIMINATIE OP BASIS VAN OUDERSCHAP: THEORIE

Deze tweede sectie van de literatuurstudie schetst de theoretische achtergrond waartegen we het onderzoek rond aanwervingsdiscriminatie op basis van ouderschap kunnen plaatsen. In eerste instantie bespreken we achtereenvolgens de twee dominante discriminatietheorieën van voorkeursdiscriminatie en statistische discriminatie. Voor elk van deze theorieën evalueren we de toepasbaarheid op onze onderzoeksvragen. Vervolgens behandelen we enkele theoretische verklaringen voor het genderonderscheid in de arbeidseconomische literatuur rond ouderschap en arbeidsmarktdiscriminatie.

De inzichten verzameld in deze sectie, gecombineerd met deze uit sectie 2.3 maken het mogelijk om aan het begin van hoofdstuk 3 enkele concrete onderzoeksverwachtingen te formuleren.

### 2.2.1 VOORKEURSDISCRIMINATIE

De theorie van voorkeursdiscriminatie werd geformuleerd door Becker (1957) in zijn boek "The Economics of Discrimination". De theorie behoort net als de statistische discriminatietheorie tot de classificatie van de competitieve modellen, waarbij uitgegaan wordt van individueel gedrag van actoren (Altonji & Blank, 1999). Dit in vergelijking met collectieve modellen waarbij uitgegaan wordt van gezamenlijke acties van groepen.

Volgens de theorie van de voorkeursdiscriminatie komt discriminatie voort uit een bevooroordeelde animositeit of afkeer tegenover leden van een andere groep (Becker, 1957; Guryan & Charles, 2013). Becker (1957) stelt dat voorkeursdiscriminatie zich uit in de bereidheid van de actor om een premium te betalen – of loon in te ruilen – voor de omgang met leden van geprefereerde maatschappelijke groepen om op die manier contact met leden van niet-geprefereerde groepen te vermijden. De omvang van voorkeursdiscriminatie is derhalve persoonsgebonden, en is een functie van de fysieke en sociale afstand tussen de persoon en de maatschappelijke groep in kwestie en hun relatieve socio-economische status.

Becker (1957) onderscheidt traditioneel drie verschillende soorten discriminatie in de arbeidsmarkt: werkgeversdiscriminatie, werknemersdiscriminatie en klantendiscriminatie.

Bij werkgeversdiscriminatie gaat discriminatie uit van werkgevers die ingegeven door animositeit ten opzichte van een maatschappelijke groep, een vertekende perceptie hebben van de monetaire kost verbonden aan het tewerk stellen van leden van deze groep (Becker, 1957).

Werknemersdiscriminatie houdt in dat werknemers omwille van vooroordelen niet willen samen werken met leden van een bepaalde groep (Altonji & Blank, 1999). Samenwerken met personen van een niet-geprefereerde groep wordt als een kost ervaren waardoor discriminerende werknemers een hoger loon wensen (Becker, 1957). Werkgevers internaliseren bijgevolg deze preferenties van hun werknemers bij hun beslissingen op de arbeidsmarkt, ook al ervaren zij hier zelf geen onnut van.

Ten slotte beschrijft Becker (1957) ook het model van klantendiscriminatie in de arbeidsmarkt. Werkgevers houden rekening met de voorkeuren van klanten aangezien deze contact met werknemers van niet-geprefereerde groepen als een kost ervaren en bijgevolg een lagere prijs wensen te betalen. De mate van klantencontact en zichtbaarheid van medewerkers uit minder gewenste groepen speelt hier een centrale rol.

De theorie van voorkeursdiscriminatie werd geformuleerd in de context van raciale discriminatie, maar is toepasbaar op verschillende discriminatiegronden (Becker, 1957). In zijn boek haalt Becker zelf discriminatie op basis van geslacht aan als een interessant toepassingsgebied voor de theorie. De nadruk van deze masterproef ligt echter op discriminatie naargelang het kenmerk ouderschap, in interactie met gender.

De theorie van voorkeursdiscriminatie werd echter tot op heden – voor zover de huidige literatuurstudie reikt – nog niet toegepast op de discriminatiegrond ouderschap. Een minder academisch gefundeerde argumentatie is dat werkgevers, werknemers of klanten met kinderen sympathiseren met andere ouders. Op basis van de theorie van voorkeursdiscriminatie kunnen we volgens deze redenering in omgevingen met veel ouders een positieve discriminatie ten opzichte van andere ouders verwachten. Omgekeerd kunnen personen zonder kinderen een afkeer hebben om met ouders om te gaan aangezien deze laatste groep graag over hun kroost vertelt. Personen die al dan niet bewust kinderloos zijn, gaan deze gespreken vaak liever uit de weg. Afhankelijk van de eigen ouderschapsstatus kunnen werkgevers, werknemers of klanten aldus een voorkeur hebben voor ouders of kinderloze sollicitanten.

### 2.2.2 STATISTISCHE DISCRIMINATIE

In de wetenschappelijke literatuur rond arbeidsmarktdiscriminatie is het intussen een traditie om de theorieën van voorkeursdiscriminatie en statistische discriminatie samen te bespreken.

Ongeveer vijftien jaar na de publicatie van Becker (1957) formuleerden Arrow (1972) en Phelps (1972) een theorie van statistische discriminatie als een alternatief op het dominante model van

voorkeursdiscriminatie. De achterliggende gedachte is dat werkgevers in het voorbeeld van aanwervingsbeslissingen over onvoldoende informatie beschikken betreffende de werkelijke productiviteit van personen en dat deze informatie bemachtigen kosten voor de werkgever met zich mee brengt (Arrow, 1972). Werkgevers compenseren dit volgens de theorie door personen op te delen in maatschappelijke groepen op basis observeerbare kenmerken. De algemene productiviteitsgerelateerde eigenschappen van deze groep worden vervolgens gebruikt om een inschatting te maken van de individuele productiviteit van de kandidaat. Phelps (1972) vult aan dat werkgevers hun perceptie van de productiviteit van groepsleden laten bepalen door ervaringen uit het verleden en deze hanteren als ware het statistische informatie.

Discriminatie kan binnen de theorie van statistische discriminatie bijgevolg beschouwd worden als het wegens gebrek aan voldoende informatie stereotyperen op grond van lidmaatschap van een bepaalde groep (Guryan & Charles, 2013). De werkgever hanteert immers dezelfde beoordeling voor alle leden van dezelfde groep ongeacht de ware individuele productiviteit. Spence (1973) maakt met zijn signaaltheorie - die we kunnen situeren binnen de stroming van statistische discriminatiemodellen – de vergelijking tussen iemand aanwerven en een loterijticket kopen. De werkgever kent immers pas de ware productiviteit van een persoon wanneer hij deze al aangeworven heeft. De werkgever kan wel een aantal kenmerken observeren die zijn aanwervingsbeslissing kunnen vormgeven. Spence maakt hier een onderscheid tussen vastliggende eigenschappen of indices en kenmerken die de kandidaat wel kan veranderen, namelijk signalen. Op basis van de aanwezigheid van de verschillende kenmerken zal de werkgever een inschatting maken van de productiviteit op basis van diens ervaringen uit het verleden. De theorie van Stiglitz (1975) leunt hierbij aan en verdedigt het “screenen” van personen op basis van die kenmerken die een goede indicator kunnen zijn van productiviteit in omgevingen waar er geen vrije toegang tot informatie is.

De theorie van statistische discriminatie is in vergelijking met die van voorkeursdiscriminatie natuurlijker toepasbaar op het onderwerp van arbeidsmarktdiscriminatie op basis van ouderschapsstatus. We kunnen op basis van de wetenschappelijke literatuur verschillende argumenten aanhalen voor de toepasbaarheid van deze theorie op het huidige onderwerp.

In eerste instantie kwantificeren we in deze masterproef de invloed die moederschap heeft op de aanwervingskansen van vrouwen. Vrouwen met kinderen kunnen meer dan andere werknemers uitgeput zijn door hun zorg voor kinderen en aldus een lagere productiviteit vertonen op de werkvloer (Becker, 1985; Budig & England, 2001; Budig, 2014). We kunnen hier ook de link leggen met de mate van toewijding aan de job die als lager gepercipieerd wordt bij moeders dan bij vrouwen zonder kinderen (Correll, Bernard, & Paik, 2007).



In het licht van dit betoog kunnen we ook de publicatie “The Second Shift” van Hochschild en Machung (2003) vermelden. De auteurs wijzen met hun vrijetijdsonderzoek uitgevoerd in de jaren zeventig en tachtig op de tweede werkshift die vrouwen opnemen naast hun betaalde baan, namelijk opvoedkundige en huishoudelijke taken. In de theorie van statistische discriminatie zullen moeders dus benadeeld worden ten opzichte van vrouwen zonder kinderen aangezien de werkgever verondersteld dat moeders minder productief en toegewijd zullen zijn.

Over het algemeen worden vrouwen in de gerelateerde literatuur rond genderdiscriminatie op de arbeidsmarkt als minder productief gepercipieerd dan mannelijke kandidaten (al maakt dit niet de focus uit van huidig onderzoek) (Anderson, Binder, & Krause, 2002; Budig & England, 2001; Petit, 2007). Vrouwelijke kandidaten kunnen immers hun carrière frequenter onderbreken omwille van zwangerschap en moederschapsverlof of vaker besluiten om halftijds te werken dan mannelijke kandidaten.

Voor mannen liggen de percepties van werkgevers anders, aangezien mannen net als productiever en meer toegewijd aan hun job gezien worden ten gevolge van een gezinsuitbreiding (Astone, Dariotis, Sonenstein, Pleck, & Hynes, 2010; Correll et al., 2007; Lundberg & Rose, 2002). Toegepast op deze theorie van statistische discriminatie worden vaders dus geprefereerd boven mannen zonder kinderen. Naar analogie met de huishoudelijke verantwoordelijkheden van vrouwen, stelt literatuur in het gerelateerde veld van huwelijkspremia dat gehuwde mannen en vaders meer tijd in hun betaalde baan investeren aangezien hun echtgenote zich over het algemeen vaker toespitst op de huishoudelijke taken, waaronder kinderopvang (Becker, 1981; Killewald & Gough, 2013). In tegenstelling tot het goede kostwinnermodel kan de werkgever echter ook uitgaan van het idee van de vader als heel betrokken bij de opvoeding van het kind en hierdoor minder begaan met de professionele carrière (Kaufman & Uhlenberg, 2000). In dit laatste geval zou op basis van de theorie van statistische discriminatie ouderschap ongeacht het gender een indicatie zijn van lagere productiviteit zouden werkgevers de voorrang geven aan personen zonder kinderen.

### 2.2.3 BIJKOMENDE THEORETISCHE KANALEN VOOR GENDERVERSCHIL IN EFFECT VAN OUDERSCHAP

Deze sectie heeft tot doel de genderdistinctie in het effect van ouderschap op aanwervingskansen theoretisch te duiden. In voorgaande secties namen we deze opdeling uit de literatuur over zonder hier een verklaring voor aan te bieden. Het merendeel van de wetenschappelijke literatuur gaat immers uit van een bestraffende invloed van moederschap op arbeidsmarktuitskomsten van vrouwen, en van een bonus voor vaders op de kansen van mannen op de arbeidsmarkt. Onderstaande theoretische modellen – voornamelijk ingegeven door statistische discriminatie - geven enkele verklaringen voor dit genderverschil. We willen de lezer er echter wel op wijzen dat deze opsomming niet-exhaustief van aard is.

Het merendeel van de theoretische verklaringen die we hier bespreken betreffende de differentiële behandeling van mannen en vrouwen op basis van hun ouderschapsstatus vinden hun oorsprong in de traditionele taakverdeling binnen het huwelijk. In de inleiding van deze masterproef beargumenteerden we reeds het bestaan van een traditionele rolverdeling in Vlaamse huishoudens. Zo argumenteert Becker (1981) dat binnen het huwelijk traditioneel een taakverdeling ontstaat waarbij de vrouw de rol opneemt om voor het huishouden te zorgen, terwijl de man een betaalde baan uitoefent en op die manier financieel bijdraagt. In deze traditionele visie zou volgens Becker (1981) de komst van een kind ervoor zorgen dat deze rollen versterkt worden en dat de man dus productiever wordt in zijn professionele job en de vrouw net meer inspanning gaat leveren in het huishouden (Astone et al., 2010; Becker, 1981).

Een tweede theoretische overweging die hieruit voort vloeit is de *“work effort hypothesis”* van Becker (1985) die stelt dat vrouwen met gezinsverantwoordelijkheden minder inspanning in hun betaalde arbeid kunnen investeren. De achterliggende gedachte is dat huishoudelijke taken en het zorgen voor kinderen meer uitputtende activiteiten zijn dan de vrijetijdsbestedingen en huishoudelijke karweien van mannen. In lijn hiermee kan moederschap op de arbeidsmarkt gezien worden als een *“status characteristic”*, een als inferieur gepercipieerde status die tot een lagere inschatting van de jobgerelateerde competenties en toewijding aanleiding geeft (Correll et al., 2007).

Een meer recente theorie is die van *“competing devotions”* of concurrerende toewijdingen, waarbij voornamelijk vrouwen een spanning ervaren tussen toewijding aan hun professionele carrière en een devotie aan het gezin (Blair-Loy, 2003). Van vrouwen wordt cultureel meer aanvaard en verwacht dat ze een toewijding hebben naar hun gezin, maar dit wordt beschouwd als een overtreding van het idee van de ideale werknemer. Omgekeerd geldt ook dat vrouwen die meer aandacht besteden aan hun carrière een zekere druk ervaren aangezien ze tekortschieten in de cultureel vereiste overgave aan het gezin. Voor mannen valt de rol als ideale werker en goede vader makkelijker te combineren in het traditionele kostwinnermodel (Kmec, 2011). In navolging van deze theorie argumenteren wetenschappers dat kandidaten hun toewijding voor hun werk over hun gezin kunnen communiceren naar potentiële werkgevers om zo hun aanwervingskansen te verhogen (Aranda & Glick, 2013).

Dit laatste kunnen we linken aan de sociale rol theorie, die toegepast op de kwestie van ouderschap stelt dat gender geen rol speelt in arbeidsmarktuitskomsten, maar hoe personen de sociale rol van ouder passende bij hun gender gaan vervullen (Fuegen, Biernat, Haines, & Deaux, 2004). Ouders worden in dit licht als minder assertief, competitief, onafhankelijk en dominant – eigenschappen die typisch aan mannen toegeschreven worden – gezien dan niet-ouders.

Concluderend, het onderscheid tussen het effect van moederschap en vaderschap op arbeidsmarktuitskomsten kan op basis van deze theoretische modellen voortvloeien uit de verschillende

verantwoordelijkheden die mannen en vrouwen hebben in het huishouden en met betrekking tot kinderopvang. Vaders worden derhalve gepercipieerd als betere werkrachten, terwijl vrouwen net een lagere productiviteit en toewijding zouden hebben ten gevolge van hun moederschapstatus.

## 2.3 DISCRIMINATIE OP BASIS VAN OUDERSCHAP: EMPIRIE

De vorige twee secties in dit hoofdstuk behandelen respectievelijk de kernconcepten en de twee dominante theoretische kaders met betrekking tot arbeidsmarktdiscriminatie en hun relevantie voor het beantwoorden van onze onderzoeksvragen. In wat volgt in deze laatste sectie van de literatuurstudie voorzien we de lezer van een synthese van de relevante empirische literatuur met betrekking tot arbeidsmarktdiscriminatie op basis van ouderschapstatus.

In deze sectie beschrijven we eerst de meest gehanteerde wetenschappelijke onderzoeksmethoden die gebruikt worden om discriminatie in de arbeidsmarkt op te sporen. We focussen daarbij specifiek op de methode van correspondentieonderzoek die we in dit onderzoek ook zelf zullen hanteren voor de dataverzameling (zie hoofdstuk 3). Vervolgens verschaffen we de lezer een overzicht van enkele belangrijke empirische bevindingen in de wetenschappelijke literatuur rond gender, ouderschap en arbeidsmarktdiscriminatie. In de laatste subsectie leggen we de link naar de verschillende thema's binnen onze onderzoeksvragen. Deze syntheseoefening, in combinatie met de theoretische inzichten van sectie 2.2.3 zullen ons in staat stellen om in het volgende hoofdstuk verwachtingen te formuleren bij de onderzoeksvragen.

### 2.3.1 MEETMETHODES

Om een beter begrip te krijgen van de empirische literatuur die in de volgende sectie 2.3.2 besproken wordt, geven we eerst een overzicht van de meest gehanteerde methoden om discriminatie en ongelijke behandeling in de arbeidsmarkt te kwantificeren. We benadrukken hier de methode van correspondentieonderzoek die in dit onderzoek gehanteerd wordt om de onderzoeksvragen te beantwoorden.

De arbeidseconomische literatuur voorziet in een aantal verschillende methoden om discriminatie in de arbeidsmarkt empirisch te onderzoeken. We kunnen de verschillende methoden in eerste instantie opdelen in experimentele en niet-experimentele methoden van dataverzameling. Niet-experimentele dataverzameling op basis van administratieve data of vragenlijsten werd in het verleden reeds herhaaldelijk bekritiseerd omwille van moeilijkheden met niet-observeerbare heterogeniteit, wankelende accuraatheid van de meetinstrumenten en de niet willekeurige selectie van correspondenten (Baert,

2014; Bertrand & Mullainathan, 2004; LaPierre, 1934). Ook experimentele data verzameld in laboratoria doen vragen rijzen omtrent onder andere de externe validiteit (Rooth, 2014). Derhalve zullen we deze technieken niet verder bespreken en onze aandacht richten op het gebruik van veldexperimenten voor het opsporen van discriminatie.

### 2.3.1.1 VELDEXPERIMENTEN

Binnen de empirische literatuur rond arbeidsmarktdiscriminatie onderscheiden Riach en Rich (2002) drie soorten veldexperimenten. Audit studies (i) en telefonische sollicitaties (ii) zijn eerder persoonlijk van aard en worden recentelijk minder frequent uitgevoerd. De derde techniek van het correspondentieonderzoek (iii) is gezien het schriftelijk karakter de meest gehanteerde en intussen de gouden standaard binnen het domein van arbeidseconomisch onderzoek.

Audit studies hebben verschillende verschijningsvormen, dewelke variëren naargelang hoe diep in het sollicitatieproces men discriminatie wil onderzoeken (Riach & Rich, 2002). Wat audit studies gemeenschappelijk hebben is de inzet van personen – al dan niet met gebruik van acteurs – die in paren ondergebracht worden en zich vervolgens in het sollicitatieproces voor een bestaande vacature gaan mengen. Binnen eenzelfde paar hebben personen vergelijkbare eigenschappen en verschilt men idealiter enkel met betrekking tot het kenmerk waarvan de onderzoeker het effect op arbeidsmarktuitskomsten wil nagaan.

Fictieve sollicitaties via de telefoon zijn een variant op audit studies (Riach & Rich, 2002). Hier heeft men telefonisch contact met de werkgevers en houdt men vervolgens bij welke respons de kandidaten ontvangen op hun sollicitatie.

In de wetenschappelijke literatuur worden deze twee persoonlijke methoden van veldonderzoek echter vaak bekritiseerd (Riach & Rich, 2002). Voornamelijk het samenstellen en matchen van de paren bij audit studies ligt onder vuur (Heckmann & Siegelman, 1993). Er zijn immers tal van variabele factoren in het menselijk gedrag die de resultaten al dan niet bewust vertekenen en waar de onderzoeker geen controle over uitoefent. Bovendien kunnen ogenschijnlijk vergelijkbare eigenschappen in de perceptie van de onderzoeker alsnog als heterogeen door de werkgevers ervaren en geëvalueerd kunnen worden, de zogenaamde niet-observeerbare heterogeniteit.

### 2.3.1.2 CORRESPONDENTIEONDERZOEK

Correspondentietesten ontstonden als een antwoord op de voornoemde beperkingen van de persoonlijke aanpakken (Riach & Rich, 2002). De techniek werd in de jaren zestig van de vorige eeuw al gebruikt in het domein van de sociologie. Jowell en Prescott-Clarke (1970) introduceerden de techniek in de arbeidseconomische literatuur in hun onderzoek naar raciale discriminatie op de arbeidsmarkt (Riach & Rich, 2002).

De methode van correspondentieonderzoek kwantificeert aanwervingsdiscriminatie door het registreren van reacties van werkgevers op door de onderzoeker uitgestuurde fictieve cv's naar bestaande vacatures (Rooth, 2014). De cv's verschillen in essentie enkel in de eigenschappen waarvan men de invloed op aanwervingskansen wil nagaan. Alle andere eigenschappen probeert men constant te houden. Om detectie vanuit werkgeverszijde te vermijden vult men deze constante eigenschappen niet letterlijk identiek in, maar houdt men de invulling van deze kenmerken vergelijkbaar. Hierin ligt ook al meteen het grote argument voor het gebruik van deze techniek, namelijk de controleerbaarheid van het aanbieden van de kenmerken waarvan men het effect op discriminatie wil nagaan.

Door het herhaaldelijk uitsturen van paren van fictieve cv's naar verschillende werkgevers en het registreren van hun reactie op de sollicitaties, beschikt de onderzoeker over een dataset die toelaat om maatstaven van discriminatie te berekenen (Bertrand & Mullainathan, 2004; Riach & Rich, 2002). In de empirische literatuur voert men onder andere analyses op deze data uit in de vorm van de positief antwoordratio (ook wel callback-ratio genoemd) en de nettodiscriminatiecoëfficiënt.

#### 2.3.1.2.1 CORRESPONDENTIEONDERZOEK: VOOR- EN NADELEN

De methode van correspondentieonderzoek heeft enkele belangrijke voordelen ten opzichte van de voorgaande methoden. Allereerst heeft de onderzoeker bij correspondentieonderzoek de volledige controle over de informatie die de werkgever ontvangt (Riach & Rich, 2002; Rooth, 2014). Doordat de onderzoeker zelf de cv's en motivatiebrieven opstelt en verstuurt kan deze meer controle uitoefenen op het hele verzendingsproces en de inhoud van de cv's.

Ten tweede heeft deze methode ook het voordeel eenvoudiger uitvoerbaar te zijn dan de persoonlijke methodes. Waar in de audit studies bij de uitvoering de hulp nodig is van andere personen, kan de onderzoeker bij correspondentieonderzoek in principe het hele onderzoek opstellen en uitvoeren zonder externe hulp (Riach & Rich, 2002). De schriftelijke aard van het onderzoek gecombineerd met de technologische vooruitgang maakt het mogelijk om correspondentieonderzoek op grote schaal te

verrichten en een groter aantal observaties te verzamelen (Bertrand & Mullainathan; Rooth, 2014). Waar de pioniersstudie van Jowell en Prescott-Clarke (1970) slecht voor tweeëndertig vacatures data verzamelde, verzamelen we bij wijze van voorbeeld in deze studie data over 480 vacatures.

Er zijn echter ook nadelen verbonden aan het gebruik van correspondentietesten om ongelijke behandeling in de arbeidsmarkt op te sporen. Een eerste belangrijke beperking betreft de twijfels met betrekking tot de externe validiteit van de methode (Rooth, 2014). We doen immers observaties bij werkgevers die hun vacatures extern bekend maken via die kanalen waarlangs de onderzoeker de vacatures selecteert. Hierdoor rijst de vraag of de resultaten van de correspondentietesten wel kunnen veralgemeend worden naar de bredere arbeidsmarkt aangezien het hier gaat om een niet-willekeurige sample van bedrijven. Om hieraan tegemoet te komen, formuleert Rooth (2014) de aanbeveling om enkele verschillende jobs en regio's in de onderzoekspopulatie op te nemen om zo de sample te vergroten.

In tweede instantie dient ook opgemerkt te worden dat correspondentieonderzoek enkel een inzicht geeft in ongelijke behandeling tijdens de initiële fase van de aanwervingsprocedure (Rooth, 2014). Deze methode geeft immers enkel inzicht in welke profielen een uitnodiging ontvangen voor een eerste kennismakingsgesprek (Bertrand & Mullainathan, 2004). Wie uiteindelijk de job krijgt en wat de verloning hiervoor bedraagt ligt dus buiten het bereik van correspondentieonderzoek. Bertrand & Mullainathan (2004) argumenteren hier wel in het voordeel van correspondentietesten dat een lagere callback een goede indicator kan zijn voor uiteindelijke jobaanbiedingen en verloning.

Ten derde dient ook opgemerkt worden dat het veelvoudig gebruik van correspondentieonderzoek ertoe kan leiden dat werkgevers lucht krijgen van het bestaan van dit soort onderzoek en hun rekruteringsstrategieën hierop aanpassen (Rooth, 2014).

Bovendien meten correspondentietesten de gecombineerde effecten van zowel voorkeurs- als statistische discriminatie (Rooth, 2014). Het opsplitsen van de effecten is een van de uitdagingen voor het vakgebied, aangezien vele auteurs argumenteren dat een nauwkeurige opdeling niet mogelijk is (Guryan & Charles, 2013; Riach & Rich, 2002; Rooth, 2014).

#### 2.3.1.2.2 CORRESPONDENTIEONDERZOEK: ETHISCHE ASPECTEN

Dit brengt ons bij enkele ethische aspecten die in rekening gebracht moeten worden bij het uitvoeren van dergelijke veldexperimenten (Riach & Rich, 2004; Rooth, 2014). Over het algemeen geldt bij het uitvoeren van wetenschappelijk onderzoek de vereiste van *informed consent* vanuit de participanten (Riach & Rich, 2004). Bij correspondentieonderzoek ontbreekt deze instemmingsverklaring aangezien werkgevers niet op de hoogte zijn van hun participatie aan het onderzoek. Daarnaast kan ook worden geargumenteed

dat bedrijven tijd spenderen aan sollicitanten die omwille van hun fictieve aard geen intentie hebben om aan de slag te gaan bij de werkgever in kwestie (Rooth, 2014). Het veelvuldig toepassen van de methode kan door een hogere kans op detectie ook schadelijke gevolgen hebben voor toekomstig correspondentieonderzoek.

Desondanks de ethische bezwaren zijn er argumenten voor het gebruik van de methode. Het belangrijkste argument hierbij is dat de voordelen van het blootleggen van ongelijke behandeling de morele kosten van het bedrieglijke karakter van het experiment compenseren (Edley, 1993; secundair in Riach & Rich, 2004). Doordat werkgevers er zich niet bewust van zijn dat hun gedrag geobserveerd wordt, gedragen ze zich ook niet sociaal wenselijk (Fix, Galster & Struyk, 1993; secundair in Rotsaert, 2015). Daarnaast wijzen we er ook op dat de kosten voor de werkgevers beperkt worden doordat de onderzoeker meteen na de ontvangst van respons de sollicitatieprocedure met de fictieve kandidaat beëindigt (Bovenkerk, 1992). Ten slotte willen we de lezer ook nog meegeven dat voor het uitvoeren van deze lijn van onderzoek toestemming verkregen werd vanuit de Ethische Commissie van de Faculteit Economie en Bedrijfskunde aan Universiteit Gent.

Gelet op de afweging van de nadelen en ethische aspecten blijft correspondentieonderzoek de gouden standaard binnen de literatuur rond arbeidsmarktdiscriminatie. De techniek kan buiten de context van de arbeidsmarkt ook gehanteerd worden voor het opsporen van discriminatie in de huizenmarkt en de markt voor producten (Riach & Rich, 2002). Binnen de arbeidseconomische literatuur werd de techniek voor het eerst toegepast op raciale discriminatie (Jowell & Prescott-Clarke, 1970). De techniek kan echter ook op vele andere gronden van discriminatie en ongelijke behandeling toegepast worden (zie Riach & Rich, 2002 en Neumark, 2016 voor een overzicht). Zo werd in het verleden al discriminatie op basis van onder andere geslacht, leeftijd en handicap vastgesteld (Firth, 1982; Riach & Rich, 2002; Rich, 2014; Neumark 2016). Ook binnen de Vlaamse context kennen we een rijke stroming van wetenschappelijk onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie die de methode van correspondentieonderzoek hanteert (zie onder andere: Baert, 2014; Baert, Cockx, Gheyle, & Vandamme, 2015; Baert, De Pauw, & Deschacht, 2016).

### 2.3.2 EMPIRISCHE BEVINDINGEN

In deze laatste subsectie van de literatuurstudie halen we enkele relevante empirische bevindingen aan uit de wetenschappelijke literatuur in verband met arbeidsmarktdiscriminatie op grond van ouderschap. Dit overzicht is in geen zin exhaustief, maar heeft tot doel een inzicht te verschaffen in de invloed die ouderschap kan hebben op arbeidsmarktkomsten en langs welke factoren dit effect heterogeen is. Dit laat ons toe de onderzoeksvragen in te bedden in een bredere wetenschappelijke context en concrete onderzoeksverwachtingen te formuleren aan het begin van het volgende hoofdstuk.

Zoals we eerder bij sectie 2.2.3 al aanhaalden maakt de literatuur rond ouderschap een opdeling volgens gender. In wat volgt houden we deze distinctie aan en behandelen we de empirische effecten van respectievelijk moederschap en vaderschap afzonderlijk. Het onderwerp van deze masterproef kenmerkt zich bijgevolg door een zeker mate van intersectionaliteit van gender en het al dan niet hebben van kinderen (Albert, Escot, & Fernandez-Cornejo, 2011; Crenshaw, 1989). Gezien het genderspect dat hier vervat zit, en het vrij jonge karakter van het onderzoeksdomein van arbeidsmarktdiscriminatie op basis van ouderschap zien we ons genooddaakt hier regelmatig terug te koppelen naar de rijke literatuur rond genderdiscriminatie (zie onder andere Neumark, 2016; Riach & Rich, 2002; en Rich, 2014 voor een overzicht van de empirische literatuur rond genderdiscriminatie op de arbeidsmarkt).

### 2.3.2.1 EEN STRAF VOOR MOEDERSCHAP?

In de empirische wetenschappelijke literatuur werd de invloed van moederschap op arbeidsmarkttuitkomsten reeds onderzocht in de domeinen van verloning, evaluaties, promotiebeslissingen en aanwervingskansen. In elk van deze domeinen komen onderzoekers tot de bevinding dat vrouwen zonder kinderen betere arbeidsmarkttuitkomsten hebben dan moeders (Budig & England, 2001; Budig, 2014; Cooke, 2014; Correll et al., 2007; Kmec, 2011). De Angelsaksische literatuur heeft dit fenomeen de *motherhood penalty* gedoopt, een concept waarvoor we in deze thesis de Nederlandstalige term *moederschapsmalus* opwerpen.

In deze masterproef ligt de nadruk op het kwantificeren van het bestaan van de moederschapsmalus bij aanwervingsbeslissingen. Correll et al. (2007) hebben in hun audit studie reeds het bestaan van de bestraffende werking van moederschap op aanwervingskansen empirisch aangetoond, waarbij vrouwen zonder kinderen dubbel zo vaak positieve reacties kregen op sollicitaties dan moeders. In de context van Nieuw-Zeeland vond Firth (1982) eveneens aanwijzingen voor de bestraffende werking van moederschap, waarbij getrouwde vrouwen met kinderen minder respons ontvingen dan kinderloze vrouwen en vaders.

In subsectie 2.2.3 gaven we reeds enkele theoretische verklaringen voor dit fenomeen, waarbij voornamelijk de traditionele genderrolverdeling en daaruit voortvloeiende culturele verwachtingen indirect een minder competente en productieve perceptie van de moeder als betaalde werkkracht neerzetten (Becker, 1981, Becker, 1985, Blair-Loy 2003). Deze perceptie van competentie en toewijding aan de job maakt ook het onderwerp uit van empirisch onderzoek. Laboratoria-experimenten zijn hier een ideaal vehikel voor en resultaten indiceren in lijn met theoretische verwachtingen dat moeders als minder competent gepercipieerd worden dan vrouwen zonder kinderen (Correll et al., 2007). Kmec (2011) onderzocht de gegrondheid van deze percepties en vond dat moeders frequenter hun carrière onderbreken en minder uren opnemen dan mannen en kinderloze vrouwen. Desondanks verschillen



moeders gedurende de uren die ze doorbrengen op de werkvloer niet van kinderloze vrouwen in termen van het werk dat ze verrichten.

In de empirische literatuur die de verschillen in verloning tussen moeders en vrouwen zonder kinderen bestudeert, wordt nog een andere verklaringen aangereikt voor de moederschapsmalus. Budig (2014) haalt hier het selectieargument aan, wat inhoudt dat dezelfde factoren aanleiding geven tot lagere lonen en een grotere predispositie voor moederschap. Een andere verklaring ligt in het behandelingsargument, waarbij vrouwen die moeder (willen) worden ander gedrag zullen vertonen met betrekking tot betaalde arbeid die hun lonen laat dalen.

De moederschapsmalus op de arbeidsmarkt dient echter genuanceerd te worden aangezien de empirische literatuur aangeeft dat niet alle moeders deze malus even sterk ervaren. In subsectie 2.3.2.3 bespreken we enkele verschillende factoren die de mate van straf voor moederschap bepalen.

### 2.3.2.2 EEN BONUS VOOR VADERSCHAP?

Binnen de empirische literatuur werd reeds veel aandacht besteed aan het documenteren van de invloed van moederschap op arbeidsmarkttuitkomsten (zie subsectie 2.3.2.1). Recentelijk zien we de belangstelling binnen de arbeidseconomische literatuur verruimen naar het effect dat vaderschap heeft voor de arbeidsmarktkansen van mannen (zie onder andere: Boeckmann & Budig, 2013; Correll et al., 2007; Kmec, 2011). Hierbij wordt zowel de vergelijking gemaakt tussen mannen onderling en over de geslachten heen.

Naar analogie met de moederschapsmalus onderscheid men in de empirische literatuur een *vaderschapsbonus* waarbij vaders systematisch positievere arbeidsmarkttuitkomsten hebben in vergelijking met mannen zonder kinderen (Boeckmann & Budig, 2013; Budig, 2014; Correll et al., 2007; Hodges & Budig, 2010). Boeckmann & Budig (2013) vergeleken de lonen van mannen met en zonder kinderen over verschillende Europese landen (inclusief België) en de Verenigde Staten. In nagenoeg alle landen opgenomen in hun analyse ontvangen vaders gemiddeld een hoger loon dan mannen zonder kinderen. Eerder werd dit fenomeen reeds vastgesteld voor de Verenigde Staten alleen, waar vaders ongeveer zes procent meer verdienen dan kinderloze mannen (Hodges & Budig, 2010). De vaderschapsbonus manifesteert zich ook bij aanwervingsbeslissingen, waarbij in een audit studie uitgevoerd door Correll et al. (2007) vaders doorgaans meer positieve respons ontvingen dan kinderloze mannen die een gelijkaardige curriculum vitae uitstuurden naar dezelfde vacatures.

Conform aan de empirische en theoretische literatuur rond moederschap en arbeidsmarktdiscriminatie (sectie 2.3.2.1), werd in de literatuur rond vaderschap en arbeidsmarktdiscriminatie ook onderzoek verricht omtrent percepties van competentie en inzet op het werk. In het theoretische luik (zie sectie

2.2.3) verwezen we naar Becker (1981) die stelt dat mannen in de overgang naar vaderschap hun rol van kostwinner versterken en aldus een hogere productiviteit vertonen in hun job. De resultaten van het onderzoek van Astone et al. (2010) tonen aan dat deze verhoogde inzet op het werk opgaat, maar dat deze heterogeen is naargelang huwelijksstatus met een positief effect voor ongehuwde mannen. De analyse van Killewald (2013) beaamt deze resultaten. De resultaten van Percheski en Wildeman (2008) spreken dit echter tegen, waarbij gehuwde mannen in aanloop naar het vaderschap meer uren werken dan ongehuwde vaders of vaders die niet samenwonen met de moeder van het kind. Deze opstoot in productiviteit veroorzaakt door het nakende vaderschap vervaagt echter na enkele jaren.

Lundberg en Rose (2002) vonden in hun analyse niet enkel bevestiging van het verhoogde aantal werkuren bij vaders, maar concludeerden ook dat het geslacht van het kind een invloed heeft op de inzet en daaruit voortvloeiende verloning van mannen. Vaders van zonen vertonen daarbij een hogere productiviteit in termen van gewerkte uren dan diegene met een dochter.

De bevindingen van verhoogde productiviteit en inzet van vaders in vergelijking met niet-vaders liggen in lijn met het model van de goede kostwinner (Kaufman & Uhlenberg, 2000). We kunnen dit ook linken met de signaalfunctie van vaderschap op de arbeidsmarkt waarbij de vaderschapsstatus aan potentiële werkgevers grotere maturiteit, stabiliteit en toewijding signaleert (Correll et al., 2007). Tegenover dit model van de goede kostwinner staat dat van de betrokken vader waarbij mannen ingegeven door hun vaderschap net minder werken dan voorheen (Kaufman & Uhlenberg, 2000). Maar ook in deze visie halen de vaders het van kinderloze mannen met betrekking tot arbeidsmarkttuitkomsten. De resultaten van Munsch (2016) indiceren dat wanneer mannen een flexibeler werkregime vragen om voor kinderen te zorgen, ze hier in vergelijking met mannen die andere redenen opgaven, toch positiever geëvalueerd werden. Zelfs in vergelijking met moeders die om dezelfde redenen een verzoek om flexibel te werken indienden, werden vaders positiever beoordeeld. Kmec (2011) suggereert dat vaders en moeders dezelfde inzet vertonen in hun baan, maar aan verschillende standaarden gehouden worden.

Een andere verklaring voor de verschillen tussen mannen op basis van ouderschap wordt ingegeven door het selectie-argument en het behandelingseffect (Budig, 2014). Het eerstgenoemde gaat uit eenzelfde set van kenmerken die tot hogere arbeidsmarkttuitkomsten en een hogere kans tot vaderschap leiden. Het tweede kan geïnterpreteerd worden als dat mannen hun werkgedrag aanpassen wanneer ze vader (wensen te) worden, een effect waarvoor we in deze sectie reeds empirisch bewijs aanreikten. Een alternatieve interpretatie van het behandelingseffect, is dat andere personen – bijvoorbeeld werkgevers of collega's – mannen die vader zijn of worden anders behandelen en andere verwachtingen voorhouden.

In deze subsectie haalden we enkele empirische bronnen aan die het bestaan van een belonende werking van vaderschap in de arbeidsmarkt duiden. De mate van bonus voor vaderschap kan echter verschillen

naargelang verschillende factoren. De volgende subsectie 2.3.2.3 bespreekt deze heterogeniteit meer in detail.

### **2.3.2.3 FACTOREN DIE MATE VAN STRAF/BONUS VOOR OUDERSCHAP BEPALEN**

In de vorige twee subsecties bespraken we de concepten van moederschapsmalus en vaderschapsbonus op de arbeidsmarkt. De straf voor moederschap en de bonus voor vaderschap is echter niet homogeen voor alle mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. De empirische literatuur rond arbeidsmarktdiscriminatie rapporteerde reeds een aantal factoren die een invloed hebben op de intensiteit van de bonus of straf voor ouderschap.

We focussen ons bij deze bespreking op die factoren die ook vervat zitten in de onderzoeksvragen van deze masterproef. In eerste instantie bespreken we empirische literatuur die zich focust op de kenmerken van de kandidaat zelf, waaronder het aantal kinderen. Vervolgens richten we onze aandacht op het contracttype waarbij we een onderscheid maken tussen voltijdse en halftijdse tewerkstelling. Daarna richten we ons op de kenmerken op het niveau van het beroep, waaronder de relatieve gendervertegenwoordiging en het opleidingsniveau inherent verbonden aan het beroep. Ten slotte beschouwen we de empirische literatuur in verband met bedrijfskenmerken en sectorkenmerken. In deze laatstgenoemde maken we een onderscheid tussen de publieke en non-profit sector versus de private sector. Dit overzicht van wat er in de wetenschappelijke literatuur reeds gepubliceerd werd zal ons in het volgende hoofdstuk in staat stellen om enkele concrete onderzoeksverwachtingen te formuleren.

#### **2.3.2.3.1 KANDIDAATSKENMERKEN**

De wetenschappelijke literatuur rond ouderschapspremia focust zich voornamelijk op heterogeniteit volgens kandidaatskenmerken. Zo werd reeds herhaaldelijk vastgesteld dat ras en etniciteit een negatief effect hebben op zowel de moederschapsmalus als op de vaderschapsbonus (Budig, 2014; Firth, 1982; Glauber, 2008; Hodges & Budig, 2010).

In de empirische literatuur werd in de context van de moederschapsmalus ook herhaaldelijk bewijs gevonden voor het effect van het aantal kinderen (Budig, 2014; Budig & England, 2001). Elk kind heeft een negatieve impact op het inkomen van de moeder van gemiddeld zeven procent (Budig, 2014; Budig & England, 2001). Gafni en Siniver (2015) bevestigen dit effect voor vrouwen in Israël, zij het wel in een minder sterke mate waarbij elk kind het loon van de vrouw verlaagt met gemiddeld 3,6 procent. Ze voegen hieraan toe dat voor mannen het aantal kinderen een positief effect heeft op het loon, waarbij elk kind het loon van de man met gemiddeld 3,7 procent laat toenemen.

De vaderschapsbonus is naast het aantal kinderen ook heterogeen naargelang de rol die de vader vervult in het huishouden en de kinderopvang, waarbij mannen met een lagere betrokkenheid in het huishouden en opvoeding een hogere bonus voor vaderschap verwerven (Boeckmann & Budig, 2013). Aranda & Glick (2013) concluderen naar analogie met de theorie van concurrerende toewijding (beschreven in sectie 2.2.3) dat vrouwen die een toewijding voor hun carrière boven hun gezin signaleren even grote aanwervingskansen hebben als mannen met kinderen. Vrouwen die hun gezin verkiezen boven hun carrière ervaren wel aanwervingsdiscriminatie.

Een ander kenmerk dat op het niveau van de kandidaat kan beschouwd worden, is opleidingsniveau. In de huidige onderzoeksopzet zit dit echter verval in de beroeps categorie, vandaar verwijzen we voor de bespreking van dit kenmerk naar sectie 2.3.2.3.3.

#### 2.3.2.3.2 CONTRACTKENMERKEN

In deze masterproef willen we ook nagaan hoe het effect van ouderschap op aanwervingskansen verschilt naar de contractkenmerken van de vacature waarvoor men solliciteert. In de empirische literatuur wordt in deze context vaak de distinctie gemaakt naar vaste of tijdelijke aard van tewerkstelling (zie onder andere: Baert, 2016; Baert, De Pauw, & Deschacht, 2016; Baert & Omey, 2015). De huidige onderzoeksopzet beschouwt enkel het onderscheid tussen voltijdse en deeltijdse tewerkstellingscontracten. Binnen de literatuur werd - voor zover onze literatuurstudie reikt - deze focus binnen het domein van aanwervingsdiscriminatie op basis van ouderschap nog niet empirisch onderzocht. Bijgevolg bedienen we ons hier voornamelijk van literatuur die zich eerder binnen het gerelateerde domein van genderdiscriminatie op de arbeidsmarkt situeert.

In België observeren we een tendens waarbij vrouwen in de loop van hun carrière vaker overstappen op een deeltijds werkregime (FOD Economie, K.M.O., Middenstand en Energie, 2008). In 2012 waren bijna de helft van de tewerkgestelde vrouwen aan de slag onder een deeltijds contract, dit tegenover 10,1 procent van de tewerkgestelde mannen (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg; 2015). De helft van de vrouwen die deeltijds werkt geeft aan dit te doen omwille van een betere combinatie van werk en gezinsleven. Ermisch en Wright (1993) bemerkten dat door de geografische afhankelijkheid die voortvloeit uit de gewenste combinatie van deeltijdse arbeid met zorg voor het gezin, een soort van monopsonie veroorzaakt in de regio waardoor werkgevers lagere lonen kunnen opleggen aan deeltijdse werknemers.

Deeltijds werken wordt overigens vaak als voornaamste oorzaak beschouwd van de genderloonkloof, die bijdraagt tot de moederschapsmalus en de vaderschapsbonus op vlak van verloning (Anderson et al., 2003; Budig & England, 2001). Bij deeltijds werk liggen de lonen niet alleen doorgaans lager, maar worden vrouwen ook vaak in de richting van deeltijdse jobs gediscrimineerd door werkgevers (Ermisch & Wright,

1993; Pissarides, Garibaldi, Olivetti, Petrongolo, & Wasmer, 2005; secundair in Kranz & Rodríguez-Planas, 2009).

Anderzijds onderscheidt Munsch (2016) in haar onderzoek een vaderschapsbonus bij verzoeken om flexibel werk. Vrouwen die omwille van redenen die te maken hebben met hun kinderen een verzoek voor flexibel werk stellen, worden minder positief beoordeeld dan mannen die een gelijkaardig verzoek doen.

We kunnen voor de toepassing van de opdeling deeltijds versus voltijds werk op discriminatie op grond van ouderschap, ook de argumenten van Becker (1981, 1985) aanhalen die we reeds bespraken in sectie 2.2.3. In navolging van zijn theorie van de arbeidsverdeling binnen het gezin, zijn vaders meer geïnvesteerd in hun rol als kostwinner en gaan deze voltijds werken (Becker, 1981). Zijn theorie van werkinspanning stelt dat moeders het minder goed doen op het werk door de uitputtende taak van kinderopvang en het huishouden. Deeltijds werken kunnen we hieraan linken door de observatie dat vrouwen in de praktijk vaak deeltijds gaan werken wegens de combineerbaarheid met zorg voor het gezin (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg; 2015).

#### 2.3.2.3.3 BEROEPSKENMERKEN

Binnen deze verhandeling formuleren we ook de vraag of het effect van ouderschap op aanwervingskansen verschilt naargelang kenmerken van het beroep waarvoor gesolliciteerd wordt. We maken in onze onderzoeksvragen daarbij een opdeling naargelang het opleidingsniveau en de gendervertegenwoordiging in de verschillende beroepen.

Opleidingsniveau kan opgevat worden als een kenmerk op het niveau van het individu, maar wordt in de huidige onderzoeksopzet opgevat als een dimensie die inherent verbonden is aan het beroep waarvoor men solliciteert. Op het individuele niveau speelt het opleidingsniveau een grote rol in de intensiteit van ouderschapspremia. Moeders met een hoog opleidingsniveau ervaren een lagere moederschapsmalus in termen van verloning dan laagopgeleide vrouwen (Amuedo-Dorantes & Kimmel, 2005). Wanneer deze vrouwen hun kinderwens uitstellen tot een latere leeftijd, onderscheiden de onderzoekers hier zelfs een premium voor moederschap. De straf voor moederschap is het hoogste bij vrouwen in jobs met heel lage verloningen, ervan uitgaande dat dit ook jobs zijn waar een lagere scholing voor vereist is (Budig & Hoges, 2010). Anderson et al. (2003) concluderen dat de straf voor moederschap het grootst is voor moeders die enkel een diploma middelbaar onderwijs bezitten, dit in vergelijking met heel laagopgeleide en heel hoogopgeleide moeders. De bonus voor vaderschap verschilt naargelang de sociale en inkomensklasse voor mannen waarbij de bonus het grootst is voor mannen in hoge functies, die een hoger opleidingsniveau impliceren (Budig, 2014).

In tweede instantie beschouwen we ook de gendervertegenwoordiging in het beroep, waarvoor we de literatuur van gendersegregatie in de arbeidsmarkt meer in detail bekijken. Gezien het vernieuwende karakter van deze onderzoeksfocus binnen het domein van aanwervingsdiscriminatie op grond van ouderschap, argumenteren we hier voornamelijk vanuit de literatuur rond genderdiscriminatie op de arbeidsmarkt.

We kunnen gendersegregatie op de arbeidsmarkt voorstellen met de beeldspraak van twee verschillende arbeidsmarkten, één voor beroepen typisch uitgevoerd door vrouwen en één voor typisch mannelijke beroepen (Anker 1997). De arbeidsmarkt voor vrouwelijke beroepen wordt hierbij gekenmerkt door lagere lonen dan de arbeidsmarkt voor mannen, en omvat die beroepen die typisch voorbehouden zijn voor vrouwen (Anker, 1997; Bergmann, 1974; Reich, Gordon, & Edwards; 1973). De grens tussen de twee arbeidsmarkten wordt hierbij traditioneel opgehouden door middel van socialisatie door familie en het onderwijs (Reich et al., 1973).

De laatste decennia zien we de de grens tussen de twee arbeidsmarkten vervagen en kiezen vrouwen vaker voor een job die traditioneel als mannelijk omschreven werd (England, 2005). In de wetenschappelijke literatuur wordt vaak de hypothese geopperd dat de feminisatie van beroepen leidt tot een verlaging van de lonen en het prestige dat uitgaat van de job (England, Allison, & Wu, 2007; Goldin, 2002).

Binnen de vrouwelijke beroepen observeren wetenschappers echter een opvallend fenomeen wanneer mannen ervoor kiezen om deze zogenaamde arbeidsmarkt te betreden (Williams, 1992). Alhoewel mannen ondervertegenwoordigd zijn in typisch vrouwelijke beroepen zoals verpleging, bemerken we in de hogere functies disproportioneel veel mannelijke aanwezigheid. Mannen worden dus bevoordeeld binnen de vrouwelijke arbeidsmarkt. Simpson (2004) haalt in dit licht aan dat mannen in vrouwelijke beroepen gezien worden als betere leiders en als meer ambitieus.

De empirische literatuur in het aan ouderschapsdiscriminatie gerelateerde domein van genderdiscriminatie bij aanwerving bevestigt deze theorie van segregatie van de arbeidsmarkt op basis van gender. De literatuur rond genderdiscriminatie op de arbeidsmarkt concludeert dat vrouwen die solliciteren voor gender-atypische beroepen minder positieve respons ontvangen (Albert et al., 2011). Voor beroepen met een gelijke gendervertegenwoordiging concludeerden Albert et al. (2011) dat vrouwen geprefereerd worden boven mannelijke kandidaten. Levinson (1975) concludeerde daarentegen dat mannen vaker gediscrimineerd werden voor gender-atypische jobs dan vrouwen in voor hen atypische beroepen. Riach en Rich (2002) besluiten op basis van hun méta-analyse van verschillende gepubliceerde onderzoeken dat in sterk gender-gedomineerde beroepen discriminatie tegenover het andere geslacht altijd significant is. Weichselbaumer (2004) analyseerde of dergelijk effect te wijten was aan de mannelijke

of vrouwelijke kenmerken die een kandidaat vertoonde, maar kwam tot de conclusie dat persoonlijkheidseigenschappen hier geen rol in spelen. Drydakis (2015) deed hetzelfde voor seksuele oriëntatie, en kwam tot de conclusie dat homoseksuele mannen in mannelijk gedomineerde beroepen significant minder uitnodigingen voor een sollicitatiegesprek ontvingen dan heteroseksuele mannen. Ook lesbische vrouwen ervaren aanwervingsdiscriminatie in beroepen gedomineerd door vrouwen.

Om deze theorie van gendersegregatie op de arbeidsmarkt te linken aan het huidige onderwerp van ouderschap kunnen we argumenteren dat vrouwen naar aanleiding van gezinsuitbreiding vaak hun goed betaalde job inruilen voor een job die makkelijker te combineren valt met het moederschap (Budig, 2014; Gafni & Siniver, 2015). Deze versterking van de gendersegregatie ingegeven door moederschap kan tot een lagere discriminatie van vrouwen leiden in deze sectoren.

#### 2.3.2.3.4 BEDRIJFSKENMERKEN

Op het niveau van het bedrijf kunnen we ook enkele factoren onderscheiden die een invloed kunnen hebben op aanwervingsbeslissingen in het algemeen. Zo beschrijven Carlsson & Rooth (2007) dat het geslacht van de contactpersoon een invloed kan uitoefenen op de aanwervingsbeslissingen. In hun onderzoek hadden de meeste bedrijven die discriminatie vertoonden op basis van etniciteit een mannelijke rekruteringsverantwoordelijke.

Voorts speelt ook de grootte van het bedrijf een rol in het discriminatiegedrag, waarbij bedrijven met meer dan honderd werknemers minder discriminatiegedrag vertonen dan kleinere bedrijven (Carlsson & Rooth, 2007). Bedrijven die minder sollicitaties ontvangen, discrimineren ook minder dan bedrijven die een grotere interesse voor hun vacatures ontvangen (Baert, Cockx, & Gheyle, 2015; Kaas & Manger, 2012).

#### 2.3.2.3.5 SECTORKENMERKEN

Ten slotte bespreken we de factoren op het niveau van de sector die een invloed kunnen hebben op de intensiteit van de vaderschapsbonus en de moederschapsmalus. Sector specifiek zien we hier als de publieke of non-profit sector en de private (for-profit) sector.

Het belangrijkste onderscheid tussen de publieke en private sector is de monetaire focus (Leasher & Miller, 2012). Private organisaties zijn afhankelijk van betalende klanten, waar publieke organisaties dit doorgaans niet zijn. Indien we hier teruggrijpen naar de theorie van voorkeursdiscriminatie van Becker (1957), kunnen we dus stellen dat klantendiscriminatie een grotere rol kan spelen bij private dan bij publieke organisaties.

Over het algemeen worden de acties van de publieke sector door het grote publiek vaker onder de microscoop gelegd dan private organisaties (Leasher & Miller, 2012). Discriminerende praktijken gaan bijgevolg vaak niet ongemerkt voorbij. Binnen de publieke sector wordt diversiteit bovendien aangemoedigd en strategisch gehanteerd als een middel om de beste werknemers aan te trekken. Discriminatie is bijgevolg lager in de publieke sector in vergelijking met de private sector. Hoffnar en Greene (1996) vonden empirisch bewijs in de vorm van een lagere genderloonkloof tussen mannen en vrouwen in de publieke sector dan in de privésector.

We kunnen dit ook toepassen op de focus van aanwervingsdiscriminatie op grond van ouderschap. Volgens onderzoek gevoerd door Gafni en Siniver (2015) stappen vrouwen met kinderen vaak over naar de publieke sector, een beweging die versterkt worden door het aantal kinderen. Voor mannen onderscheiden de onderzoekers een omgekeerd effect. Nielsen, Simonsen en Verner (2004) concluderen dat vrouwen naar aanleiding van hun nieuwe moederschapstatus aan zelfselectie gaan doen waarbij ze zelf de stap zetten naar de publieke sector. De reden hiervoor ligt in de lagere vergoeding tijdens het ouderschapsverlof voor moeders in de Deense private sector in vergelijking met de publieke sector. Okun, Oliver en Khait-Marely (2007) concluderen dat in de Israëlische context werken in de publieke sector in vergelijking met de private sector beter combineerbaar is met het opvoeden van kinderen.

## 2.4 CONCLUSIE

In dit hoofdstuk namen we de wetenschappelijke literatuur met betrekking tot arbeidsmarktdiscriminatie in het algemeen, en concreet in de context van ouderschap onder de loep. De inzichten uit de theoretische en empirische literatuur laten ons toe om aan het begin van het volgende hoofdstuk concrete onderzoeksverwachtingen te formuleren (sectie 3.1).

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen hanteren we in deze masterproef de techniek van correspondentieonderzoek die we in sectie 2.3.1 introduceerden. Deze onderzoeksmethode is de gouden standaard binnen arbeidseconomisch onderzoek en werd reeds herhaaldelijk toegepast op discriminatiegronden zoals ras, gender, leeftijd en handicap (Neumark, 2016; Riach & Rich, 2002). De controle die de onderzoeker kan uitoefenen op de informatie die aangeboden wordt aan de werkgever kunnen we als het voornaamste voordeel van deze methode beschouwen (Riach & Rich, 2002; Rooth, 2014). We moeten echter wel enkele belangrijke ethische overwegingen formuleren verbonden aan het gebruik van deze methode (Riach & Rich, 2004; Rooth, 2014). Werkgevers zijn bijvoorbeeld niet op de hoogte van hun betrokkenheid bij een experiment en kunnen bijgevolg geen instemmingsverklaring afleggen. De ethische aspecten (besproken in sectie 2.3.1.2.2) wegen echter op tegen de voordelen.



Indien werkgevers zich bewust zijn van het experiment kunnen zij hun gedrag aanpassen en sociaal wenselijk reageren (Fix et al., 1993). De morele kosten wegen hierbij op tegen de maatschappelijke voordelen van het blootleggen van discriminerende praktijken (Edley, 1993).

## HOOFDSTUK 3: METHODOLOGIE

Waar het vorige hoofdstuk de onderzoeksvragen kadert in een bredere theoretische en empirische context, gaan we in dit hoofdstuk meer in detail over de praktische uitwerking van het onderzoek. In eerste instantie vertalen we de inzichten uit de academische literatuur naar concrete onderzoeksvragen met bijhorende hypothesen. Met het oog op het beantwoorden van deze onderzoeksvragen hanteren we de techniek van het correspondentieonderzoek (zie subsectie 2.3.1). De eerste stap bestaat uit het bepalen van de onderzoekspopulatie die we in het onderzoek opnemen. Vervolgens bespreken we de constructie van de cv's en motivatiebrieven die uitgestuurd worden. De derde stap focust op het bepalen van het medium waarlangs de vacatures geselecteerd worden en de selectiecriteria waaraan de vacatures moeten beantwoorden. Het uitsturen van de fictieve sollicitaties volgens een vooraf bepaald verzendingsschema is een volgende stap. De laatste stap in de dataverzameling omvat het registreren van de respons van werkgevers op de uitgestuurde sollicitaties. Het eindresultaat is een databank met daarin de kenmerken van de uitgestuurde paarsgewijze sollicitaties en de daarin gekoppelde reacties van de werkgevers. Het is deze databank die in het volgende hoofdstuk wordt geanalyseerd om onze onderzoeksvragen te beantwoorden.

### 3.1 ONDERZOEKSVRAGEN

In deze masterproef buigen we ons over de vraag of ouderschap leidt tot ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt. In deze sectie maken we, op basis van de in het vorige hoofdstuk besproken wetenschappelijke literatuur, de vragen die we wensen te beantwoorden concreter. De eerste twee onderzoeksvragen hebben tot doel het algemene effect van respectievelijk vaderschap en moederschap op aanwervingskansen in de arbeidsmarkt te kwantificeren.

***Onderzoeksvraag 1a (O1a):*** *Zijn er verschillen in de aanwervingskansen op de arbeidsmarkt tussen moeders en vrouwen zonder kinderen?*

Deze eerste onderzoeksvraag richt zich in essentie op het bestaan van de in sectie 2.3.2.1 besproken straf voor moederschap op de arbeidsmarkt. Op basis van het aangehaalde theoretisch en empirische werk omtrent deze moederschapsmalus formuleren we de volgende hypothese.

***Hypothese 1a (H1a):*** *Moeders hebben lagere aanwervingskansen op de arbeidsmarkt dan vrouwen zonder kinderen.*

**Onderzoeksvraag 1b (O1b):** *Zijn er verschillen in de aanwervingskansen op de arbeidsmarkt tussen vaders en mannen zonder kinderen?*

In overeenstemming met de wetenschappelijke literatuur (sectie 2.2.3 en sectie 2.3.2.2), formuleren we met betrekking tot deze tweede onderzoeksvraag de volgende hypothese.

**Hypothese 1b (H1b):** *Vaders hebben hogere aanwervingskansen op de arbeidsmarkt dan mannen zonder kinderen.*

Vervolgens nemen we in deze masterproef onderzoeksvragen op gericht op de heterogeniteit van het effect van ouderschap naar het aantal kinderen van de kandidaat en (contract)kenmerken van de job waarvoor men solliciteert.

**Onderzoeksvraag 2a (O2a):** *Verschilt het voornoemde effect van ouderschap naar het aantal kinderen dat een kandidaat heeft?*

Gelet op de literatuurstudie gepresenteerd in Sectie 2.3.2.3.1 kunnen we de volgende onderzoeksverwachtingen formuleren.

**Hypothese 2a1 (H2a1):** *De bestraffende werking van moederschap op aanwervingskansen op de arbeidsmarkt is groter naargelang het aantal kinderen.*

**Hypothese 2a2 (H2a2):** *De bonus voor vaderschap bij aanwervingskansen op de arbeidsmarkt is groter naargelang het aantal kinderen.*

Een eerste kenmerk op het niveau van de vacature is de halftijdse of voltijdse aard van tewerkstelling van de job waarvoor men solliciteert. Ook hierbij wordt de vraag geformuleerd of de respectievelijke effecten van vaderschap en moederschap verschillen naargelang men solliciteert voor een halftijdse of voltijdse betrekking.

**Onderzoeksvraag 2b (O2b):** *Verschilt het voornoemde effect van ouderschap naar halftijdse versus voltijdse tewerkstelling?*

We maken hier, op basis van onze literatuurstudie (Sectie 2.3.2.3.2) de veronderstelling dat de straf voor moederschap lager is in halftijdse jobs. Intuïtief kunnen we ook verwachten dat de bonus voor vaderschap hoger is in voltijdse jobs.

**Hypothese 2b1 (H2b1):** *De bestraffende werking van moederschap op aanwervingskansen op de arbeidsmarkt is kleiner wanneer men solliciteert voor een job met deeltijdse tewerkstelling dan bij een job met voltijdse tewerkstelling.*

**Hypothese 2b2 (H2b2):** De bonus voor vaderschap bij aanwervingskansen op de arbeidsmarkt is groter wanneer men solliciteert voor een job met voltijdse tewerkstelling dan bij een job met deeltijdse tewerkstelling.

**Onderzoeksvraag 2c (O2c):** Verschilt het voornoemde effect van ouderschap naar opleidingsniveau?

Deze stelling gaat uit van opleidingsniveau als een kenmerk van de vacature, maar dit houdt vanzelfsprekend verband met het niveau van de kandidaat zelf. Uitgaande van wat in de wetenschappelijke literatuur rond deze materie reeds beschreven werd (Sectie 2.3.2.3.3), kunnen we de volgende verwachtingen formuleren.

**Hypothese 2c1 (H2c1):** De bestraffende werking van moederschap op aanwervingskansen op de arbeidsmarkt is kleiner voor hoogopgeleide vrouwen dan bij lager opgeleide vrouwen.

**Hypothese 2c2 (H2c2):** De bonus voor vaderschap bij aanwervingskansen op de arbeidsmarkt is groter voor hoogopgeleide mannen dan bij lager opgeleide mannen.

**Onderzoeksvraag 2d (O2d):** Verschilt het voornoemde effect van ouderschap naar de gendervertegenwoordiging in het beroep?

Met deze onderzoeksvraag willen we nagaan of het effect van ouderschap verschillend is naargelang de gendervertegenwoordiging in het beroep waarvoor men solliciteert. Met gendervertegenwoordiging bedoelen we hier de relatieve vertegenwoordiging van elk gender in een bepaald beroep. Hierbij kunnen we een onderscheid maken tussen vrouwelijk-gedomineerde beroepen, mannelijk-gedomineerde beroepen en beroepen met een min of meer gelijke gendervertegenwoordiging. Op basis van onze literatuurstudie (sectie 2.3.2.3.3) formuleren we de volgende verwachtingen, voornamelijk gebaseerd op het gerelateerde veld van genderdiscriminatie:

**Hypothese 2d1 (H2d1):** De bestraffende werking van moederschap op aanwervingskansen op de arbeidsmarkt is kleiner wanneer men solliciteert voor vrouwelijk-gedomineerde beroepen.

**Hypothese 2d2 (H2d2):** De bestraffende werking van moederschap op aanwervingskansen op de arbeidsmarkt is groter wanneer men solliciteert voor mannelijk-gedomineerde beroepen.

**Hypothese 2d3 (H2d3):** De bestraffende werking van moederschap op aanwervingskansen op de arbeidsmarkt is kleiner wanneer men solliciteert voor beroepen met een gelijke gendervertegenwoordiging.

**Hypothese 2d4 (H2d4):** De bonus van vaderschap bij aanwervingskansen op de arbeidsmarkt is lager wanneer men solliciteert voor vrouwelijk-gedomineerde beroepen.

**Hypothese 2d5 (H2d5):** De bonus van vaderschap bij aanwervingskansen op de arbeidsmarkt is groter wanneer men solliciteert voor mannelijk-gedomineerde beroepen.

**Hypothese 2d6 (H2d6):** De bonus van vaderschap bij aanwervingskansen op de arbeidsmarkt is kleiner wanneer men solliciteert voor beroepen met een gelijke gendervertegenwoordiging.

**Onderzoeksvraag 2e (O2e):** Verschilt het voornoemde effect van ouderschap naar de sector van tewerkstelling (privé en for-profit versus non-profit of publiek)?

We verwijzen opnieuw naar onze literatuurstudie (Sectie 2.3.2.3.5) voor de ondersteuning van de volgende hypothesen.

**Hypothese 2e1 (H2e1):** De bestraffende werking van moederschap op aanwervingskansen op de arbeidsmarkt is kleiner in de publieke en non-profit sector dan in de private sector.

**Hypothese 2e2 (H2e2):** De bonus van vaderschap bij aanwervingskansen op de arbeidsmarkt verschilt naargelang de sector van tewerkstelling.

Om bovenstaande hypothesen te testen, bedienden we ons in deze masterproef van de methode van correspondentieonderzoek. Deze methode is de gouden standaard om ongelijke behandeling en discriminatie te meten in de arbeidsmarkt (Riach & Rich, 2002). Voor een meer algemene en theoretische bespreking over correspondentieonderzoek verwijzen we de lezer graag naar sectie 2.3.1 van onze literatuurstudie. In het bijzonder verwijzen we naar subsectie 2.3.1.2.1 voor de afweging van de voor- en nadelen om het gebruik van deze methode te motiveren. In wat volgt gaan we dieper in op de specifieke uitwerking van de correspondentietest voor de opzet van dit onderzoek.

## 3.2 ONDERZOEKSPOPULATIE

De onderzoekspopulatie in dit veldexperiment omvatte mannen en vrouwen in de leeftijdscategorieën van 28 en 38 jaar, met als burgerlijke status gehuwd. De opdeling in twee leeftijden had tot doel om een analyse mogelijk te maken op basis van fertiliteit naar analogie met de studies van Petit (2007) en Baert (2014).<sup>1</sup>

Daarnaast verschilden de kandidaten ook in het al dan niet hebben van kinderen, waarin we een onderscheid maakten tussen mannen en vrouwen met geen kinderen, één kind en twee kinderen. Dit is

---

<sup>1</sup> De analyse op basis van leeftijd is de focus van de Masterproef van Stephanie Bogaert (2016) die parallel geschreven werd aan deze verhandeling en zal derhalve in deze Masterproef niet verder besproken worden.

het enige wezenlijke kenmerk waarin kandidaten binnen de paren van sollicitanten die werden uitgezonden naar bestaande vacatures verschilden.

De onderzoekspopulatie strekte zich qua woonplaats uit over bijna het hele Vlaamse landschap, met fictieve kandidaten woonachtig in de regio van Gent, Leuven, Antwerpen en Hasselt. In de literatuur werd ook aanbevolen om een aantal verschillende beroepen op te nemen om zo de externe validiteit te vergroten (Rooth, 2014). Om hieraan tegemoet te komen, spreidde de onderzoekspopulatie zich uit over zes verschillende beroepen, opgesplitst naar opleidingsniveau. De hooggeschoolde profielen beschikten over een professioneel Bachelorsdiploma, terwijl de laaggeschoolden in het bezit waren van een diploma Technisch Secundair Onderwijs.

Daarbovenop varieerden de beroepen ook naargelang gendervertegenwoordiging om O2d te faciliteren. Voor de selectie van de beroepen baseerden we ons op statistieken van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB) die een indicatie geven van de beroepsaspiraties van de werkzoekenden.<sup>2</sup> Op deze manier werden zes beroepen geselecteerd die elk een plek in deze matrix van scholingsniveau en gendervertegenwoordiging invullen (zie tabel 3.1): administratief bediende, handarbeider, kelner, orthopedagoog, vertegenwoordiger en planner.

**Tabel 3.1:** Beroepenindeling op basis van scholingsniveau en gendervertegenwoordiging

	Laaggeschoold	Hooggeschoold
Gedomineerd door mannen	Handarbeider	Vertegenwoordiger
Gedomineerd door vrouwen	Administratief bediende	Orthopedagoog
Gelijke gendervertegenwoordiging	Kelner	Planner

Voor de genderverdeling in de beroepen werd een vertegenwoordiging van bij benadering 75% als afkappingscriterium gehanteerd. Voor handarbeider bijvoorbeeld waren 75% van de werkzoekenden van het mannelijke geslacht. Hetzelfde geldt voor het beroep van vertegenwoordiger. Een omgekeerde situatie doet zich voor bij de beroeps categorie van administratief bediende en van orthopedagoog, waarbij de zoektocht naar een job voor ongeveer 75% gedomineerd werd door vrouwen. Beroepen met een evenwichtige gendervertegenwoordiging werden geselecteerd wanneer bij benadering even veel

<sup>2</sup> De maatstaf geeft de proportie vrouwen aan die een bepaald beroep hebben aangegeven. Deze gegevens werden door de VDAB verzameld eind september 2012, waarbij respondenten telkens acht beroepen uit de beroepen classificatie selecteerden. De proportie vrouwen en mannen sommeerde telkens tot 100%.

mannen als vrouwen een job in dat beroepsdomein aspireerden. Dit was het geval voor het beroep van kelner in de categorie van laaggeschoolde profielen en voor planner bij de hogeschoolden.

### 3.3 CV'S EN MOTIVATIEBRIEVEN

Over het algemeen werden voor het uitvoeren van het correspondentieonderzoek twee verschillende cv-types (A en B) geconstrueerd. Beide types werden aangepast voor elk van de vier regio's en de zes beroepen (zie sectie 3.3.1). Vervolgens werd het kenmerk van ouderschap (geen kinderen, één kind of twee kinderen) *op het niveau van de vacature* op een lukrake manier toegekend aan één van beide types binnen eenzelfde paar (sectie 3.3.2). Alle andere kenmerken waarover we variatie binnen onze dataset wensten, i.e. geslacht en leeftijd, werden afgewisseld *tussen vacatures* (en waren dus gelijk voor beide kandidaten binnen elk paar) (sectie 3.3.3). Uiteindelijk kwamen we op deze manier tot een databank met 1152 verschillende cv's, geordend in een mappenstructuur om volgens de procedure beschreven in sectie 3.5 verstuurd te worden.

#### 3.3.1 TEMPLATES VAN CV'S EN MOTIVATIEBRIEVEN

Een curriculum vitae (cv) bevat overzichtelijke informatie over de ervaringen en competenties van een persoon en vormt hierdoor een ideaal instrument voor werkgevers om de sollicitanten te beoordelen. De informatie die binnen ons onderzoek aangeboden werd via de cv's van type A en de cv's van type B, is, voorafgaand aan de lukrake toekenning van ouderschap (sectie 3.3.3) gelijkaardig in termen van productiviteitsgerelateerde kenmerken. Zo werd voor informatie zoals het adres, de werkervaring en de diploma's van de kandidaten ervoor geopteerd om zo vergelijkbaar mogelijke eigenschappen aan beide profielen toe te kennen. Anderzijds werd ook typisch een verschillende lay-out gebruikt voor cv's van type A en type B zodat werkgevers niet achterdochtig zouden worden. Verder werden ook kleine verschillen in verwoordingen en in details (bijvoorbeeld het al dan niet vermelden van een eigen wagen) toegelaten. Deze kleine verschillen konden onze onderzoeksresultaten echter niet vertekenen daar de discriminatiegrond die we bestuderen op een lukrake manier aan de twee types werd toegekend per vacature. Bij wijze van illustratie hebben we in bijlage 3.1 voor de templates van type A en type B een cv toegevoegd.

Voor de namen van de kandidaten kozen we voor typisch Vlaams klinkende namen: Dieter, Seppe, Lies en Nele. Voor de selectie van deze namen deden we een beroep op statistieken over de Belgische bevolking (FOD Economie, K.M.O., Middenstand en Energie, 2015b). Hiervoor werden willekeurig namen geselecteerd uit de lijst van voornamen van kinderen geboren in 1995 die in dat jaar een minimale

frequentie hadden van 200. Te stereotiep klinkende namen werden vermeden om detectie tegen te gaan. Namen die een sterke indicatie konden geven van socio-economische status, werden ook niet weerhouden (Bloothoofd & Onland, 2001).<sup>3</sup> Ook de familienamen van de kandidaten waren typische Vlaamse namen: Claes, Willems en Declercq/Declerck. Deze namen werden willekeurig gekozen uit lijsten met de meest voorkomende familienamen (Netwerk Naamkunde, s.d.). Hier vermeden we opnieuw te stereotiep klinkende namen. Binnen het mannelijke paar resulteerden deze namen in “Dieter Claes” (type A) en “Seppe Declercq” (B). Analooq hadden we in het vrouwelijke paar “Nele Declerck” (A) en “Lien Willems” (B).

Voor elk van deze vier namen werd een gepersonaliseerd e-mailadres aangemaakt en vermeld in het cv. Dit e-mailadres vervulde meerdere functies: het uitsturen van de sollicitatiemails en het ontvangen van respons. Bij positieve reacties gebruikten we dit e-mailadres ook om de werkgevers te informeren dat de kandidaat de sollicitatieprocedure wenst stop te zetten. Beide kandidaten van type A hadden een mailadres met hun voornaam gevolgd door hun familienaam – al dan niet met hoofdletters – en dat eindigde met “@outlook.be”. Voor kandidaten van type B werd voor de vrouwelijke kandidaat het volgende mailadres aangemaakt “Willems\_Lien@hotmail.com” en voor de mannelijke kandidaat “Seppe\_Declercq@hotmail.com”.

Naast het mailadres werd bij elke naam ook een gsm-nummer voorzien om het registreren van werkgeversreacties via voicemail te faciliteren. Bij de voorbereiding van de dataverzameling werden de begroetingen op de voicemails ingesproken door vier jonge personen zonder een onderscheidend dialect. De twee cv-types geven het nummer weer op een verschillende manier. Type A gaf alle cijfers weer met vermelding van het landnummer (+32) en zonder de cijfers te groeperen. Het nummer van type B nam op het cv wel een gestructureerde vorm aan zonder vermelding van het landnummer.

Daarnaast vermeldden de cv’s ook de woonplaats van de kandidaat. Voor elk van de vier regio’s werd telkens een ander adres voor elk van de twee cv-types gecreëerd. Echte adressen werden vermeden om bewoners geen overlast te bezorgen. Om echter geen argwaan te wekken bij werkgevers combineerden we echte straatnamen met onbestaande huisnummers. Beide kandidaten woonden in principe in de stadsrand in gelijkaardige buurten. Om opsporing van het experiment te vermijden werden de buurten zo gekozen dat één van de kandidaten nog de postcode van de stad zelf had en de andere die van een randgemeente.

---

<sup>3</sup> Bij gebrek aan concrete info over de relatie tussen elke individuele Vlaamse naam en de socio-economische status werd de algemene regel gehanteerd geen namen te selecteren die eindigen op “y” of “a” aangezien deze een lagere sociaal-economische status zouden weerspiegelen.



Vervolgens vermeldden de cv's de werkervaring die de kandidaat reeds had vergaard in het verleden. Alle kandidaten maakten melding van één vorige werkgever waar men kort na het afstuderen aan de slag ging tot november 2015. De functieomschrijving was telkens vergelijkbaar met de job waarvoor de kandidaat solliciteerde. De naam van de vorige werkgever was fictief om overlast te vermijden bij bestaande bedrijven. Voor elk van de twee cv-types werd een werkgever verzonnen gelegen in het centrum van het land zodat deze over de cv's van alle regio's heen gebruikt kon worden.

De competenties en vaardigheden van de kandidaten waren uniform over alle kandidaten heen. Wat talenkennis betreft noteerden de kandidaten allemaal Nederlands als moedertaal en hadden een middelmatige tot goede kennis van Frans en Engels. In een later stadium van de dataverzameling werden – om tegemoet te komen aan de vereisten in de vacatures – voor administratief bediende en vertegenwoordiger alternatieve cv's ontwikkeld waarin kandidaten een heel goede kennis hadden van Frans en Engels en een middelmatige kennis van Duits. De cv's voor de planners werden omwille van dezelfde reden aangevuld met kennis van de Duitse taal. Daarnaast konden de kandidaten ook goed overweg met Microsoft Office toepassingen.

Op het opleidingsniveau van de kandidaten voor de verschillende beroepen komen we later terug (sectie 3.3.3). Alle kandidaten beschikten over de Belgische nationaliteit en een rijbewijs B. Daarnaast werd melding gemaakt dat de kandidaat gehuwd is. Verder bevatten de cv's geen foto's of referenties naar vorige werkgevers. Ook vrijetijdsbestedingen of andere interesses werden niet vermeld.

Naast de constructie van de cv's werd voor elk van de twee cv-types een bijpassende motivatiebrief ontwikkeld (zie bijlage 3.2). Aangezien de sollicitaties via e-mail werden verzonden, werd de motivatiebrief opgevat als het tekstbericht van een e-mail. De motivatiebrieven werden geplakt in het tekstvenster van de e-mail en de functietitel van de vacature aangepast in de tekst. We opteerden voor een korte motivatiebrief die vermeldde dat de kandidaat de vacature in kwestie terug gevonden had in de databank van de VDAB. Vervolgens lichtte de kandidaat zijn/haar motivatie en ervaring toe en stelde deze zich uitdrukkelijk kandidaat voor de job. Daarnaast uitte de kandidaat de wens om uitgenodigd te worden voor een kennismakingsgesprek. De motivatiebrieven waren redelijk gelijkaardig in schrijfstijl en onderscheidden zich van elkaar door specifieke verwoordingen. De motivatiebrief van type B vermeldde bovendien uitdrukkelijk dat hij/zij beschikbaar was om te beginnen werken wanneer de werkgever dit wenste.

### 3.3.2 LUKRAKE TOEKENNING VAN OUDERSCHAP BINNEN VACATURES

Het ouderschap van onze fictieve kandidaten werd onthuld in de cv's bij de persoonlijke gegevens van de kandidaat. Zoals eerder aangegeven, werd de keuze om ouderschap in het cv van type A dan wel in het cv van type B te reveleren, op een lukrake manier bepaald. In sectie 3.6 komen we terug op de eigenlijke randomiseringsprocedure. Het aantal kinderen (één of twee) dat werd vermeld, werd dan weer over de vacatures heen lukraak bepaald, net als andere kenmerken die aan bod komen in de volgende deelsectie.

Om enige verschillen in productiviteitspercepties te vermijden ten gevolge van het vermelden van het geslacht van de kinderen, opteerden we ervoor om in plaats van "zoon" of "dochter" het woord "kind" of "kinderen" te hanteren (Lundberg & Rose, 2002). Volgens empirisch onderzoek zouden vaders van jongens immers een hogere productiviteit hebben op de werkvloer dan vaders van meisjes (zie ook sectie 2.3.2.2).

### 3.3.3 LUKRAKE TOEKENNING VAN ANDERE FACTOREN OVER VACATURES

Het geslacht van de kandidaten is een eerste kenmerk dat over de vacatures heen werd toegekend. Binnen eenzelfde paar hadden de kandidaten altijd hetzelfde geslacht, over de vacatures heen werd afgewisseld tussen mannelijke en vrouwelijke paren. De precieze combinaties tot dewelke dit aanleiding gaf, komt aan bod in sectie 3.6.

Een ander kenmerk dat gevarieerd werd over de vacatures heen en niet binnen vacatures was de leeftijd van de kandidaten. Binnen eenzelfde paar waren de kandidaten ofwel 28 jaar of 38 jaar oud, de afwisseling hiervan gebeurt op basis van het verzendingsschema in sectie 3.6. Deze opdeling had tot doel naar analogie met het onderzoek van Petit (2007) een onderscheid te maken tussen een groep kandidaten op vruchtbare leeftijd en een groep die als minder vruchtbaar gepercipieerd kon worden. In de Vlaamse context zien we ook dat vrouwen gemiddeld op hun 28,7 jaar hun eerste kind baarden (Devlieger, Martens, Van Mol, & Cammu, 2015). Aan de hand van de geboortedatum werd de leeftijd van de kandidaat gecommuniceerd naar de werkgevers. De geboortedag en maand werden willekeurig gekozen. Het geboortjaar gaf de leeftijd van de kandidaat aan. Om detectie tegen te gaan werd aan beide cv-types een geboortemaand toegewezen die niet ver uit elkaar ligt, maar zich wel vertaalden in een verschillend geboortjaar. Voor de 28-jarige profielen werd voor type A 1987 gebruikt en voor type B 1988. Analoog werd voor de 38-jarigen 1977 voor type A gehanteerd en 1978 voor type B.

Over de vacatures heen werd ook de opleiding gevarieerd door middel van het opnemen van beroepen die een bepaald niveau van scholing vereisten (sectie 3.2). In totaal werden bij het opstellen van de cv's zes verschillende beroepen geselecteerd die varieerden naargelang gendervertegenwoordiging en vereist opleidingsniveau om O2c en O2d te faciliteren. De cv's voor de beroepen administratief medewerker,

kelder en handarbeider vermeldden een diploma secundair onderwijs, wat we classificeren als laagopgeleid. Voor type A werd dit ingevuld als “Secretariaat-Talen (TSO)” en voor type B “TSO Handel”<sup>4</sup>. Er werd gekozen voor deze populaire richting door een beroep te doen op cijfers met betrekking tot de uitgereikte getuigschriften van het schooljaar 2012-2013 (Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, 2015). De namen van scholen werden verkregen door in de databank van de Vlaamse Overheid op zoek te gaan naar middelbare scholen in de verschillende regio’s die deze richting aanbieden (Departement Onderwijs en Vorming, s.d.). Om vergelijkbaar te zijn in reputatie werd de voorkeur gegeven aan scholen die naast deze richtingen ook ASO aanbieden en deel uitmaken van het katholieke net. Overigens maakten de kandidaten ook hun opleiding af binnen de vooropgestelde termijn zonder een jaar over te doen. Bij het ontwerpen van de cv’s voor de beroepen met een hogere opleidingsachtergrond werd enkel de opleiding en onderwijsinstelling vermeld waar het professionele bachelor diploma behaald werd. In tegenstelling tot de lager opgeleide profielen, verschilde de opleidingsachtergrond wel in functie van het beroep waarvoor de kandidaten solliciteerden<sup>5</sup>. De exacte benoeming van de studierichting werd omwille van geloofwaardigheidsredenen aangepast aan de leeftijd van kandidaten. Voor elke regio werd de dichtstbijzijnde hogeschool geselecteerd waar de desbetreffende richting wordt aangeboden. Aangezien er voor hogescholen niet zo een groot aanbod is als voor middelbare scholen werd hier voor beide kandidaten in eenzelfde paar dezelfde opleidingsachtergrond vermeld. Beide kandidaten maakten ook hun opleiding af binnen het vooropgestelde modeltraject.

---

<sup>4</sup> Gelet op het lage aantal vacatures voor “handarbeider” waar onze kandidaten formeel voor in aanmerking kwamen, werd gedurende het proces van dataverzameling besloten om een reeks cv’s toe te voegen voor het mannelijke paar kandidaten met vermelding van het diploma “TSO Elektromechanica”.

<sup>5</sup> Het vinden van geschikte vacatures voor de beroepscategorie van orthopedagoog bleek tijdens het proces van dataverzameling niet voor de hand liggend. Om hieraan tegemoet te komen werden alternatieve cv’s ontwikkeld die in plaats van het diploma professionele bachelor “Orthopedagogie”, het diploma “Sociaal-Agogisch Werk”/“Graduaat Sociaal-Agogisch Werk” vermeldden. Er werd immers opgemerkt dat de arbeidsmarkt vaak ook kandidaten met dit diploma vroeg voor vacatures die aan dezelfde functiebeschrijving voldeden als deze voor orthopedagoog.

### 3.4 VACATUREPOOL

Na de constructie van de verschillende cv's en motivatiebrieven bestond de volgende stap van correspondentieonderzoek uit het zoeken van bestaande vacatures om de fictieve sollicitaties naar uit te sturen.

In het kader van deze masterproef werden vacatures geselecteerd via de online databank van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB). Op deze site werden dagelijks tal van nieuwe vacatures gepost over verschillende sectoren, werkgevers en beroepen heen. Aangezien bij elke werkgever slechts op één vacature gereageerd mocht worden, was de omvang van de databank zeker en vast een pluspunt. Vacatures worden bovendien ook geadverteerd op een uniforme manier die ons snel in staat stelde te beoordelen of vacatures in aanmerking kwamen voor het onderzoek. Daarnaast beschikte de site over een handige zoekfunctie die zich perfect leende voor dit onderzoek. Zo was het mogelijk om de zoekopdracht te verfijnen naar regio van tewerkstelling en recentheid van de vacature.

Over het algemeen werden vacatures op twee verschillende manier gezocht in de databank. Een eerste manier omvatte het zuiver achtereenvolgens ingeven van de beroepen en hun synoniemen in het zoekvenster. Indien de eerste term niet veel resultaten gaf, werd overgegaan op een alternatieve benaming. De tweede manier omvatte een zoekproces per beroep waarbij eerst het jobdomein geselecteerd werd en de zoekopdracht daarna verder verfijnd werd. Er werd overgegaan op deze tweede methode wanneer de eerste methode niet genoeg relevante resultaten opleverde.

Vooraleer vacatures opgenomen werden in het onderzoek moest aan een aantal algemene voorwaarden voldaan zijn. Over het algemeen selecteerden we enkel vacatures waar de kandidaat formeel voor in aanmerking kwam. De kandidaat moest bijgevolg over het gevraagde diploma en de juiste taalkennis beschikken. Sommige vacatures vermeldden bijvoorbeeld kennis van andere talen, een bewijs van goed gedrag en zeden of een extra rijbewijs. In het geval vereisten gesteld werden waar de kandidaat niet aan voldeed, werd de betreffende vacature overgeslagen. Vacatures waarin deze vereisten als een pluspunt beschreven werden, kwamen dan weer wel in aanmerking. Ook vacatures waarbij van de kandidaten gevraagd werd een foto van zichzelf door te sturen, werden niet weerhouden. Vacatures waarvoor enkel telefonisch of persoonlijk gesolliciteerd kon worden, werden eveneens niet opgenomen in het onderzoek. In het correspondentieonderzoek solliciteerden we immers enkel via e-mail. Verder werd ook nagegaan voor elke vacature of de werkgever reeds gecontacteerd werd in het kader van het onderzoek. Om de overlast voor de werkgevers te beperken werd immers besloten om elke werkgever slechts eenmaal te contacteren gedurende het experiment.

### 3.5 VERZENDINGSPROCEDURE

In de voorgaande sectie bespraken we de selectiecriteria voor de vacatures. De volgende stap in het correspondentieonderzoek bestond eruit om de paren van fictieve cv's en motivatiebrieven uit te sturen naar deze bestaande vacatures. Voor het uitsturen van de sollicitaties en het bijhouden van de gegevens werd een strikte procedure nageleefd.

Sollicitaties werden enkel via het e-mailadres van de kandidaat uitgestuurd. Er werd niet telefonisch of per brief gesolliciteerd uit zowel praktische als financiële overwegingen. Om werkgevers niet achterdochtig te maken, verstuurd we de sollicitaties met minstens een dag ertussen en werden de tekstdocumenten met de cv's anders benoemd binnen eenzelfde paar.<sup>6</sup> Voor type A wordt de voor- en familienaam van de kandidaat gebruikt, voor type B werd "cv" gebruikt. Ook het onderwerp van de mail werd afgewisseld. Voor type A werd "Vacature" gevolgd door de jobtitel, voor type B "Sollicitatie".

Voor het uitsturen van sollicitaties werd een verzendschema per beroep gehanteerd. Aangezien we allerlei kenmerken lieten variëren, hetzij op het niveau van de vacature tussen beide cv-types (sectie 3.3.2), hetzij over de vacatures en gelijk tussen de cv-types (sectie 3.3.3), was het belangrijk vooraf een volgorde vast te stellen zodat alle kenmerken even vaak geroteerd werden over de verschillende cv-types. Bij wijze van illustratie voegen we in tabel 3.2 het verzendingsschema toe dat toegepast werd. Het afwisselen over (i) het ouderschap binnen het paar, (ii) het aantal kinderen voor de ouder over de paren, (iii) de leeftijd van de paren, (iv) de versturingsvolgorden leidt tot 16 (= 2x2x2x2) combinaties. Voor elk van de geslachten doorliepen we het verzendingsschema per beroep minstens tweemaal (i.e. minstens 64 vacatures in totaal per beroepscategorie). Voor beroepen waar voldoende vacatures beschikbaar waren, werd het verzendingsschema drie keer doorlopen per geslacht. Het verzendingsschema vormde de basis van een registratiefile waarin we alle gegevens bijhielden om in het volgende hoofdstuk statistische analyses op uit te voeren. Voor elke vacature noteerden we met welke cv's gesolliciteerd werd en op welke datum. Vervolgens registreerden we ook de naam van het bedrijf, de naam en het geslacht van de contactpersoon en in welke sector (privé en for-profit versus publiek en non-profit) de vacature gesitueerd was.<sup>7</sup> Het halftijds of voltijds karakter van de job werd ook genoteerd. Vervolgens

---

<sup>6</sup> Aanvankelijk werd hier de regel gehanteerd om tussen twee opeenvolgende sollicitaties minimaal 12 uur en maximaal 60 uur te laten.

<sup>7</sup> Voor het bepalen van de sector baseerden we ons op de juridische vorm die de organisatie aanneemt (Bruloot & Van Acker, 2015). Een ondernemingsvorm die een winstoogmerk nastreeft zoals bijvoorbeeld een Naamloze Vennootschap of een bvba werd ingedeeld als een privé en for-profit bedrijf. Organisaties die bijvoorbeeld de juridische vorm van een Vereniging Zonder Winstoogmerk (vzw) aannemen, werden ingedeeld als non-profit. Deze

registreerden we de binnenkomende respons van werkgevers en kenden we hier een codering aan toe (sectie 3.6).

**Tabel 3.2:** Verzendingsschema

Vacaturenummer	Dag X	Dag X+1
1A	Type A, Man, 28 jaar, 1 Kind	Type B, Man, 28 jaar, Geen kinderen
1B	Type A, Vrouw, 28 jaar, 1 Kind	Type B, Vrouw, 28 jaar, Geen kinderen
2B	Type A, Vrouw, 28 jaar, Geen kinderen	Type B, Vrouw, 28 jaar, 1 Kind
3B	Type B, Vrouw, 28 jaar, Geen kinderen	Type A, Vrouw, 28 jaar, 1 Kind
4B	Type B, Vrouw, 28 jaar, 1 Kind	Type A, Vrouw, 28 jaar, Geen kinderen
5B	Type A, Vrouw, 38 jaar, 1 Kind	Type B, Vrouw, 38 jaar, Geen kinderen
6B	Type A, Vrouw, 38 jaar, Geen kinderen	Type B, Vrouw, 38 jaar, 1 Kind
7B	Type B, Vrouw, 38 jaar, Geen kinderen	Type A, Vrouw, 38 jaar, 1 Kind
8B	Type B, Vrouw, 38 jaar, 1 Kind	Type A, Vrouw, 38 jaar, Geen kinderen
9B	Type A, Vrouw, 28 jaar, 2 Kinderen	Type B, Vrouw, 28 jaar, Geen kinderen
10B	Type A, Vrouw, 28 jaar, Geen kinderen	Type B, Vrouw, 28 jaar, 2 Kinderen
11B	Type B, Vrouw, 28 jaar, Geen kinderen	Type A, Vrouw, 28 jaar, 2 Kinderen
12B	Type B, Vrouw, 28 jaar, 2 Kinderen	Type A, Vrouw, 28 jaar, Geen kinderen
13B	Type A, Vrouw, 38 jaar, 2 Kinderen	Type B, Vrouw, 38 jaar, Geen kinderen
14B	Type A, Vrouw, 38 jaar, Geen kinderen	Type B, Vrouw, 38 jaar, 2 Kinderen
15B	Type B, Vrouw, 38 jaar, Geen kinderen	Type A, Vrouw, 38 jaar, 2 Kinderen
16B	Type B, Vrouw, 38 jaar, 2 Kinderen	Type A, Vrouw, 38 jaar, Geen kinderen

We illustreren het verzendingsproces graag aan de hand van een voorbeeld. Via de selectieprocedure beschreven in Sectie 3.4 werd een vacature weerhouden voor administratief bediende. In eerste instantie bepaalden we de regio waar de vacature gesitueerd is, in dit geval was de dichtstbijzijnde stad Antwerpen. Het verzendingsschema voor deze beroepscategorie vertelde ons dat de eerste sollicitatie uitgestuurd diende te worden met type A (Dieter Claes). We plakten de motivatiebrief van type A (bijlage 3.2) in het

---

opsomming van juridische vormen is niet-exhaustief. Als algemene regel werd als ijkpunt het winstoogmerk gehanteerd om de organisaties te categoriseren.

tekstvenster en passen de functietitel aan in de tekst. Als bijlage voegden we aan de mail het cv toe uit de map van de mannelijke kandidaten, Antwerpen, administratief medewerker, type A, 28 jaar met één kind. Om het versturen makkelijker te maken werden de verschillende geconstrueerde cv's immers in een mappenstructuur opgeslagen. Na het versturen noteerden we alle gegevens van de vacature in de registratiefile. De volgende dag verstuurd we voor dezelfde vacature op dezelfde manier een sollicitatie via e-mail met het persoonlijke e-mailadres van type B (Seppe Declercq). Voor elk van de sollicitaties registreerden we ook de datum waarop we deze verstuurd en registreerden we de komende dertig dagen de binnenkomende respons van werkgevers.

Op deze manier stuurden we tussen 22 november 2015 en 22 maart 2016 in totaal 960 sollicitaties uit naar 480 vacatures. In wat volgt bespreken we hoe we omgaan met de respons vanuit werkgeverszijde en hoe we deze gaan interpreteren.

### 3.6 CALLBACK

Na het uitsturen van de fictieve sollicitaties bestond de laatste stap in de dataverzameling erin om de binnenkomende respons van de werkgevers te registreren. Werkgevers konden reageren op een sollicitatie door een mail te sturen naar het gepersonaliseerde e-mailadres of een bericht in te spreken op de voicemail van de kandidaat. In principe hielden we enkel rekening met respons die ons binnen de dertig dagen na het uitsturen van de sollicitatie bereikte. Respons werd wel bijgehouden, maar werd niet opgenomen in de analyses bij de resultatensectie. Bemerkt ook dat we enkel rekening hielden met de eerste reactie van de werkgever en niet verder reageerden op vragen.

In theorie konden werkgevers ook een brief sturen naar de kandidaten aangezien hun curriculum vitae een adres vermeldde. Met de keuze voor onbestaande adressen komt ook de implicatie dat de callback die via de post verstuurd werd, verloren is voor het onderzoek. Binnen de literatuur rond correspondentieonderzoek is de afgelopen jaren de consensus gegroeid om respons die binnenloopt per brief niet op te nemen aangezien werkgevers in de praktijk dit medium nagenoeg niet gebruiken om te reageren op sollicitaties (Baert, 2014; Bertrand & Mullainathan, 2004; Bursell, 2007). We kunnen hier ook Bursell (2007) aanhalen die stelt dat door sollicitaties via e-mail te versturen we de kans vergroten dat werkgevers ook via e-mail op de sollicitaties zullen reageren.

De e-mailadressen en voicemails van de kandidaten werden gemonitord en respons die binnen kwam werd letterlijk in de registratiefile genoteerd. Op basis van de onderstaande coderingstabel kenden we aan deze callback een code toe die ons in staat stelt om kwantitatieve analyses op de data uit te voeren

(zie hoofdstuk 4 voor de resultaten). Voor elke respons van de werkgevers registreerden we ook de datum en het medium waarlangs de callback gegeven werd.

**Tabel 3.3:** Coderingstabel

Code	Betekenis
0	Geen reactie
1	Uitnodiging voor een gesprek (voor de job vermeld in de vacature)
2	Andere positieve reactie
3	Beloofte om later terug te bellen/mailen
4	Afwijzing

Een 0-code houdt in dat de werkgever geen reactie gaf binnen de eerste dertig dagen nadat de kandidaat de sollicitatiemail uitstuurde. Wanneer de kandidaat een uitdrukkelijke uitnodiging voor een persoonlijk gesprek ontving, werd code 1 voorzien. Alle andere positieve reacties vanuit werkgeverszijde codeerden we met code 2. Dit kan een vraag inhouden van de contactpersoon om terug te bellen of een vraag naar meer informatie. Werkgevers stuurden ook vaak mails waarin ze aangaven de kandidaat later telefonisch of via mail te contacteren. Gedurende de dataverzameling werd hiervoor codering 3 voorzien. Indien na dertig dagen geen tweede reactie kwam, werd deze code aangepast van code 3 naar een code nul. In het geval de werkgever deze belofte wel nakwam, werd de code aangepast in functie van de respons die de werkgever bij het tweede bericht gaf. Code 4 omvat alle negatieve reacties vanuit werkgeverszijde.

Bij een positieve respons (code 1 of 2) van de werkgever stuurden we zo snel mogelijk een mail waarin de kandidaat aangaf de aanwervingsprocedure wenste stop te zetten. De concrete verwoording en motivatie werd gevarieerd zodat werkgevers hier niet achterdochtig door zouden worden. Om tegemoet te komen aan de ethische bezwaren (zie sectie 2.3.1.2.2) hechtten we veel belang aan het verminderen van de kosten voor de werkgever door nauwgezet deze afwijzingen uit te sturen.

Wanneer de werkgever een negatieve reactie gaf op de sollicitatie van de kandidaat werd niet gereageerd.

### 3.7 CONCLUSIE

In dit hoofdstuk gaven we op basis van de wetenschappelijke literatuur een aantal onderzoeksvragen en bijhorende hypothesen omtrent de invloed die ouderschap heeft op aanwervingskansen. We verwachten in concreto dat mannen een vaderschapsbonus ontvangen en moeders een moederschapsmalus en dat beide effecten sterker zijn wanneer men meer kinderen heeft, bij voltijdse contracten, gender-atypische



beroepen, in de private sector, en dat hoger opgeleiden voordeel halen uit hun ouderschapsstatus. Voor het testen van onze hypothesen werd gebruik gemaakt van correspondentieonderzoek. Binnen dit experimenteel onderzoek wordt ouderschap op een lukrake manier toegekend aan paren van fictieve sollicitaties die worden uitgestuurd naar bestaande vacatures. Om onze hypothesen te kunnen testen, werken we met zowel mannelijke als vrouwelijke paren, die uitgestuurd worden naar beroepen die onder andere verschillen in vereiste opleidingsniveau en gendervertegenwoordiging. Het volgende hoofdstuk bespreekt de analyse van de experimenteel verzamelde data.

## HOOFDSTUK 4: ONDERZOEKSRESULTATEN

In dit hoofdstuk bespreken we de resultaten van het correspondentieonderzoek dat werd opgezet om de invloed van ouderschap te kwantificeren op aanwervingsbeslissingen in de Vlaamse context. In de eerste sectie bespreken we de kenmerken van de dataset. Vervolgens bespreken we de positief antwoordratio als maatstaf om voorkeursbehandeling bij aanwervingsbeslissingen te meten. In de derde sectie gaan we over tot de bespreking van de onderzoeksresultaten waarin we de positief antwoordratio toepassen op onze dataset. Dit zal ons in staat stellen om onze onderzoeksvragen te beantwoorden. In de laatste sessie van dit hoofdstuk toetsen we de eigen onderzoeksresultaten aan de empirische literatuur middels de onderzoeksverwachtingen die we formuleerden in het vorige hoofdstuk (sectie 3.1).

### 4.1 KENMERKEN DATASET

Deze sectie heeft tot doel de dataset te verkennen en de lezer meer inzicht te verschaffen in de verzamelde data. In totaal werden in het kader van dit correspondentieonderzoek bij 480 vacatures data verzameld, wat resulteert in 960 uitgestuurde sollicitaties<sup>8</sup>. De belangrijkste kenmerken van de dataset werden samengevat in onderstaande tabel 4.1.

In eerste instantie kunnen we factoren bespreken die gedetermineerd werden door het onderzoeksdesign. Naar elk van de vacatures werden telkens twee sollicitaties uitgestuurd, waarbij de ene kandidaat geen kinderen en de andere kandidaat afwisselend één of twee kinderen had. Het geslacht van de kandidaten was homogeen binnen elk paar van uitgestuurde sollicitaties, resulterend in evenveel uitgestuurde vrouwelijke en mannelijke paren. Voor de dataverzameling werd samengewerkt met Stephanie Bogaert, die de gegevens voor de vrouwelijke paren van kandidaten verzamelde. Voor de analyses werden beide databanken samengevoegd.

Zoals reeds toegelicht in sectie 3.3.3 werd over de paren heen het kenmerk leeftijd afgewisseld, resulterend in de helft van de sollicitaties uitgestuurd met paren van 28-jarige kandidaten, en de andere helft met 38-jarigen. De opdeling naar leeftijd maakt zoals eerder reeds aangehaald het onderwerp uit

---

<sup>8</sup> Gedurende de periode van dataverzameling werd het experiment van een andere student gedetecteerd door een werkgever. Gezien de publiciteit die hieraan gegeven werd kon dit een invloed hebben op de eigen onderzoeksresultaten. Alle lopende correspondentietesten onder promotorschap van prof. dr. Baert werden uitvoerig getest op tijdsbreuk in de resultaten omstreeks de periode van de heisa.

**Tabel 4.1:** Kenmerken dataset

	Paren van vrouwelijke kandidaten	Paren van mannelijke kandidaten	Totaal
<b>Alle vacatures</b>	240 (50,0%)	240 (50,0%)	480 (100,0%)
<b>Leeftijd kandidaten</b>			
28-jarigen	120 (25,0%)	120 (25,0%)	240 (50,0%)
38-jarigen	120 (25,0%)	120 (25,0%)	240 (50,0%)
<b>Aantal kinderen</b>			
Eén kind	120 (25,0%)	120 (25,0%)	240 (50,0%)
Twee kinderen	120 (25,0%)	120 (25,0%)	240 (50,0%)
<b>Beroepscategorieën</b>			
Administratief medewerker	48 (10,0%)	48 (10,0%)	96 (20,0%)
Handarbeider	48 (10,0%)	48 (10,0%)	96 (20,0%)
Kelner	48 (10,0%)	48 (10,0%)	96 (20,0%)
Orthopedagoog	32 (6,7%)	32 (6,7%)	64 (13,3%)
Vertegenwoordiger	32 (6,7%)	32 (6,7%)	64 (13,3%)
Planner	32 (6,7%)	32 (6,7%)	64 (13,3%)
<b>Gendervertegenwoordiging in het beroep</b>			
Vrouwelijke beroepen	80 (16,7%)	80 (16,7%)	160 (33,3%)
Mannelijke beroepen	80 (16,7%)	80 (16,7%)	160 (33,3%)
Neutrale beroepen	80 (16,7%)	80 (16,7%)	160 (33,3%)
<b>Opleidingsniveau</b>			
Hooggeschoold	96 (20,0%)	96 (20,0%)	192 (40,0%)
Laaggeschoold	144 (30,0%)	144 (30,0%)	288 (60,0%)
<b>Sector van tewerkstelling</b>			
Publiek en non-profit	41 (8,5%)	36 (7,5%)	77 (16,0%)
Privé en for-profit	199 (41,5%)	204 (42,5%)	403 (84%)
<b>Contracttype vacature (voltijds of deeltijds)</b>			
Voltijds	191 (39,8%)	198 (41,2%)	389 (81,0%)
Deeltijds	49 (10,2%)	42 (8,8%)	91 (19,0%)
<b>Geslacht selectieverantwoordelijke</b>			
Man	95 (19,8%)	115 (24,0%)	210 (43,8%)
Vrouw	142 (29,6%)	123 (25,6%)	265 (55,2%)
Onbekend	3 (0,6%)	2 (0,4%)	5 (1,0%)
<b>Regio van tewerkstelling (dichtstbijzijnde stad)</b>			
Gent	108 (22,5%)	95 (19,8%)	203 (42,3%)
Antwerpen	78 (16,3%)	62 (12,9%)	140 (29,2%)
Leuven	27 (5,6%)	43 (9,0%)	70 (14,6%)
Hasselt	27 (5,6%)	40 (8,3%)	67 (13,9%)
<b>Maand van uitsturen sollicitatie</b>			
November	0 (0,0%)	22 (4,6%)	22 (4,6%)
December	25 (5,2%)	37 (7,7%)	62 (12,9%)
Januari	0 (0,0%)	48 (10,0%)	48 (10,0%)
Februari	141 (29,4%)	83 (17,3%)	224 (46,7%)
Maart	74 (15,4%)	50 (10,4%)	124 (25,8%)

van de masterproef van Stephanie Bogaert, die parallel geschreven werd. We verwijzen de lezer voor een verdere analyse betreffende de invloed die leeftijd heeft op het effect van de moederschapsmalus en vaderschapsbonus dan ook naar haar werk.

In het correspondentieonderzoek verzamelden we gegevens over zes verschillende beroepscategorieën heen. Zoals reeds toegelicht in sectie 3.2 kunnen we op deze manier waarnemingen doen over verschillende opleidingsniveaus en gendervertegenwoordiging in beroepen. Voor de beroepscategorieën van administratief medewerker, handarbeider en kelner werden telkens 96 vacatures beantwoord, gelijk verdeeld over de mannelijke en vrouwelijke paren. Ingegeven door een laag aantal beschikbare vacatures en de beoordelingscriteria (beschreven in sectie 3.4), werden voor de beroepscategorieën van orthopedagoog, vertegenwoordiger en planner 64 vacatures per categorie beantwoord. We kunnen de beroepscategorieën opdelen naargelang het scholingsniveau dat hiervoor vereist is. Op die manier verzamelden we data voor 40 procent vacatures van hooggeschoolde beroepen en 60 procent laaggeschoolde. Aan de hand van de verschillende beroepscategorieën verzamelden we ook gegevens over een evenredig aantal vacatures voor beroepen gedomineerd door respectievelijk mannen en vrouwen of met een neutrale gendervertegenwoordiging.

In tweede instantie kunnen we de beschrijving van de dataset opdelen volgens verschillende factoren op het niveau van de vacature zelf. Een eerste onderscheid kunnen we hier maken naargelang de sector, waarbij zestien procent van de beantwoorde vacatures zich in de publieke of non-profit sector situeren, tegenover 84 procent in de private sector. Vervolgens kunnen we de vacatures ook opdeling volgens het contracttype, waarbij ongeveer een vijfde van de vacatures een deeltijds contract betrof en de overige 81 procent een job met voltijds contract adverteerde. Voor elk van de vacatures noteerden we ook het geslacht van de selectieverantwoordelijke of contactpersoon. In meer dan de helft van de gevallen was een vrouw verantwoordelijk voor selectie en rekrutering, in net iets mindere capaciteit noteerden we mannelijke contactpersonen. Voor elke van deze voorgaande factoren kunnen we ongeveer dezelfde verdeling terugvinden bij de mannelijke als de vrouwelijke paren van kandidaten.

Een ander kenmerk gesitueerd op het niveau van de vacature betreft de regio van tewerkstelling. Om een grote steekproef van vacatures te bestrijken en de externe validiteit te vergroten werd ervoor geopteerd om te solliciteren over het hele Vlaamse landschap (zie ook sectie 3.2 in het methodenhoofdstuk). Voor bijna de helft van de vacatures werd Gent als dichtstbijzijnde stad gedefinieerd, aangezien deze stad gehanteerd werd voor vacatures in zowel Oost- en West-Vlaanderen. Voornamelijk voor de beroepscategorie kelner werden vaak vacatures opgenomen gesitueerd aan de Vlaamse kust. Ongeveer dertig procent van de vacatures situeren zich in de buurt van Antwerpen, en de overige vacatures zijn evenredig verdeeld tussen Leuven (14,6%) en Hasselt (13,9%).

De 960 sollicitaties werden uitgestuurd tussen 22 november en 22 maart 2016. We kunnen de vacatures opdelen naargelang de periode waarin gesolliciteerd werd. Naar aanleiding van de voorbereidingen voor de examenperiode werd in de maanden november, december en januari minder data verzameld. Het merendeel van de sollicitaties werd bijgevolg uitgestuurd in de maand februari.

Na deze beschrijvende statistieken gaan we in de rest van dit hoofdstuk over tot de berekening van de positief antwoordratio als maatstaf van ongelijke behandeling in de arbeidsmarkt. Dit zal ons helpen om de onderzoeksvragen te beantwoorden.

## 4.2 POSITIEF ANTWOORDRATIO

De arbeidseconomische literatuur voorziet in een aantal verschillende maatstaven om de gegevens verzameld aan de hand van correspondentieonderzoek om te zetten in interpreteerbare ratio's die toelaten uitspraken te doen over ongelijke behandeling in de arbeidsmarkt (Riach & Rich, 2002). Een van deze maatstaven is de positieve antwoordratio (of callback ratio) die aan populariteit won sinds het artikel van Bertrand en Mullainathan (2004). Ook bij correspondentieonderzoek in Vlaamse context wordt deze ratio vaak gehanteerd (zie onder andere: Baert, 2016; Baert & Balcaen, 2013; Baert & Omey, 2015; Baert & Verhofstadt, 2015; Baert et al., 2015; Baert et al., 2016).

De positieve antwoord ratio wordt bekomen door de positieve antwoordkans van experimentele entiteiten met kenmerk X te delen door de positieve antwoordkans voor kandidaten met kenmerk Y (Baert, 2014). Positieve antwoordkans kunnen we omschrijven als het relatieve (procentuele) aantal vacatures waarvoor entiteiten met een bepaald kenmerk een positieve reactie ontvingen in vergelijking het totaal aantal vacatures waarvoor met deze experimentele entiteiten gesolliciteerd werd.

De resulterende positieve antwoordratio kan in de context van deze masterproef geïnterpreteerd worden als de mate van positieve reacties die kandidaten met kinderen (kenmerk X) ontvangen in vergelijking met kinderloze kandidaten (kenmerk Y) (Baert, 2014). Indien deze ratio gelijk is aan één hebben beide kandidaten evenveel positieve reacties ontvangen, en bespeuren we dus geen ongelijke behandeling. Een positief antwoordratio (statistisch significant) hoger dan waarde 1, houdt in dat kandidaten met kinderen meer positieve reacties ontvangt dan personen zonder kinderen. In het geval de positief antwoordratio bijvoorbeeld 2 bedraagt, ontvingen de kandidaten kinderen dubbel zoveel positieve reacties als kandidaten zonder kinderen. Een derde mogelijkheid is een ratio lager dan één, waarbij kandidaten met kinderen minder positieve respons ontvingen dan kinderloze personen.

De statistische significantie van de positieve antwoordratio wordt nagegaan door middel van een gepaarde t-toets (Baert, 2014). De nulhypothese hier is dat er geen verschil is in positieve antwoordkansen tussen kandidaten met en zonder kinderen. De alternatieve hypothese is dat er wel een verschil is in het gemiddelde verschil tussen beide groepen, wat kan wijzen op ongelijke behandeling van de ene groep in het voordeel van de andere.

### 4.3 ONDERZOEKSRESULTATEN

In deze sectie wordt de positieve antwoordratio toegepast op de verzamelde data en geven we interpretaties over de verschillende onderzoeksresultaten weergegeven in tabel 4.2 en 4.3. Dit zal ons in staat stellen om de resultaten te toetsen aan de onderzoeksverwachtingen aan de hand van de verschillende hypothesen.

Vooraleer over te gaan tot een voorstelling van resultaten dienen we eerst de lezer te wijzen op de verschillende betekenissen die in de arbeidseconomische literatuur aan het concept positieve reactie gegeven worden (Baert, Cockx, Gheyle, & Vandamme, 2015). We kunnen hier de distinctie maken tussen positief antwoord in enge zin (*sensu stricto*) en in brede zin (*sensu lato*). Bij *sensu stricto* wordt enkel een uitnodiging voor een persoonlijk gesprek ingedeeld als positief antwoord. *Sensu lato* daarentegen beschouwt alle positieve reacties vanuit werkgeverszijde, waaronder een uitnodiging voor een gesprek, een alternatieve jobaanbieding, vraag naar meer info. In deze masterproef nemen we beide interpretaties op en presenteren we in tabel 4.2 de onderzoeksresultaten van de positieve antwoordratio in enge zin en in tabel 4.3 in ruime zin.

In de volgende subsecties treden we in mijn detail op de verschillende dimensies van de onderzoeksresultaten voorgesteld in tabel 4.2 en 4.3. In eerste instantie behandelen we de algemene bevindingen met betrekking tot aanwervingsdiscriminatie op basis van ouderschap (sectie 4.3.1). Vervolgens delen we de resultaten op naar gender, waarbij we de respectievelijke effecten van moederschap en vaderschap op aanwervingskansen afzonderlijk kwantificeren (4.3.2). Ten slotte behandelen we in de laatste subsectie (4.3.3) de heterogeniteit van het effect van ouderschap (opgedeeld naar geslacht) op aanwervingskansen langs verschillende factoren. Sectie 4.4 legt vervolgens de link tussen de resultaten en de verschillende onderzoeksvragen.

**Tabel 4.2:** Onderzoeksresultaten positief antwoord in enge zin (sensu stricto)

Deeldataset	A. Beide geslachten				B. Kandidaten van vrouwelijk geslacht				C. Kandidaten van mannelijk geslacht			
	Aantal vacatures	Positief antwoordkans kandidaat met kind(eren)	Positief antwoordkans kandidaat zonder kind(eren)	Positief antwoordratio: (A.2)/(A.3) [p-waarde]	Aantal vacatures	Positief antwoordkans kandidaat met kind(eren)	Positief antwoordkans kandidaat zonder kind(eren)	Positief antwoordratio: (B.2)/(B.3) [p-waarde]	Aantal vacatures	Positief antwoordkans kandidaat met kind(eren)	Positief antwoordkans kandidaat zonder kind(eren)	Positief antwoordratio: (C.2)/(C.3) [p-waarde]
	(A.1)	(A.2)	(A.3)	(A.4)	(B.1)	(B.2)	(B.3)	(B.4)	(C.1)	(C.2)	(C.3)	(C.4)
<b>1. Alle vacatures</b>												
Alle vacatures	480	0.167	0.185	0.903 [p=0.160]	240	0.167	0.167	1.000 [p=1.000]	240	0.167	0.204	0.819** [p=0.039]
<b>2. Opdeling naar aantal kinderen voor kandidaat met kind(eren)</b>												
Eén kind	240	0.167	0.217	0.769*** [p=0.007]	120	0.175	0.225	0.778* [p=0.083]	120	0.158	0.208	0.760** [p=0.033]
Twee kinderen	240	0.167	0.154	1.084 [p=0.514]	120	0.158	0.108	1.463* [p=0.057]	120	0.175	0.200	0.875 [p=0.368]
<b>3. Opdeling naar beroepen</b>												
Administratief medewerker	96	0.063	0.083	0.759 [p=0.417]	48	0.083	0.083	1.000 [p=1.000]	48	0.042	0.083	0.506 [p=0.159]
Handarbeider	96	0.083	0.146	0.568** [p=0.014]	48	0.083	0.104	0.798 [p=0.322]	48	0.083	0.188	0.441** [p=0.024]
Kelner	96	0.302	0.260	1.162 [p=0.250]	48	0.333	0.292	1.140 [p=0.485]	48	0.271	0.229	1.183 [p=0.322]
Orthopedagoog	64	0.109	0.125	0.872 [p=0.568]	32	0.000	0.063	0.000 [p=0.161]	32	0.219	0.188	1.165 [p=0.325]
Vertegenwoordiger	64	0.234	0.281	0.833 [p=0.182]	32	0.219	0.250	0.876 [p=0.572]	32	0.250	0.313	0.799 [p=0.161]
Planner	64	0.234	0.250	0.936 [p=0.742]	32	0.281	0.219	1.283 [p=0.325]	32	0.188	0.281	0.669 [p=0.184]
Vrouwelijke beroepen	160	0.081	0.100	0.810 [p=0.319]	80	0.050	0.075	0.667 [p=0.418]	80	0.113	0.125	0.904 [p=0.567]
Mannelijke beroepen	160	0.144	0.200	0.720*** [p=0.006]	80	0.138	0.163	1.123 [p=0.320]	80	0.150	0.238	0.630*** [p=0.007]
Neutrale beroepen	160	0.275	0.256	1.074 [p=0.514]	80	0.313	0.263	1.190 [p=0.251]	80	0.238	0.250	0.952 [p=0.741]
<b>4. Opdeling naar voltijds of deeltijds karakter van baan</b>												
Voltijds	389	0.177	0.195	0.908 [p=0.237]	191	0.188	0.168	1.119 [p=0.347]	198	0.167	0.222	0.752*** [p=0.007]
Deeltijds	91	0.121	0.143	0.846 [p=0.417]	49	0.082	0.163	0.503** [p=0.044]	42	0.167	0.119	1.403 [p=0.160]

<b>5. Opdeling naar sector van baan</b>												
Privé	403	0.179	0.199	0.899 [p=0.195]	199	0.196	0.186	1.054 [p=0.656]	204	0.162	0.211	0.768** [p=0.018]
Publiek/non-profit	77	0.104	0.117	0.889 [p=0.567]	41	0.024	0.073	0.329 [p=0.160]	36	0.194	0.167	1.167 [p=0.324]
<b>6. Opdeling naar scholingsniveau kandidaten</b>												
Laaggeschoold	288	0.149	0.163	0.914 [p=0.415]	144	0.167	0.160	1.044 [p=0.783]	144	0.132	0.167	0.790 [p=0.132]
Hooggeschoold	192	0.193	0.219	0.881 [p=0.226]	96	0.167	0.177	0.944 [p=0.741]	96	0.219	0.260	0.842 [p=0.158]
De positieve antwoordratio wordt bekomen door het percentage sollicitaties waarvoor kandidaten met (een) kind(eren) een positieve reactie ontvingen te delen door het overeenkomstige percentage voor kandidaten zonder kind(eren). De p-waarde is gebaseerd op een gepaarde t-toets. Deze test voor de positief antwoordratio de nulhypothese dat de kans op een positief antwoord dezelfde was voor de kandidaten met en zonder kind(eren). *** (**)(*) geeft significantie op het 1%- (5%-) ((10%-)) significantieniveau aan.												



**Tabel 4.3:** Onderzoeksresultaten positief antwoord in brede zin (sensu lato)

Deeldataset	A. Beide geslachten				B. Kandidaten van vrouwelijk geslacht				C. Kandidaten van mannelijk geslacht			
	Aantal vacatures	Positief antwoordkans kandidaat met kind(eren)	Positief antwoordkans kandidaat zonder kind(eren)	Positief antwoordratio: (A.2)/(A.3) [p-waarde]	Aantal vacatures	Positief antwoordkans kandidaat met kind(eren)	Positief antwoordkans kandidaat zonder kind(eren)	Positief antwoordratio: (B.2)/(B.3) [p-waarde]	Aantal vacatures	Positief antwoordkans kandidaat met kind(eren)	Positief antwoordkans kandidaat zonder kind(eren)	Positief antwoordratio: (C.2)/(C.3) [p-waarde]
	(A.1)	(A.2)	(A.3)	(A.4)	(B.1)	(B.2)	(B.3)	(B.4)	(C.1)	(C.2)	(C.3)	(C.4)
<b>1. Alle vacatures</b>												
Alle vacatures	480	0.358	0.358	1.000 [p=1.000]	240	0.367	0.358	1.025 [p=0.740]	240	0.350	0.358	0.978 [p=0.753]
<b>2. Opdeling naar aantal kinderen voor kandidaat met kind(eren)</b>												
Eén kind	240	0.363	0.358	1.014 [p=0.873]	120	0.350	0.367	0.954 [p=0.639]	120	0.375	0.350	1.071 [p=0.515]
Twee kinderen	240	0.354	0.358	0.989 [p=0.870]	120	0.383	0.350	1.094 [p=0.348]	120	0.325	0.367	0.886 [p=0.253]
<b>3. Opdeling naar beroepen</b>												
Administratief medewerker	96	0.146	0.177	0.825 [p=0.441]	48	0.188	0.188	1.000 [p=1.000]	48	0.104	0.167	0.623 [p=0.322]
Handarbeider	96	0.333	0.333	1.000 [p=1.000]	48	0.271	0.271	1.000 [p=1.000]	48	0.396	0.396	1.000 [p=1.000]
Kelner	96	0.458	0.396	1.157 [p=0.181]	48	0.500	0.458	1.092 [p=0.533]	48	0.417	0.333	1.252 [p=0.209]
Orthopedagoog	64	0.266	0.219	1.215* [p=0.083]	32	0.156	0.125	1.248 [p=0.325]	32	0.375	0.313	1.198 [p=0.161]
Vertegenwoordiger	64	0.438	0.516	0.849* [p=0.096]	32	0.469	0.563	0.833 [p=0.263]	32	0.406	0.469	0.866 [p=0.161]
Planner	64	0.578	0.594	0.973 [p=0.766]	32	0.688	0.625	1.101 [p=0.325]	32	0.469	0.563	0.833 [p=0.263]
Vrouwelijke beroepen	160	0.194	0.194	1.000 [p=1.000]	80	0.175	0.163	1.074 [p=0.708]	80	0.213	0.225	0.947 [p=0.765]
Mannelijke beroepen	160	0.375	0.406	0.924 [p=0.924]	80	0.350	0.388	0.902 [p=0.442]	80	0.400	0.425	0.941 [p=0.567]
Neutrale beroepen	160	0.506	0.475	1.065 [p=0.371]	80	0.575	0.525	0.001 [p=0.288]	80	0.438	0.425	1.031 [p=0.810]
<b>4. Opdeling naar voltijds of deeltijds karakter van baan</b>												
Voltijds	389	0.386	0.386	1.000 [p=1.000]	191	0.408	0.382	1.068 [p=0.385]	198	0.364	0.389	0.936 [p=0.385]
Deeltijds	91	0.242	0.242	1.000 [p=1.000]	49	0.204	0.265	0.770* [p=0.083]	42	0.286	0.214	1.336 [p=0.262]

<b>5. Opdeling naar sector van baan</b>												
Privé	403	0.377	0.387	0.974 [p=0.633]	199	0.412	0.402	1.025 [p=0.733]	204	0.343	0.373	0.920 [p=0.319]
Publiek/non-profit	77	0.260	0.208	1.250 [p=0.103]	41	0.146	0.146	1.000 [p=1.000]	36	0.389	0.278	1.399** [p=0.044]
<b>6. Opdeling naar scholingsniveau kandidaten</b>												
Laaggeschoold	288	0.313	0.302	1.036 [p=0.681]	144	0.319	0.306	1.042 [p=0.685]	144	0.306	0.299	1.023 [p=0.853]
Hooggeschoold	192	0.427	0.443	0.964 [p=0.533]	96	0.438	0.438	1.000 [p=1.000]	96	0.417	0.448	0.931 [p=0.368]
De positieve antwoordratio wordt bekomen door het percentage sollicitaties waarvoor kandidaten met (een) kind(eren) een positieve reactie ontvingen te delen door het overeenkomstige percentage voor kandidaten zonder kind(eren). De p-waarde is gebaseerd op een gepaarde t-toets. Deze test voor de positief antwoordratio de nulhypothese dat de kans op een positief antwoord dezelfde was voor de kandidaten met en zonder kind(eren). *** (**) (*) geeft significantie op het 1%- (5%-) ((10%-)) significantieniveau aan.												

#### 4.3.1 DISCRIMINATIE OP BASIS VAN OUDERSCHAP: ALGEMENE BEVINDINGEN

In eerste instantie beschouwen we de invloed van ouderschap op aanwervingskansen van kandidaten op het niveau van de volledige dataset. De positieve antwoordratio in *sensu stricto* indiceert dat sollicitanten met kinderen 9,7 procent minder uitgenodigd werden voor een persoonlijk gesprek dan kandidaten zonder kinderen. Deze maatstaf is echter niet statistisch significant verschillend van 1, wat impliceert dat we niet kunnen uitsluiten dat dit resultaat door het toeval gedreven werd. Zodoende kunnen we de nulhypothese niet verwerpen die uitgaat van een gelijke behandeling op de arbeidsmarkt tussen kandidaten met en zonder kinderen.

De positieve antwoordratio in brede zin (*sensu lato*) is gelijk aan één, met een bijhorende overschrijdingskans van één. Dit indiceert dat voor kandidaten met en zonder kinderen er geen verschil is in de hoeveelheid positieve reactie ontvangen in ruime zin. Werkgevers blijken dus indifferent tussen ouders en kinderloze kandidaten.

#### 4.3.2 DISCRIMINATIE OP BASIS VAN OUDERSCHAP: GENDERHETEROGENITEIT

De onderzoeksopzet laat ons toe om het algemene effect van ouderschap vervolgens op te delen naar de afzonderlijke effecten van moederschap en vaderschap (zie respectievelijk kolommen B en C in tabel 4.2 en 4.3).

De deeldataset van vrouwelijke kandidaten laat ons toe uitspraken te doen over het effect van moederschap op aanwervingskansen. We bemerken dat moederschap geen effect heeft op de kans van vrouwen om uitgenodigd te worden voor een persoonlijk gesprek. De positieve antwoordratio in *sensu stricto* is gelijk aan één, wat impliceert dat vrouwen met en zonder kinderen evenveel uitnodigingen voor een sollicitatiegesprek ontvingen. Bij het bekijken van het positief antwoord in brede zin observeren we een onverwachte tendens waarbij moeders 2,5 procent meer positieve reacties ontvangen dan kinderloze vrouwen. Deze ratio is echter niet statistisch significant waardoor een dergelijk resultaat gedreven door toeval niet uit te sluiten valt.

De analyse van de deeldataset van mannelijke kandidaten verschaft ons van een verrassend effect van vaderschap op aanwervingskansen. Vaders ontvingen 18,1 procent minder uitnodigingen voor een persoonlijk gesprek dan mannen zonder kinderen, wat indruist tegen het idee van een bonus voor vaderschap zoals geformuleerd in de wetenschappelijke literatuur (sectie 2.3.2.2). Vaderschap heeft volgens de literatuur immers een bevorderend effect op de arbeidsmarktuitskomsten van mannen. De positief antwoordratio in enge zin is statistisch significant op het het 5%-significantieniveau. Deze

resultaten bevestigen de alternatieve hypothese dat mannen met en zonder kinderen ongelijk werden behandeld. Bij positief antwoord in *sensu lato* onderscheiden we een zwakker effect in dezelfde richting, maar daar kunnen we niet spreken van statistisch significante resultaten.

#### 4.3.3 DISCRIMINATIE OP BASIS VAN OUDERSCHAP: HETEROGENITEIT NAAR ANDERE FACTOREN

Uit de vorige subsectie leiden we af dat over het algemeen moederschap nagenoeg geen invloed heeft op de aanwervingskansen voor vrouwen. Voor mannen vinden we echter wel dat vaders significant minder uitnodigingen voor een sollicitatiegesprek ontvingen. In deze subsectie delen we de respectievelijke effecten van moederschap en vaderschap op aanwervingskansen op langs dimensies om beïnvloedende factoren te onderscheiden. We bespreken hier niet alle berekende positief antwoordratio's weergegeven in tabel 4.2 en 4.3, maar focussen op enkele opvallende tendensen.

In eerste instantie bekijken we de opdeling binnen de subgroep van vrouwelijke kandidaten, om na te gaan of de indifferentie van de werkgevers tussen vrouwen met en zonder kinderen standhoudt indien we meerdere dimensies toevoegen. Als eerste constateren we dat het aantal kinderen een invloed heeft op het effect van moederschap bij positief antwoord in enge zin, zij het wel in tegenovergestelde richtingen. In de subgroep van de vrouwelijke kandidaten werden moeders van één kind 22,2 procent minder uitgenodigd voor een persoonlijk gesprek dan vrouwen zonder kinderen. Dit effect is significant op het 10%-significantieniveau, waarmee we de nulhypothese kunnen verwerpen dat beide groepen gelijk behandeld worden op de arbeidsmarkt. Daarentegen ontvingen moeders van twee kinderen 46,3 procent meer uitnodigingen in vergelijking met kinderloze vrouwen. Ook dit effect is statistisch significant. De resultaten voor positieve reacties in brede zin geven dezelfde tendens weer, zij het met niet-significante ratio's.

Een opvallend resultaat in de subgroep van de vrouwelijke kandidaten vinden we in de opdeling naargelang het voltijds of deeltijds karakter van de job. Bij positief antwoord in brede zin ontvingen moeders 23 procent minder positieve antwoorden op sollicitaties dan vrouwen die aangeven geen kinderen te hebben. Bij positief antwoord in enge zin is dit bijna vijftig procent, wat impliceert dat kandidaten zonder kinderen bijna dubbel zoveel uitgenodigd werden voor een kennismakingsgesprek. Deze laatste ratio is statistisch verschillend van één op het 5%-significantieniveau, wat impliceert dat de werkgevers voor de invulling van deeltijdse vacatures moeders discrimineren ten voordele van kinderloze vrouwen.

De opdeling binnen de subgroep van vrouwelijke kandidaten tussen vacatures in de privésector en de publieke of non-profit sector leidt tot verrassende conclusies. Bij positief antwoord in *sensu stricto*

ontvangen kinderloze vrouwen meer dan dubbel zoveel uitnodigingen dan moeders, maar in *sensu lato* krijgen vrouwen met en zonder kinderen evenveel positieve reacties. Beide ratio's zijn echter niet statistisch significant verschillend van één waardoor een dergelijk resultaat ook aan toeval toe te schrijven valt.

In wat volgt in deze subsectie beschouwen we de resultaten van de mannelijke kandidaten om een exacter beeld te schetsen van het effect dat vaderschap kan hebben op aanwervingskansen. Het statistisch significant effect van vaderschap waarbij vaders benadeeld worden ten opzichte van kinderloze mannen kunnen we opdelen naar een aantal verschillende factoren.

Opgedeeld naar het aantal kinderen zien we dat voor de subgroep van de mannelijke kandidaten vaders van één kind significant minder uitnodigingen ontvingen dan mannen zonder kinderen (positief antwoord in enge zin). Voor vaders van twee kinderen zien we ook een negatieve relatie die echter niet statistisch significant verschillend is van één.

Opgedeeld naar beroepscategorieën zien we een significante positief antwoordratio bij de vacatures voor handarbeiders, waarbij kinderloze mannen 55,9 procent meer uitnodigingen ontvingen voor een gesprek. Dit effect is echter onbestaande bij de positieve antwoorden in brede zin waar werkgevers indifferent zijn tussen mannen met en zonder kinderen. Bij de overige beroepen zien we niet-significante negatieve effecten van positieve reacties in *sensu stricto* van vaderschap bij administratief medewerker, vertegenwoordiger en planner. Enkel bij vacatures voor kelner en orthopedagoog observeren we meer positieve antwoorden in enge zin voor vaders dan voor niet-vaders.

Het negatieve effect van vaderschap op aanwervingskansen wordt vooral gedreven door de ongelijke behandeling in mannelijk gedomineerde beroepen, waar vaders 37 procent minder positieve respons in *sensu stricto* ontvingen. Deze positief antwoordratio is statistisch significant op het 1%-significantieniveau. We kunnen dus de alternatieve hypothese aanvaarden die stelt dat mannen met en zonder kinderen ongelijk behandeld worden voor jobs met een overwegend mannelijke gendervertegenwoordiging.

Opvallend is ook het significante resultaat voor de subgroep van mannelijke kandidaten bij de opdeling naar sector bij positief antwoord in enge zin. Mannen met kinderen ontvangen 23,2 procent minder invitaties voor een gesprek in de privésector. In de publieke sector observeren we bij positief antwoord in *sensu lato* het tegenovergestelde, waarbij vaders 39,9 procent meer positieve reacties ontvingen dan mannen die op hun cv aangaven geen kinderen te hebben. Deze twee positief antwoordratio's zijn

significant op het 5%-significantieniveau. We kunnen bijgevolg uitsluiten dat dergelijke resultaten door toeval gedreven werden.

#### 4.4 DISCUSSIE

In deze sectie koppelen we de resultaten van het veldexperiment aan de onderzoeksverwachtingen geformuleerd in sectie 3.1. Bij de beantwoording van de onderzoeksvragen grijpen we terug naar de inzichten weergegeven in de literatuurstudie in Hoofdstuk 2.

In eerste instantie merken we de afwezigheid op van een algemeen effect van ouderschap op aanwervingskansen. Gezien de opdeling in de wetenschappelijke literatuur tussen de tegengestelde impact van respectievelijk moederschap en vaderschap op arbeidsmarkttuitkomsten, kunnen we argumenteren dat de afwezigheid van een algemeen effect van ouderschap eventueel te wijten kan zijn aan tegengestelde effecten in de dataset die elkaar opheffen.

Ten eerste observeren we een opmerkelijk resultaat in de subgroep van vrouwen voor het effect van moederschap op aanwervingskansen (**O1a**). In tegenstelling tot de literatuur die veronderstelt dat moeders in de arbeidsmarkt bestraft worden voor hun moederschap, onderscheiden we in onze dataset geen ongelijke behandeling voor vrouwen op basis van het al dan niet hebben van kinderen. We kunnen dus de hypothese die stelt dat moeders benadeeld worden ten opzichte van kinderloze vrouwen – de zogenaamde moederschapsmalus – in de arbeidsmarkt niet bevestigen (**H1a**). Een mogelijke verklaring hiervoor is dat werkgevers ongeacht de moederschapsstatus aan heteroseksuele vrouwen een hoge kans toeschrijven dat deze vrouwen vroeg of laat een lagere productiviteit vertonen omwille van gezinsuitbreiding. Deze argumentatie ligt in lijn met de resultaten van Baert (2014) die concludeerde dat heteroseksuele vrouwen in vergelijking met lesbische vrouwen bestraft worden voor het frequenter krijgen van kinderen en hun grotere toewijding aan huishoudelijke taken.

In lijn met deze resultaten met betrekking tot de algemene invloed van moederschap op aanwervingskansen, kunnen we ook **onderzoeksvraag 2a** beantwoorden die handelt over het aantal kinderen. Opvallend hierbij is dat voor de subgroep van vrouwelijke kandidaten één kind een negatief effect heeft op aanwervingskansen voor moeders ten opzichte van kinderloze vrouwen, terwijl het hebben van twee kinderen positieve arbeidsmarkttuitkomsten met zich mee brengt. Deze effecten zijn licht statistisch significant, en zijn in strijd met **hypothese 2a1** die een hogere moederschapsmalus veronderstelde bij een hoger aantal kinderen. In sectie 2.3.2.3.1 haalden we immers aan dat elk additioneel kind een negatieve invloed heeft op de arbeidsmarkttuitkomsten van vrouwen. De huidige

resultaten spreken dit echter tegen. Een mogelijke verklaring is dat naar analogie met de vruchtbare leeftijd (zie Petit, 2007), een hoger aantal kinderen voor vrouwen een signaal geeft naar de werkgever dat er minder of geen kinderen meer zullen volgen. Twee kinderen is immers boven het gemiddelde aantal kinderen per vrouw (1,71 in 2014) (Kind en Gezin, 2015), waardoor werkgevers kunnen vermoeden dat een moeder van twee kinderen minder frequent haar carrière in de toekomst zal onderbreken omwille van een zwangerschap dan een vrouw die nog geen kinderen heeft en dit ook benadrukt in haar curriculum vitae. Een andere mogelijke verklaring voor onze resultaten is dat we hier ten onrechte de nulhypothese verwerpen (de zogenaamde type I-fout).

In tegenstelling tot de afwezigheid van een algemeen effect van moederschap op aanwervingskansen, vinden we in de subgroep van mannen wel een bestraffende significante invloed van vaderschap op aanwervingskansen van mannen. Hiermee beantwoorden we **onderzoeksvraag 1b** die de vraag stelt of aanwervingskansen verschillen tussen vaders en mannen zonder kinderen. In tegenstelling tot de vaderschapsbonus verondersteld in **hypothese 1b**, onderscheiden we hier een vaderschapsmalus met betrekking tot aanwervingskansen. Deze onverwachte resultaten kunnen we verklaren aan de hand van literatuur besproken in sectie 2.2.3. Zo stellen Fuegen et al. (2004) dat niet gender maar de invulling die kandidaten geven aan hun rol als ouder bepalend is voor arbeidsmarkttuitkomsten van ouders. Mannen die hun vaderschap vermelden in hun cv kunnen een hogere toewijding aan hun vaderschapsrol signaleren naar de werkgever wat kan leiden tot lagere percepties van toewijding aan hun job. Ouders werden in het onderzoek van Fuegen et al. (2004) over het algemeen als minder assertief, competitief, onafhankelijk en dominant gezien als niet-ouders, eigenschappen die als typisch mannelijk gezien worden. Bijgevolg worden vaders als minder mannelijk gepercipieerd dan kinderloze mannen.

Binnen de subgroep van de mannen zien we een gelijkaardig effect van aantal kinderen als bij de subgroep van de vrouwen (**O2a**), waarbij vaders van één kind in vergelijking met kinderloze mannen significant benadeeld worden. Voor vaders met twee kinderen is de positieve antwoordratio kleiner en niet meer significant. Als verklaring kunnen we hier een combinatie aanhalen van de eerder vermelde signalering van toewijding naar het gezin, in combinatie met het signaleren van een lagere kans op verdere gezinsuitbreiding bij een hoger aantal kinderen.

Vervolgens beantwoorden we **onderzoeksvraag 2b** die de invloed van een voltijds of deeltijds tewerkstellingscontract op de respectievelijke effecten van moederschap en vaderschap op aanwervingskansen wil kwantificeren. Voor de vrouwelijke kandidaten onderscheiden we een significante negatieve discriminatie tegen moeders voor jobs met een deeltijdse tewerkstelling. Dit druist in tegen onze verwachtingen aangezien deze jobs in de praktijk voor meer dan de helft door vrouwen ingevuld worden met als grootste beweegreden een makkelijkere combinatie tussen werk en gezin (FOD

Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2015). Zowel in de theoretische als empirische literatuur worden vaders als meer competent en toegewijd aan hun job gezien na gezinsuitbreiding. In tegenstelling tot de perceptie in de literatuur dat vaders meer uren werken, zien we in de resultaten een significante ongelijke behandeling ten opzichte van vaders bij positief antwoord in enge zin voor voltijdse jobs ten opzichte van kinderloze mannen. Dit resultaat verkleint echter aanzienlijk en verliest zijn significantie wanneer we de positieve antwoordratio in brede zin beschouwen. De resultaten van de mannelijke en vrouwelijke kandidaten indiceren een mogelijke shift waarbij vrouwen met kinderen meer gewild zijn bij werkgevers voor voltijdse jobs en vaders meer in trek zijn voor deeltijdse jobs. Dit sluit ook aan bij de algemene (afzonderlijke) resultaten van moederschap en vaderschap in deze masterproef. Over het algemeen werd geen invloed gevonden voor moederschap bij aanwervingsbeslissingen, wat duidt op een afwezigheid van de moederschapsmalus in termen van aanwervingsdiscriminatie. Omgekeerd onderscheiden we wel een vaderschapsmalus binnen de subgroep van de mannelijke kandidaten, die voornamelijk gedreven wordt door mannelijk-gedomineerde beroepen en de private sector. Aangezien deeltijdse beroepen in meer dan de helft van de gevallen uitgevoerd worden door vrouwen, kunnen we deduceren dat deze zich voornamelijk situeren in het veld van de vrouwelijke gedomineerde beroepen. In die logica volgt de discriminatie voor vaders in deeltijdse jobs uit de ongelijke behandeling van vaders in vrouwelijk-gedomineerde jobs.

Met betrekking tot **onderzoeksvraag 2c** die de vraag stelt of de afzonderlijke effecten van respectievelijke moederschap of vaderschap op aanwervingskansen verschillen naargelang het opleidingsniveau, kunnen we geen gezien het gebrek aan significante resultaten geen sluitende uitspraken doen. De resultaten voor de hoogopgeleide kandidaten en de laagopgeleiden zijn zeer gelijkaardig waardoor we kunnen besluiten dat opleidingsniveau de effecten van ouderschap over het algemeen en moederschap en vaderschap in het bijzonder niet stuurt.

Bij gebrek aan significante resultaten kunnen we ook geen sluitende uitspraken formuleren voor de subgroep van vrouwelijke kandidaten voor **onderzoeksvraag 2d** naar het effect van gendervertegenwoordiging in het beroep op aanwervingskansen op basis van ouderschap. De positieve antwoordratio's voor mannelijke en vrouwelijke gedomineerde beroepen verschillen nauwelijks in brede zin. Voor neutrale beroepen bemerken we echter wel een groot niet-significant effect van moederschap waarbij moeders nagenoeg geen positieve reacties ontvingen in sensu lato. In overeenstemming met de verwachtingen uit de literatuur vinden we een (statistisch niet-significante) voorkeur voor moeders in vrouwelijke beroepen en een afkeer bij vacatures voor mannelijk-gedomineerde beroepen.

Met betrekking tot de subgroep van de mannen, kunnen we voor **onderzoeksvraag 2d** stellen dat de vaderschapsmalus bij aanwervingskansen gedreven wordt door mannelijke beroepen. In deze beroepen



kan de perceptie van geëngageerde vaders als bezitters van minder mannelijke eigenschappen ertoe leiden dat deze mannen minder wenselijk worden bevonden voor de job (Drydakakis, 2015; Fuegen et al., 2004; Weichselbaumer, 2004). We kunnen deze preferentie voor mannen zonder kinderen ook linken aan de lagere positief antwoordratio's in sensu stricto dan in sensu lato voor de mannelijke kandidaten. Bijvoorbeeld in de beroepscategorie van handarbeider zien we dat kinderloze mannen vaker uitgenodigd worden voor een persoonlijk gesprek, terwijl vaders even veel positieve reactie in brede zin ontvingen. Aan vaders wordt bijgevolg vaker meer informatie gevraagd, terwijl mannen zonder kinderen sneller uitgenodigd worden op een gesprek.

Ten slotte kunnen we **onderzoeksvraag 2e** "Verschilt het voornoemde effect van ouderschap naar de sector van tewerkstelling (privé en for-profit versus non-profit of publiek)?" als volgt beantwoorden. Binnen de subgroep van de vrouwelijke sollicitanten zien we bij de positieve reacties in enge zin een niet-significante ongelijke behandeling van moeders ten opzichte van vrouwen zonder kinderen. Bij positieve reacties in brede zin zijn werkgevers in publieke en non-profit organisaties echter indifferent tussen vrouwen met en zonder kinderen. Werkgevers gaan bij niet-moeders wel frequenter meteen over tot een persoonlijk kennismakingsgesprek, terwijl moeders een vraag naar meer informatie ontvangen.

Met betrekking tot de subgroep van de mannelijke kandidaten, indiceren de resultaten dat de vaderschapsmalus gedreven wordt door vacatures uit de privésector (**O2e**). Dit resultaat is statistisch significant en kan verklaard worden door de moeilijkere combineerbaarheid van een actief gezinsleven met een job in de privésector, en door de perceptie van minder toewijding en mannelijke eigenschappen die een vermelding van vaderschap op de cv's laat uitschijnen (Fuegen et al., 2004; Okun et al., 2007). Een recent krantenartikel waarin vaders getuigen over hun terughoudendheid om vaderschapsverlof op te nemen in de privésector omwille van de mogelijkheid om als lui en niet toegewijd gepercipieerd te worden, ondersteunt op een eerder anekdotische manier deze argumentatie (Vanhecke & Eckert, 27 april 2016). We kwantificeren ook een statistisch niet-significante bonus voor vaderschap in de publieke sector. Deze kan gedreven worden door de vacatures voor orthopedagoog die het grootste aandeel hebben in de resultaten voor de publieke sector. De door Fuegen et al. (2004) beschreven minder mannelijke eigenschappen die vaders signaleren, kunnen in dit beroep immers net gewenst zijn.

Het merendeel van de bevindingen kunnen we situeren in het domein van statistische discriminatiemodellen. Mannen worden gediscrimineerd op basis van hun vaderschapsstatus omwille van lagere percepties van productiviteit. Werkgevers zijn indifferent tussen vrouwen met en zonder kinderen. We kunnen dit interpreteren als heterovrouwen die over het algemeen bestraft worden voor de hogere kans om in hun carrière kinderen te krijgen en daardoor een lagere productiviteit uitstralen naar werkgevers. In deze resultaten kan echter ook een element van voorkeursdiscriminatie vervat zitten, een

bepaalde animositeit van werknemers en werkgevers om met mensen samen te werken die kinderen hebben, mede ingegeven door de eigen ouderschapsstatus.

In het volgende hoofdstuk sluiten we deze masterproef af met een algemene conclusie. Hierin schetsen we het algemene concept en de belangrijkste resultaten van het correspondentieonderzoek. We koppelen ook terug naar de belangrijkste literatuur en geven aanbevelingen naar toekomstig onderzoek.

## HOOFDSTUK 5: CONCLUSIE

In deze masterproef onderzochten we de rol die ouderschap speelt bij aanwervingsbeslissingen op de arbeidsmarkt en welke factoren een mogelijke invloed hebben op dit effect.

Naar analogie met de wetenschappelijke literatuur maakten we hierbij een distictie tussen het respectievelijke effect van moederschap en vaderschap op arbeidsmarkttuitkomsten (Boeckmann & Budig, 2013; Budig, 2014; Correll et al., 2007). Voor vrouwen definieert de literatuur een *moederschapsmalus* waarbij moeders in vergelijking met kinderloze vrouwen lagere arbeidsmarkttuitkomsten hebben. Voor vaders verwachten we op basis van de literatuur een *vaderschapsbonus* waarbij mannen met kinderen betere kansen hebben op de arbeidsmarkt dan kinderloze mannen.

In tweede orde bestudeerden we of de voornoemde effecten van moederschap en vaderschap heterogeen zijn naargelang het aantal kinderen en langs verschillende dimensies op het niveau van de vacature. Laatstgenoemde dimensies omvatten: de relatieve gendervertegenwoordiging in het beroep, de aard van tewerkstellingscontract (voltijds of deeltijds), de sector van tewerkstelling (privé en for-profit versus publiek en non-profit) en het opleidingsniveau.

In het tweede hoofdstuk gaven we een overzicht van de relevante theoretische en empirische literatuur, met als doel de onderzoeksvragen in te bedden in de bredere wetenschappelijke literatuur. Naast de bespreking van de twee dominante discriminatietheorieën van voorkeursdiscriminatie (Becker, 1957) en statistische discriminatie (Arrow, 1972; Phelps, 1972), formuleerden we theoretische verklaringen voor de genderheterogeniteit in het effect van ouderschap op arbeidsmarkttuitkomsten. De meeste van deze theoretische verklaringen situeren zich in het domein van de traditionele genderrolverdeling en impliceren dat vrouwen in vergelijking met mannen een lagere productiviteit aan de dag leggen in hun betaalde job door de moeite die ze moeten investeren in huishoudelijke zaken en kinderopvang (Becker, 1981; Becker, 1985; Blair-Loy, 2003; Correll et al., 2007).

Voor het formuleren van concrete onderzoeksverwachtingen baseerden we ons ook op empirische literatuur. Gelet op het unieke karakter van het huidige onderwerp, zagen we ons genoodzaakt om onder andere Angelsaksische literatuur met betrekking tot verloningsverschillen ten gevolge van ouderschapsstatus aan te halen. Daarnaast baseerden we ons ook op literatuur uit het aan ouderschapsdiscriminatie gerelateerde veld van genderdiscriminatie op de arbeidsmarkt.

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen hanteerden we in deze masterproef de techniek van correspondentieonderzoek. Deze methode is de gouden standaard binnen arbeidseconomisch onderzoek naar aanwervingskansen op de arbeidsmarkt (Neumark, 2016; Riach & Rich, 2002). Bij dit veldexperiment

werden paren van fictieve cv's uitgestuurd naar bestaande vacatures en de respons vanuit werkgeverszijde geregistreerd.

In totaal werden op deze manier in de periode van 22 november tot 22 maart handmatig 960 fictieve sollicitaties uitgestuurd naar 480 vacatures. Binnen eenzelfde paar werd het kenmerk ouderschap gevarieerd, met afwisselend één of twee kinderen ten opzichte van een kandidaat zonder kinderen. Over de paren heen werd het geslacht, de leeftijd en de verzendingsvolgorde geroteerd volgens een verzendingsschema. De zes verschillende beroepscategorieën waarvoor vacatures gezocht werden, faciliteerden in een later stadium analyses naar gendervertegenwoordiging en opleidingsniveau. Aan de hand van de geregistreerde reacties van de werkgevers werd de positief antwoordratio berekend als maatstaf van ongelijke behandeling.

Onze resultaten indiceren een afwezigheid van een algemeen effect van ouderschap op aanwervingskansen. Bij de opdeling van de dataset naar vrouwelijke kandidaten kunnen we de verwachte moederschapsmalus in de Vlaamse arbeidsmarkt niet onderscheiden. We kunnen dit verklaren in lijn met de resultaten van Baert (2014), waarbij we argumenteren dat werkgevers bij heteroseksuele vrouwen ongeacht de moederschapsstatus een mogelijke uitval omwille van zwangerschap en kinderopvang anticiperen (Anderson, Binder, & Krause, 2002; Budig & England, 2001; Petit, 2007).

Opgesplitst naar de invloed van het aantal kinderen, onderscheiden we echter wel een moederschapsmalus voor moeders met één kind ten opzichte van kinderloze vrouwen. Opvallend is dat vrouwen met twee kinderen in tegenstelling tot kinderloze vrouwen een moederschapsbonus in termen van aanwervingskansen ontvangen. Werkgevers kunnen veronderstellen dat vrouwen met één kind of zonder kinderen hun gezin eventueel nog willen uitbreiden. Vrouwen met twee kinderen kunnen gelet op het gemiddelde aantal kinderen per vrouw en de gemiddelde gezinsgrootte immers verondersteld worden een lagere kans te hebben om niet meer aan verdere gezinsuitbreiding te doen (Kind & Gezin, 2015). We kunnen hieruit concluderen dat de moederschapsbonus voor vrouwen zich enkel manifesteert voor vrouwen met twee kinderen.

Een andere onverwachte bevinding is de aanwezigheid van een vaderschapsmalus in de Vlaamse arbeidsmarkt. In tegenstelling tot de verwachte vaderschapsbonus, worden mannen met kinderen in de initiële fase van de sollicitatieprocedure benadeeld ten opzichte van kinderloze mannen. Deze vaderschapsmalus wordt naast mannelijk-gedomineerde beroepen, eveneens ingegeven door door voltijdse jobs, betrekkingen in de private sector en is enkel significant voor kandidaten met één kind ten opzichte van kinderloze mannen. Deze resultaten spreken de inzichten uit de theoretische literatuur tegen die stellen dat vaders in vergelijking met kinderloze mannen meer gewenst zijn op de arbeidsmarkt omwille van hun verhoogde productiviteit die voortkomt uit hun versterkte rol als kostwinner (Becker,

1981). We kunnen onze resultaten wel duiden met de argumentatie van Fuegen et al. (2004) die stellen dat een actieve vaderschapsrol mannen als minder mannelijk en competent laat overkomen naar werkgevers. Mannelijke kandidaten die op hun cv hun kinderen vermelden kunnen immers een toewijding aan hun vaderschapsrol signaleren.

Niet tegenstaande deze interessante resultaten, dienen we ook enkele beperkingen van het huidig onderzoek te vermelden. In eerste instantie kunnen we met de gehanteerde methode van correspondentieonderzoek enkel ongelijke behandeling in de arbeidsmarkt opsporen bij de initiële fase van het aanwervingsproces (Rooth, 2014). Daarnaast verwijzen we de lezer ook naar sectie 2.3.1.2.2 voor een discussie van de ethische overwegingen bij gebruik van correspondentieonderzoek.

Toekomstig onderzoek kan het huidige onderwerp bestuderen door de onderzoekspopulatie te verruimen met homoseksuele mannen en vrouwen om het effect van heteroseksualiteit op aanwervingskansen op basis van ouderschap na te gaan.

## LITERATUURLIJST

- Albert, R., Escot, L., & Fernández-Cornejo, J.A. (2011). A field Experiment to study sex and age discrimination in the Madrid labour market. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(2), 351-375.
- Altonji, J.G., & Blank, R.M. (1999). Race and gender in the labor market. In Ashenfelter, O., & Card, D. (Eds.), *Handbook of labor economics* (pp. 3143-3259). Amsterdam: North-Holland.
- Amuedo-Dorantes, C., & Kimmel, J. (2005). The motherhood wage gap for women in the United States: The importance of college and fertility delay. *Review of Economics of the Household*, 3(1), 17-48.
- Anderson, D.J., Binder, M., & Krause, K. (2002). The motherhood wage penalty: Which mothers pay it and why?. *The American Economic Review*, 92(2), 354-358.
- Anderson, D.J., Binder, M., & Krause, K. (2003). The motherhood wage penalty revisited: Experience, heterogeneity, work effort, and work-schedule flexibility. *Industrial and Labor Relations Review*, 56(2), 273-294.
- Anker, R. (1997). Theories of occupational segregation by sex: An overview. *International Labour Review*, 136(3), 315-340.
- Aranda, B., & Glick, P. (2013). Signalling devotion to work over family undermines the motherhood penalty. *Group Processes & Intergroup Relations*, 17(1), 91-99.
- Arrow, K.J., (1972). Models of job discrimination, and, some mathematical models of race in the labor market. In Pascal, A.H. (Ed.), *Racial Discrimination in Economic Life* (pp. 83-102 & 187-204). Lexington Mass: Lexington Books.
- Astone, N.M., Dariotis, J.K., Sonenstein, F.L., Pleck, J.H., & Hynes, K. (2010). Men's work efforts and the transition to fatherhood. *Journal of Family and Economic Issues*, 31(1), 3-13.
- Baert, S. (2014). Career lesbians. Getting hired for not having kids? *Industrial Relations Journal*, 45(6), 543-561.

- Baert, S. (2016). Wage subsidies and hiring chances for the disabled: Some causal evidence. *The European Journal of Health Economics*, 17(1), 71-86.
- Baert, S., & Balcaen, P. (2013). The impact of military work experience on later hiring chances in the civilian labour market. Evidence from a field experiment. *Economics: The Open-Access, Open-Assessment E-Journal*, 7(37), 1-17.
- Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N., & Vandamme, C. (2015). Is there less discrimination in occupations where recruitment is difficult? *Industrial & Labor Relations Review*, 68(3), 467-500.
- Baert, S., De Pauw, A.-S., & Deschacht, N. (2016). Do employer preferences contribute to sticky floors? *Industrial & Labor Relations Review*, 69(3), 714-736.
- Baert, S., & Omey, E. (2015). Hiring discrimination against pro-union applicants: The role of union density and firm size. *De Economist*, 163(3), 263-280.
- Baert, S., & Verhofstadt, E. (2015). Labour market discrimination against former juvenile delinquents: Evidence from a field experiment. *Applied Economics*, 47(11), 1061-1072.
- Becker, G.S. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, G.S. (1981). *A Treatise on the Family*. (2nd ed.). Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Becker, G.S. (1985). Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of Labor Economics*, 3(1), 33-58.
- Berghmans, E. (13 oktober 2015). 'Verplicht vaders om thuis te blijven'. *De Standaard*, geraadpleegd online op 13 oktober 2015 via [http://www.standaard.be/cnt/dmf20151012\\_01915767](http://www.standaard.be/cnt/dmf20151012_01915767)
- Bergmann, B.R. (1974). Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex. *Eastern Economic Journal*, 1(2), 103-110.
- Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *The American Economic Review*, 94 (4), 991-1013.
- Blair-Loy, M. (2003). *Competing devotions: Career and family among women executives*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.

- Blau, F. D., & Ferber, M. A. (1992). *The economics of women, men, and work*. (2nd ed.). Englewood Cliffs (N.J.): Prentice-Hall.
- Bloothoof, G., & Onland, D. (2011). Socioeconomic determinants of first names. *Names*, 59(1), 25-41.
- Boeckmann, I., & Budig, M. (2013). *Fatherhood, intra-household employment dynamics, and men's earnings in a cross-national perspective* (LIS Working Paper Series No. 592).
- Bogaert, S. (2016). *Hoe vruchtbaar is ouderschap op de Vlaamse arbeidsmarkt? Een veldonderzoek naar de interactie tussen ouderschap, gender, leeftijd en aanwervingskansen*. (Masterproef, Universiteit Gent, Gent, België).
- Bovenkerk, F. (1992). *Testing discrimination in natural experiments: A manual for international comparative research on discrimination on the grounds of 'race' and ethnic origin*. Geneva: International Labour Office.
- Bruloot, D., & Van Acker, C. (2015) *Inleiding tot het handels- en ondernemingsrecht* (7<sup>e</sup> ed.). Gent: Universiteit Gent.
- Budig, M.J. (2014). *The fatherhood bonus & the motherhood penalty: Parenthood and the gender gap in pay*. Washington, DC: Third Way.
- Budig, M.J., & England, P. (2001). The wage penalty for motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 204-225.
- Bursell, M. (2007). *What's in a name? A field experiment test for the existence of ethnic discrimination in the hiring process* (Working Paper No. 2007:7). Stockholm: Stockholm University Linnaeus Center for Integration Studies.
- Carlsson, M., Rooth, D.-A. (2007): Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data. *Labour Economics*, 14, 716–729.
- Cooke, L.P. (2014). Gendered parenthood penalties and premiums across the earnings distribution in Australia, the United Kingdom, and the United States. *European Sociological Review*, 30(3), 360-372.
- Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297-1339.



- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *The University of Chicago Legal Forum*, 139(1), 139-167.
- Departement Onderwijs en vorming (s.d.). *Vestigingsplaatsen gewoon secundair onderwijs*. Geraadpleegd online op 7 oktober 2015 via <http://dataonderwijs.vlaanderen.be/onderwijsaanbod/lijt.aspx?hs=311>
- Devlieger, R., Martens, E., Martens, G., Van Mol, C., & Cammu, H. (2015). *Perinatale activiteiten in Vlaanderen 2014*. Brussel: VZW Studiecentrum voor Perinatale Epidemiologie (SPE).
- Drydakis, N. (2015). Sexual orientation discrimination in the United Kingdom's labour market: A field experiment. *Human Relations*, 68(11), 1769-1796.
- Edley Jr., C. (1993). Implications of empirical studies on race discrimination. In Fix, M., & Struyk, R. (Eds.), *Clear and convincing evidence: Measurement of discrimination in America* (pp. 377-391). Washington DC: The Urban Institute Press.
- Ellis, E., & Watson, P. (2012). *EU anti-discrimination law* (2nd ed.) Oxford: Oxford University Press.
- England, P. (2005). Gender inequality in labor markets: The role of motherhood and segregation. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 12(2), 264-288.
- England, P., Allison, P., & Wu, Y. (2007). Does bad pay cause occupations to feminize, Does feminization reduce pay, and How can we tell with longitudinal data? *Social Science Research*, 36(3), 1237-1256.
- Ermisch, J.F., & Wright, R.E. (1993). Wage offers and full-time and part-time employment by British women. *Journal of Human Resources*, 28(1), 111-133.
- Firth, M. (1982). Sex discrimination in job opportunities for women. *Sex Roles*, 8(8), 891-901.
- Fix, M., Galster, G., & Struyk, R. (1993). An overview of auditing for discrimination. In Fix, M. & Struyk, R. (eds.), *Clear and convincing evidence: Measurement of discrimination in America* (pp. 18 – 25). Washington DC: The Urban Institute Press.

- FOD Economie, K.M.O., Middenstand en Energie (s.d.). *Aandeel vrouwen en mannen bij bedrijfsleiders en hoger kaderpersoneel*. Geraadpleegd online op 13 november 2015 via [http://statbel.fgov.be/nl/statistieken/cijfers/arbeid\\_leven/werk/](http://statbel.fgov.be/nl/statistieken/cijfers/arbeid_leven/werk/)
- FOD Economie, K.M.O., Middenstand en Energie (2008). *Vrouwen blijven vaker thuis, werken veel meer deeltijds, verdienen minder en zijn vaker arm. Persbericht 7 maart 2008*. Geraadpleegd online op 15 oktober 2015 via [http://statbel.fgov.be/nl/binaries/pr116\\_nl%5B1%5D\\_tcm32532236.pdf](http://statbel.fgov.be/nl/binaries/pr116_nl%5B1%5D_tcm32532236.pdf)
- FOD Economie, K.M.O., Middenstand en Energie (2015a). *Kerncijfers 2014: Statistisch overzicht van België*. Geraadpleegd online op 14 oktober 2015 via [http://statbel.fgov.be/nl/binaries/NL\\_kerncijfers\\_2014\\_WEB\\_tcm325-259552.pdf](http://statbel.fgov.be/nl/binaries/NL_kerncijfers_2014_WEB_tcm325-259552.pdf)
- FOD Economie, K.M.O., Middenstand en Energie (2015b) *Bevolking – Voornamen van de pasgeborenen 1995-2014*. Geraadpleegd online op 14 maart 2016 via [http://statbel.fgov.be/nl/modules/publications/statistiques/bevolking/bevolking\\_voornamen\\_van\\_de\\_pasgeborenen\\_1995-2014.jsp](http://statbel.fgov.be/nl/modules/publications/statistiques/bevolking/bevolking_voornamen_van_de_pasgeborenen_1995-2014.jsp)
- FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. (2015). *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Rapport 2015*. Geraadpleegd online op 15 oktober 2015 via [http://statbel.fgov.be/nl/binaries/Loonkloofrapport\\_2015\\_DEF\\_tcm325-267928.pdf](http://statbel.fgov.be/nl/binaries/Loonkloofrapport_2015_DEF_tcm325-267928.pdf)
- Fuegen, K., Biernat, M., Haines, E. & Deaux, K. (2004). Mothers and fathers in the workplace: How gender and parental status influence judgments of job-related competence. *Journal of social issues*, 60(4), 737-754.
- Gafni, D., & Siniver, E. (2015). Is there a motherhood wage penalty for highly skilled women? *The BE Journal of Economic Analysis & Policy*, 15 (3), 1353-1380.
- Goldin, C. (2002). *A pollution theory of discrimination: Male and female differences in occupations and earnings*. (NBER Working Paper No. 8985).
- Glauber, R. (2008). Race and gender in families and at work. The fatherhood wage premium. *Gender & Society*, 22(1), 8-30.
- Glorieux, I., de Korte, K., van Tienoven, T.P., Minnen, J., Deyaert, J., Mészáros, E., .... Weenas, D. (2015). *België geklokt. Resultaten van het Belgisch tijdsbestedingsonderzoek 2013 (TBO'13)*. Brussel:

Vrije Universiteit Brussel/TOR. Geraadpleegd online op 24 oktober 2015 via [http://statbel.fgov.be/nl/binaries/NL\\_Belgie%20geklokt\\_Id\\_tcm325-273797.pdf](http://statbel.fgov.be/nl/binaries/NL_Belgie%20geklokt_Id_tcm325-273797.pdf)

Guryan, J., & Charles, K.K. (2013). Taste-based or statistical discrimination: The economics of discrimination returns to its roots. *The Economic Journal*, 123(572), 417-432.

Heckman, J., & Siegelman, P. (1993). The Urban Institute Audit Studies: Their methods and findings. In Fix, M., & Struyk, R (eds.) *Clear and convincing evidence: Measurement of discrimination in American Urban Institute* (pp.187-258). Washington DC: The Urban Institute Press.

Hochschild, A., & Machung, A. (2003). *The second shift*. New York: Penguin Books.

Hodges, M.T., & Budig, M.T. (2010). Who gets the daddy bonus? Organizational hegemonic masculinity and the impact of fatherhood on earnings. *Gender and society*, 24(6), 717-745.

Hoffnar, E., & Greene, M. (1996). Gender discrimination in the public and private sectors: A sample selectivity approach. *Journal of Socio-Economics*, 25(1), 105-114.

Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (2015). *Discriminatie*. Geraadpleegd via <http://igvm-iefh.belgium.be/nl/activiteiten/discriminatie>.

Jowell, R., & Prescott-Clarke, P. (1970). Racial discrimination and white-collar workers in Britain. *Race*, 11(4), 397-417.

Kaas, L., Manger, C. (2012): Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. *German Economic Review*, 13(1), 1–20.

Kaufman, G., & Uhlenberg, P. (2000). The influence of parenthood on the work effort of married men and women. *Social Forces*, 78(3), 931-947.

Killewald, A. (2013). A reconsideration of the fatherhood premium marriage, coresidence, biology, and fathers' wages. *American Sociological Review*, 78(1), 96-116.

Killewald, A., & Gough, M. (2013). Does specialization explain marriage penalties and premiums? *American Sociological Review*, 78(3), 477-502.

Kind en Gezin. (2015). *Het kind in Vlaanderen*. Brussel: Kind en Gezin.

- Kmec, J.A. (2011). Are motherhood penalties and fatherhood bonuses warranted? Comparing pro-work behaviors and conditions of mothers, fathers, and non-parents. *Social Science Research*, 40(2), 444-459.
- Kranz, D. F., & Rodríguez-Planas, N. (2009). *The Part-Time Pay Penalty in a Segmented Labor Market* (IZA Discussion Paper No. 4342).
- LaPierre, R. T. (1934). Attitudes vs. actions. *Social Forces*, 13(2), 230-237.
- Leasher, M.K., & Miller, C.E. (2012). Discrimination across the sectors: A comparison of discrimination trends in public and private organizations. *Public Personnel Management*, 41(2), 281-326.
- Levinson, R. (1975). Sex discrimination and employment practices: An experiment with unconventional job requires. *Social Problems*, 22(4), 533-543.
- Lewis, H. (19 juli 2015). The perils of even raising the 'penalty' of motherhood. *The Guardian*. Geraadpleegd online op 15 augustus 2015 via <http://www.theguardian.com/commentisfree/2015/jul/19/cant-ignore-penalty-of-motherhood-new-statesman>
- Lundberg, S., & Rose, E. (2002). The effects of sons and daughters on men's labor supply and wages. *The Review of Economics and Statistics*, 84(2), 251-268.
- McGregor, J. (3 juli 2014). Indra Nooyi on why women can't have it all. *The Washington Post*. Geraadpleegd online op 15 oktober 2015 via <https://www.washingtonpost.com/news/on-leadership/wp/2014/07/03/indra-nooyi-on-why-women-cant-have-it-all>
- Miller, C.C. (6 september 2014). The motherhood penalty vs. the fatherhood bonus. A child helps your career, if you're a man. *The New York Times*. Geraadpleegd online op 15 oktober via [http://www.nytimes.com/2014/09/07/upshot/a-child-helps-your-career-if-youre-aman.html?\\_r=0](http://www.nytimes.com/2014/09/07/upshot/a-child-helps-your-career-if-youre-aman.html?_r=0)
- Munsch, C.L. (2016). Flexible work, flexible penalties: The effect of gender, childcare, and type of request on the flexibility bias. *Social Forces*, 0(0), 1-25.
- Netwerk Naamkunde (s.d.). *Meest voorkomende familienamen in België en Nederland*. Geraadpleegd online op 14 maart 2015 via [http://www.naamkunde.net/?page\\_id=166](http://www.naamkunde.net/?page_id=166)

- Neumark, D. (2016). *Experimental Research on Labor Market Discrimination* (NBER Working Paper No. 22022).
- Nielsen, H.S., Simonsen, M., & Verner, M. (2004). Does the gap in family-friendly policies drive the family gap?. *The Scandinavian Journal of Economics*, 106(4), 721-744.
- Okun, B.S., Oliver, A.L., & Khait-Marely, O. (2007). The public sector, family structure, and labor market behavior Jewish mothers in Israel. *Work and Occupations*, 34(2), 174-204.
- Ouder [Def. 1]. (2016). *Dikke Van Dale*. In Van Dale. Geraadpleegd via <http://vandale.ugent.be/>
- Percheski, C., & Wildeman, C. (2008). Becoming a dad: Employment trajectories of married, cohabiting, and nonresident fathers. *Social Science Quarterly*, 89(2), 482-501.
- Petit, P. (2007). The effects of age and family constraints on gender hiring discrimination: A field experiment in the French financial sector. *Labour Economics*, 14(3), 371-391.
- Phelps, E. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *American Economic Review*, 62(4), 659-661.
- Pissarides, C., Garibaldi, P., Olivetti, C., Petrongolo, B., & Wasmer, E. (2005). *Women in the labor force: How well is Europe doing?* Oxford: Oxford University Press.
- Reich, M., Gordon, D.M., & Edwards, R.C. (1973). Dual labor markets. A theory of labor market segmentation. *The American Economic Review*, 63(2), 359-365.
- Riach, P.A., & Rich, J. (2002). Field experiments of discrimination in the market place. *The Economic Journal*, 112(483), 480-518.
- Riach, P.A., & Rich, J. (2004). Deceptive field experiments of discrimination: Are they ethical? *Kyklos*, 57(3), 457-470.
- Rich, J. (2014). *What do field experiments of discrimination in markets tell us? A meta analysis of studies conducted since 2000* (IZA Discussion Paper Series No. 8584).
- Ridley, L. (8 oktober 2015). Elle's #MoreWomen video shows just how few women are at the top... in any industry. *The Huffington Post UK*. Geraadpleegd online op 14 oktober via [http://www.huffingtonpost.co.uk/2015/10/08/elle-morewomen-cut-outwomenvideo\\_n\\_8261960.html](http://www.huffingtonpost.co.uk/2015/10/08/elle-morewomen-cut-outwomenvideo_n_8261960.html)

- Rooth, D.O. (2014). Correspondence testing studies. What can we learn about discrimination in hiring? *IZA World of Labor*, 58.
- Rotsaert, O. (2015). *Studentenarbeid: Ook lonend na de studies?* (Masterproef, Universiteit Gent, Gent, België).
- Simpson, R. (2004). Masculinity at Work: The Experiences of Men in Female Dominated Occupations. *Work Employment and Society*, 18(2), 349-368.
- Slaughter, A. (2012). Why women still can't have it all. *The Atlantic*, p. 84-102. Geraadpleegd op 30 september 2015, via <http://www.theatlantic.com/magazine/archive/2012/07/why-women-still-cant-have-it-all/309020/>
- Spence, M. (1973). Job market signalling. *The quarterly journal of economics*, 87(3), 355-374.
- Stiglitz, J. E. (1975). The theory of "screening", education, and the distribution of income. *The American Economic Review*, 65(3), 283-300.
- UNIA (Interfederaal Gelijkekansencentrum). (2016). *De 19 discriminatiegronden*. Geraadpleegd op 26 februari 2016 via <http://unia.be/nl/discriminatiegronden/de-19-discriminatiegronden>
- Vanhecke, N. (13 mei 2016). 'Zwangerschapsverlof moet onder partner verdeeld kunnen worden'. *De Standaard*. Geraadpleegd op 13 mei 2016 via [http://www.standaard.be/cnt/dmf20160513\\_02287507](http://www.standaard.be/cnt/dmf20160513_02287507)
- Vanhecke, N., & Eckert, M. (27 april 2016). 'Vaderschapsverlof, da's het einde van mijn carrière'. *De Standaard*, p. 10-11.
- VDAB. (2012). *Vrouwelijke Beroepen.xls* [Dataset]. Geraadpleegd via <https://www.vdab.be/trends>
- Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming (2015). *Statistisch jaarboek van het Vlaamse onderwijs schooljaar 2013-2014*. Geraadpleegd op 7 oktober 2015 via <http://www.ond.vlaanderen.be/onderwijsstatistieken/2013-2014/statistischjaarboek2013-2014/publicatiestatistischjaarboek2013-2014.htm>
- Weichselbaumer, D. (2004). Is it sex or personality? The impact of sex-stereotypes on discrimination in applicant selection. *Eastern Economic Journal*, 30(2), 159-186.

*Wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen 2007.* (10 mei 2007). Geraadpleegd op 7 april 2016 via [http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2007051036&table\\_name=wet](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2007051036&table_name=wet)

Williams, C. L. (1992). The glass escalator: Hidden advantages for men in the "female" professions. *Social problems*, 39(3), 253-267.

# BIJLAGEN

## BIJLAGE 3.1: DE CV'S

Bij wijze van voorbeeld geven we hier voor elk van de twee types (A en B) een cv weer uit het mannelijke paar voor het beroep administratief bediende.

### Type A

---

**Dieter Claes**

Petrus Hostestraat 35, 9041 Oostakker  
+32494177548  
DieterClaes@outlook.be

**PERSOONLIJKE GEGEVENS**  
° 28 december 1987  
Belgische nationaliteit  
Gehuwd (geen kinderen)

**DIPLOMA'S**  
Secretariaat-Talen (TSO) – BenedictusPoort Campus Ledeberg (2005)

**WERKERVARING**  
Administratief medewerker bij Zondvloed NV (augustus 2005-november 2015)

**VAARDIGHEDEN**  
**Talen:** Nederlands: moedertaal  
Frans: middelmatige beheersing zowel schriftelijk als mondeling  
Engels: middelmatig tot goede beheersing zowel schriftelijk als mondeling  
**Softwarekennis:** MS Word: goede beheersing  
MS Excel: goede beheersing  
MS Outlook: goede beheersing  
MS Access: goede beheersing  
MS Powerpoint: goede beheersing

**VARIA**  
Ik beschik over een Rijbewijs B en heb een eigen wagen.



## Type B

### CURRICULUM VITAE

#### PERSOONLIJKE GEGEVENS

---

Naam: Seppe Declercq  
Adres: Volkshaardstraat 25, 9030 Mariakerke (Gent)  
Gsm-nummer: 0493/72.11.70  
E-mailadres: Seppe\_Declercq@hotmail.com

Geboortedatum: 6 maart 1988 (Gent)  
Burgerlijke staat: Getrouwd  
Kinderen: geen  
Nationaliteit: Belg  
Rijbewijs B

#### OPLEIDING

---

2000-2006: TSO Handel (Visitatie Mariakerke - Broeders van Liefde)

#### ERVARING

---

2006 – november 2015: Administratief bediende (Vandereyt, Asse)

#### TALENKENNIS

---

Nederlands: moedertaal  
Engels : goede kennis : begrijpen - spreken - schrijven  
Frans: goede kennis : begrijpen – schrijven

#### COMPUTERKENNIS

---

Uitgebreide kennis van Microsoft Office

## BIJLAGE 3.2: MOTIVATIEBRIEVEN

### Type A:

Beste

Op zoek naar een nieuwe job op de website van de VDAB, viel mijn oog op de vacature voor een **[job]**. Een dergelijke functie in jullie bedrijf is precies waar ik naar op zoek ben na enkele fijne jaren bij mijn vorige werkgever, waar ik tot medio november het beste van mezelf gaf. Met veel enthousiasme stel ik me dan ook kandidaat voor deze job.

Graag licht ik mijn visie, ervaring en motivatie verder toe in een persoonlijk gesprek.

Met vriendelijke groeten

Dieter Claes

Binnen het paar van vrouwelijke kandidaten werd dezelfde motivatiebrief gebruikt voor “Nele Declerck”.

### Type B:

Geachte mevrouw/meneer

Via de VDAB-website vond ik de betrekking (**functie**) bij jullie in het bedrijf. 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. In mijn cv kunt u mijn opleidings- en ervaringsachtergrond meer in detail nalezen.

Met veel plezier probeer ik u tijdens een gesprek te overtuigen van mijn gedrevenheid, capaciteiten en ervaring. Voor alle duidelijkheid wil ik nog vermelden dat ik bij u kan beginnen wanneer u dat wenst.

Hoogachtend.

Seppe Declercq

In het paar van vrouwelijke kandidaten werd deze brief ondertekend door “Lien Willems”.