

Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. 72. Jahrgang, Sonderheft

Berufe und soziale Ungleichheit

Occupations and Inequality: Theoretical Perspectives and Mechanisms

Andreas Haupt · Christian Ebner

KZfSS 72, 2020: 19-40 (Sonderheft)

Abstract: People's occupations are strongly related to multiple dimensions of inequality, such as inequalities in wages, health, autonomy, or risk of temporary employment. The theories and mechanisms linking occupations to these inequalities are subject to debate. We review the recent evidence on the relationship between occupations and inequality and discuss the following four overarching theoretical perspectives: occupations and skills, occupations and tasks, occupations and institutions, and occupations and culture. We show that each perspective has strong implications for how scholars conceptualize occupations and which occupational characteristics are seen as relevant when explaining inequalities. Building on this, we review and critically examine the relevant theories related to and the mechanisms of the relationship between occupation and wage inequality, as an example. We conclude that there is sound empirical knowledge available on the relationships between occupations and inequality; however, some of the mechanisms are still unclear.

Keywords: Theory of occupations · Skills · Tasks · Occupation-specific mechanisms · Wage inequality

Zusammenfassung: Berufe hängen mit verschiedensten Facetten sozialer Ungleichheit zusammen, darunter sind Lohnungleichheit, Gesundheit, Autonomie oder Risiken befristeter Beschäftigung. Theorien und Mechanismen, die Berufe mit diesen Ungleichheiten verbinden, werden teils kontrovers diskutiert. Wir betrachten neuere Erkenntnisse zum Verhältnis von Berufen und sozialer Ungleichheit und nehmen eine Einordnung in vier übergreifende theoretische Perspektiven vor: Berufe und Fähigkeiten, Berufe und Tätigkeiten, Berufe und Institutionen sowie Berufe und Kultur. Wir zeigen, dass Wissenschaftler Berufe je nach Perspektive unterschiedlich konzeptualisieren und jeweils andere Berufsmerkmale für die Erklärung von Ungleichheiten als relevant erachten. Darauf aufbauend veranschaulichen wir anhand des Beispiels der Lohnungleichheiten berufsspezifische Theorien und Mechanismen entlang der vier beschriebenen Perspektiven. Wir kommen zu dem Schluss, dass es fundiertes empirisches Wissen über die Zusammenhänge zwischen Berufen und sozialer Ungleichheit gibt, die Mechanismen jedoch an mehreren Stellen immer noch unklar sind.

Schlüsselwörter: Theorie von Berufen · Fähigkeiten · Tasks · Berufsspezifische Mechanismen · Soziologische Theorie · Lohnungleichheit

Andreas Haupt

Institut für Soziologie, Karlsruher Institut für Technologie
Geb. 01.96, Campus Süd, 76128 Karlsruhe, Deutschland
andreas.haupt@kit.edu

Occupation-Based Measures—An Overview and Discussion

Bernhard Christoph · Britta Matthes · Christian Ebner
KZfSS 72, 2020: 41-78 (Sonderheft)

Abstract: Occupational information is among the most versatile categories of information about a person available in quantitative data. The goal of this paper is to provide an overview of occupation-based measures in different topic areas. These include not only measures for analyzing social stratification, such as prestige scales, socioeconomic indices and class schemes but also measures of workplace tasks, occupation-specific health risks, gender segregation, and occupational closure.

Moreover, as the quality of such data depends on the quality of the underlying occupational information, we also provide an overview of how to collect occupational information in surveys, how to code this information, and how occupational classifications are commonly used. By doing so, we hope to increase researchers' awareness of the potential of occupation-based analyses, as well as their knowledge of how to properly handle such measures in empirical analyses

Keywords: Occupational classifications · Occupational prestige · Class schemes · Workplace tasks · Occupational closure

Zusammenfassung: Berufsbezogene Angaben gehören zu den vielseitigsten personenbezogenen Informationen, die in quantitativen Datensätzen zur Verfügung stehen. Ziel dieses Beitrags ist es, einen thematisch möglichst umfassenden Überblick über berufsbezogene Skalen und Instrumente zu geben. Im Mittelpunkt der Ausführungen stehen nicht nur die weit verbreiteten berufsbezogenen Instrumente zur Analyse sozialer Schichtung, wie z. B. Prestigeskalen, sozioökonomische Indizes oder Klassenschemata, sondern wir behandeln auch Instrumente zur Erhebung beruflicher Tätigkeitsinhalte sowie Indikatoren zur Erfassung berufsspezifischer Gesundheitsrisiken, beruflicher Geschlechtersegregation oder beruflicher Schließung.

Da die Qualität und Aussagekraft solcher Maßzahlen auch von der Qualität und Art der zugrunde liegenden Berufsinformationen abhängt, geben wir außerdem einen Überblick darüber, wie Berufe in Umfragen erfasst und codiert werden und welche Berufsklassifikationen dabei typischerweise zum Einsatz kommen. Wir hoffen, dadurch das Bewusstsein unserer Leserinnen und Leser für das Potenzial berufsbezogener Analysen zu schärfen sowie ihr Wissen über den richtigen Umgang mit berufsbezogenen Skalen bei der Anwendung in empirischen Forschungsprojekten zu erhöhen.

Schlüsselwörter: Berufsklassifikation · Berufsprestige · Klassenschemata · Berufliche Tätigkeitsinhalte · Berufliche Schließung

Bernhard Christoph

Institute for Employment Research (IAB) Nürnberg
Regensburger Straße 104, 90478 Nürnberg, Deutschland
Bernhard.Christoph@iab.de

Berufliche Aspirationen im Kontext regionaler Berufsstrukturen

Matthias Flohr · Laura Menze · Paula Protsch
KZfSS 72, 2020: 79-104 (Sonderheft)

Zusammenfassung: Jugendliche entwickeln ihre beruflichen Pläne und Erwartungen in Interaktion mit signifikanten Anderen in den sozialen Kontexten, in denen sie sich bewegen. Innerhalb gleicher institutioneller Gelegenheitsstrukturen sind regionale Arbeitsmärkte wichtige sozialräumliche Kontexte, die über das unmittelbare Umfeld der Familie, der Schule oder der Nachbarschaft hinaus die Entwicklung von beruflichen Aspirationen bedingen. In unserem Beitrag untersuchen wir die Relevanz der regionalen Berufsstruktur, d. h. der Präsenz von unterschiedlichen Berufen auf dem regionalen Arbeitsmarkt, für die Berufswahl von nichtstudienberechtigten Jugendlichen in Deutschland. Unsere Ergebnisse basieren auf Daten der Startkohorte 4 des Nationalen Bildungspanels, die wir um beruflich-regionale Indikatoren auf Grundlage administrativer Statistiken der Bundesagentur für Arbeit ergänzen. Anhand von konditionalen logistischen Regressionsmodellen zeigen wir, dass sich die Jugendlichen in ihren beruflichen Aspirationen am Ende der Schulzeit an den Berufen der Erwerbstätigen in ihrer Region orientieren: Je höher der Anteil eines Berufs an der regionalen Berufsstruktur ist, desto wahrscheinlicher ist es, dass Jugendliche diesen Beruf aspirieren. Dieser Zusammenhang wird nicht über das berufliche Prestige oder die Geschlechterkomposition des Berufs moderiert. Unser Beitrag macht somit deutlich, dass die Wahl eines Berufs – und damit auch die mit dieser Wahl einhergehenden ungleichen längerfristigen Erwerbs- und Lebensbedingungen – zu einem gewissen Grad „per Lotterie“ über den Wohnort im Jugendalter bestimmt werden.

Schlüsselwörter: Sozialräumlicher Kontext · Berufliche Merkmale · Berufswahl · Regionale Ungleichheitsstrukturen · Konditionale logistische Regression

Abstract: Young people develop their occupational plans and expectations by interacting with significant others in the social contexts in which they operate. Within given institutional opportunity structures, regional labour markets are important socio-spatial contexts that determine the development of occupational aspirations beyond the immediate environment of the family, schools or neighbourhoods. In our article, we examine the relevance of the regional occupational structure, that is, the presence of different occupations in the regional labour market for the occupational choices of non-college-bound young people in Germany. Our results are based on data from Starting Cohort 4 of the National Educational Panel Study, which we supplement with regional occupational indicators based on administrative statistics from the Federal Employment Agency. Applying conditional logistic regression models, we show that young people's occupational aspirations at the end of their schooling are oriented towards the occupations of the working population in their region: the higher the proportion of an occupation in the regional occupational structure, the more likely it is that young people aspire to this occupation. This relationship is not moderated by the occupational prestige or gender composition of the occupation. As our contribution highlights, occupational choices—and thus the unequal long-term working and living conditions associated with these choices—are to a certain extent randomly determined by the place of residence in adolescence.

Keywords: Socio-spatial context · Occupational characteristics · Occupational choice · Regional inequality structures · Conditional logistic regression

Matthias Flohr & Paula Protsch

Abteilung Ausbildung und Arbeitsmarkt, Wissenschaftszentrum
Berlin für Sozialforschung (WZB)
Reichpietschufer 50, 10785 Berlin, Deutschland
matthias.flohr@wzb.eu

Wieviel Schule braucht die Berufsbildung? Eintrittsdeterminanten und Wirkungen von Berufslehren mit geringem schulischen Anteil

Thomas Meyer · Stefan Sacchi

KZfSS 72, 2020: 105-134 (Sonderheft)

Zusammenfassung: Die berufliche Grundbildung auf Sekundarstufe II ist in der Schweiz stark vertikal stratifiziert. Schulisch anspruchsvollen Berufslehren mit hohem Bildungs- und Laufbahnpotenzial stehen anspruchsärmere Lehren mit geringerem Potenzial gegenüber. Die Selektionsmechanismen, die beim Zugang zu diesem stratifizierten System am Werk sind, sind bislang kaum erforscht, ebenso wenig wie die Wirkungen solcher Programme auf die weitere Ausbildungs- und Erwerbslaufbahn. Der vorliegende Beitrag auf Basis der Daten von TREE (Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben) modelliert zunächst die Selektion beim Übertritt in berufliche Grundbildungen mit unterschiedlich hohem (berufs-)schulischen Anteil. Mit einem Matchingverfahren werden in einem zweiten Schritt die Wirkungen solcher Programme auf die weitere Ausbildungs- und Erwerbslaufbahn abgeschätzt. Die Ergebnisse belegen, dass die Eintrittsselektion in die berufliche Grundbildung stark institutionell kanalisiert erfolgt und weniger von Leistungsmerkmalen als vielmehr von Merkmalen der sozialen Herkunft bestimmt ist. Die Wirkungsanalyse zeigt, dass es sich auch bei vergleichbaren schulischen und familiären Ausgangsbedingungen ungünstig auf die späteren Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen von Jugendlichen auswirkt, wenn Jugendliche nach der obligatorischen Schule eine Lehre mit geringem (berufs-)schulischen Anteil durchlaufen.

Schlüsselwörter: Stratifizierung der Berufsbildung · Berufsschule · Leistungsgerechtigkeit · Bildungserfolg · Arbeitsmarkterfolg

Abstract: Swiss vocational education and training (VET) at upper secondary level is characterised by strong vertical stratification. Academically demanding programmes with high potential for further education and labour market careers contrast with academically more modest programmes of restricted potential. To date, there is little research available on the selection mechanisms at work with regard to access to this stratified system, just as little as there is on the effects of these programmes on subsequent education and careers. Drawing on the Swiss longitudinal TREE (Transitions from Education to Employment) data set, this article first models the selection at the transition to basic VET with varying degrees of (vocational) schooling. In a second step and by means of a matching procedure, we estimate the effects of these programmes on subsequent education and careers. Our findings highlight that entry selection into basic VET is strongly channelled institutionally, and is determined less by skills and achievement than by characteristics of social origin. The analysis of effects shows that, even under comparable initial school and family conditions, enrolling in a basic VET programme with restricted academic programme has an unfavourable effect on later training and career opportunities.

Keywords: Stratification of Vocational Education and Training (VET) · Vocational school · Equity of assessing achievement · Educational success · Labour market success

Thomas Meyer & Stefan Sacchi

Institut für Soziologie, Universität Bern

Fabrikstr.8, 3012 Bern, Schweiz

thomas.meyer@soz.unibe.ch

No Way Out or No Way In? The Effect of Standardization, Licensing, and Skills Specificity of the Initial and Target Occupations on Status Mobility

Basha Vicari · Stefanie Unger

KZfSS 72, 2020: 135-156 (Sonderheft)

Abstract: Occupational mobility is becoming increasingly important today owing to technological change and changing requirements in the employment system. This article examines the extent to which institutional characteristics of occupations hamper intragenerational occupational mobility on the labor market. By combining data from the Adult Cohort of the German National Educational Panel Study (NEPS) with occupational information from the German Federal Employment Agency, we test the power of the characteristics of the initial and target occupations to explain horizontal and vertical status mobility. The occupational characteristics that we focus on are the standardization of certificates, occupational licensing, and the specificity of skills. Using multinomial logistic regression, we find that both initial and target occupations with such characteristics might generate mobility constraints and impede the correction of a disadvantageous starting position. Status increases are mainly possible from standardized to nonstandardized, from specific to nonspecific and, in some instances, from nonlicensed to licensed occupations.

Keywords: Occupational mobility · Occupational characteristics · Status increase · Target job · NEPS

Zusammenfassung: Vor dem Hintergrund des technologischen Wandels und sich verändernder Anforderungen im Beschäftigungssystem wird berufliche Mobilität heute immer bedeutsamer. Dieser Beitrag untersucht, inwiefern institutionelle Eigenschaften von Berufen intragenerationaler Statusmobilität am Arbeitsmarkt entgegenstehen. Durch die Kombination von Daten der Erwachsenenkohorte des Nationalen Bildungspanels (NEPS) mit Berufsinformationen der Bundesagentur für Arbeit testen wir die Erklärungskraft von Merkmalen der Ausgangs- und Zielberufe auf horizontale und vertikale Statusmobilität. Die Berufsmerkmale in unserem Fokus sind Standardisierung von Zertifikaten, Berufslizenzen und Spezifität von Fachkenntnissen. Mit multinomialen logistischen Regressionen finden wir, dass sowohl Ausgangs- als auch Zielberufe mit solchen Eigenschaften Mobilitätsbarrieren hervorrufen und den Aufstieg aus benachteiligten Positionen behindern können. Aufstiege sind vor allem aus standardisierten in nichtstandardisierte, von spezifischen in unspezifische und in bestimmten Fällen von nichtlizenzierten in lizenzierte Berufe möglich.

Schlüsselwörter: Berufsmobilität · Berufsmerkmale · Sozialer Aufstieg · Zielberuf · NEPS

Basha Vicari

Institute for Employment Research (IAB)
Regensburger Str. 104, 90478 Nuremberg, Germany
Basha.Vicari@iab.de

Occupational Closure and Wage Inequality: How Occupational Closure Effects Vary Between Workers

Johannes Giesecke · Martin Groß · Stefan Stuth
KZfSS 72, 2020: 157-195 (Sonderheft)

Abstract: Occupational closure continuously establishes, contests, or reinforces institutional boundaries around occupations. Occupational closure thereby interferes with wage-setting processes in the labor market. Recent research shows a substantial impact of occupational closure on wage determination processes in Germany. However, research on occupational closure is based on the assumption that all incumbents of an occupation benefit in the same way. We challenge this assumption by showing that occupational closure works differently for different workers. Using the 2006 sample of the German Structure of Earnings Survey, we distinguish nine worker profiles (three educational groups crossed with three career stages). For each of these profiles we investigate the effects of five closure sources (credentialism, standardization, licensure, representation by occupational associations, and unionization) on the expected mean wages of occupations, employing a two-step multilevel regression model. Our results show that occupational closure does indeed differ between workers. We can show that closure plays out differently throughout employees' careers. For example, representation through occupational associations pays off the most as employees' careers advance. Closure sources are unequally distributed across occupations and benefit employees with tertiary degrees more than employees with vocational qualifications. Credentialism also yields the largest advantages for workers with tertiary degrees regarding wage rents. However, our analyses also point to complex interactions between credentialism and standardization, demanding further research, to investigate the interplay between individual worker characteristics and the various sources of occupational closure.

Keywords: Occupational closure · Wage determination · Occupational career · Heterogeneous effects · Multilevel model

Zusammenfassung: Berufliche Schließung etabliert, verändert und verstärkt institutionelle Barrieren, die den Zugang zu Berufen regeln. Damit beeinflusst berufliche Schließung auch den Prozess der Lohndeterminierung im Arbeitsmarkt, wie jüngere Studien auch für Deutschland mehrfach nachgewiesen haben. Allerdings geht diese Forschung in der Regel von der Annahme aus, dass berufliche Schließung alle Inhaber eines Berufs in der gleichen Weise bevor- oder benachteiligt. Im Gegensatz dazu zeigt dieser Aufsatz, dass sich berufliche Schließung für verschiedene Arbeitnehmergruppen in unterschiedlicher Weise auswirkt. Mit den Daten der Verdienststrukturerhebung 2006 unterscheiden wir neun Arbeitnehmerprofile (drei Bildungsgruppen in drei unterschiedlichen Karrierestufen), für die wir jeweils mittels eines zweistufigen Multilevelregressionsmodells den Effekt von fünf Schließungsmechanismen (Credentialismus, Standardisierung, Lizenzierung, Repräsentation durch Berufsverbände und Repräsentation durch Berufsgewerkschaften) auf die mittleren Löhne in den Berufen untersuchen. Unsere Ergebnisse zeigen, dass sich die Effekte beruflicher Schließung in der Tat

zwischen Arbeitnehmergruppen unterscheiden. Wir können zeigen, dass sich Schließungseffekte zwischen Karrierestufen unterscheiden. Beispielsweise zahlt sich die Repräsentation durch Berufsverbände besonders für Arbeitnehmer in späteren Karrierestufen aus. Die Quellen der beruflichen Schließung sind zwischen Berufen ungleich verteilt und bevorteilen Arbeitnehmer mit tertiären Bildungsabschlüssen stärker als Arbeitnehmer mit beruflichen Bildungsabschlüssen. Credentialismus verhilft vor allem den Arbeitnehmern mit tertiären Abschlüssen zu Einkommensvorteilen. Allerdings weisen unsere Analysen auch auf komplexe Interaktionen zwischen Credentialismus und Standardisierung hin, die weitere Untersuchungen erfordern, welche das Zusammenspiel von individuellen Arbeitnehmercharakteristiken und den unterschiedlichen Quellen beruflicher Schließung offen legen.

Schlüsselwörter: Berufliche Schließung · Arbeitseinkommen · Berufliche Karriere · Heterogene Effekte · Multilevelmodell

Johannes Giesecke

Department of Social Sciences, Humboldt-Universität zu Berlin
Unter den Linden 6, 10099 Berlin, Deutschland
johannes.giesecke@hu-berlin.de

Kollektive Professionalisierungsprozesse in der Frühen Bildung – Entwicklung des Mandats, der Lizenzierung und der beruflichen Mobilität im Zeitraum 1975 bis 2018 in Westdeutschland

Mariana Grgic

KZfSS 72, 2020: 197-227 (Sonderheft)

Zusammenfassung: Das Berufsfeld der Kindertagesbetreuung hat in den letzten 50 Jahren eine starke Expansion erfahren, die einen seit 20 Jahren anhaltenden Fachkräftemangel verursacht hat. Gleichzeitig gab es einen Paradigmenwechsel hinsichtlich des gesellschaftlichen Auftrags von Kindertagesbetreuung sowie Ausbildungs- und Gesetzesreformen. Der Beitrag befasst sich mit Professionalisierungsprozessen auf kollektiver Ebene und untersucht auf Basis von professions- und segmentationstheoretischen Ansätzen die Entwicklung des Mandats, der Lizenzierung sowie der beruflichen Mobilität der Beschäftigten im Berufsfeld der Kindertagesbetreuung seit den 1970er-Jahren als spezifische Aspekte beruflicher Regulierung. Ergebnisse einer qualitativen Gesetzesanalyse und Auswertungen der Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung deuten darauf hin, dass eine Homogenisierung des Bildungsmandats stattgefunden hat, aber gleichzeitig das Betreuungsmandat gestärkt wurde. Die berufliche Mobilität ist seit den 1970er-Jahren zurückgegangen, Prozesse der Verfachlichung haben stattgefunden. Allerdings kann der Teilarbeitsmarkt trotz Lizenzierung nur als mäßig geschlossen angesehen werden.

Schlüsselwörter: Kindertagesbetreuung · Professionalisierung · Lizenzierung · Verrechtlichung · Berufliche Schließung · Berufliche Regulierung

Abstract: The occupational field of early childhood education and care (ECEC) has experienced massive expansion over the last 50 years, which has caused a continuing shortage of specialist staff for over 20 years now. At the same time, there has been a paradigm shift with

regard to the social mandate of children's education and care as well as law reforms. This article focuses on the processes of professionalization at a collective level and examines, on the basis of professionalization and segmentation theoretical approaches, the development of the mandate, licensing, and occupational mobility in the field of early childhood education and care since the 1970s as specific aspects of occupational regulation. Results from a qualitative analysis of laws and quantitative analyses of the Integrated Employment Biographies (IEB) of the Institute for Employment Research indicate that the educational mandate has become more homogenous, but at the same time the care mandate has been strengthened. Occupational mobility has decreased since the 1970s, processes of professionalization have taken place; however, despite licensing, this area of work can only be considered closed to a certain extent.

Keywords: Early childhood education and care · Professionalization · Licensing · Juridification · Occupational closure · Occupational regulation

Mariana Grgic

Deutsches Jugendinstitut

Nockerherstr. 2, 81541 München, Deutschland

grgic@dji.de

Zurück zur Norm? Kompromissbildung zwischen geschlechtstypischen und -untypischen Berufsaspirationen, Bewerbungs- und Ausbildungsberufen

Corinna Kleinert · Brigitte Schels

KZfSS 72, 2020: 229-260 (Sonderheft)

Zusammenfassung: Die Studie untersucht, inwieweit Schülerinnen und Schüler in Haupt- und Realschulzweigen zum Ende der Schulzeit geschlechts(un)typische Aspirationen haben, sich in ihren Bewerbungen und mit dem ersten Ausbildungsberuf jedoch für davon abweichende Berufe entscheiden. Die Untersuchung zieht dafür Daten aus einer lokalen Längsschnittbefragung Jugendlicher im Schulentlassjahr aus dem Jahr 2011/2012 heran, die sich für betriebliche und schulische Ausbildungsplätze beworben haben. Mit Mehrebenenmodellen werden Differenzen in der Geschlechtstypik zwischen realistischen Berufsaspirationen, Zielberufen im Bewerbungsverlauf sowie dem ersten Ausbildungsberuf geschätzt. In den Ergebnissen stellt sich die Bewerbungsphase als Prozess der Kompromissbildung hin zur geschlechterkonformen Norm dar. Dabei weichen die Bewerbungsberufe und Ausbildungsberufe der jungen Frauen unabhängig vom Schultyp und Schulleistungen stärker von ihren Aspirationen ab als bei den jungen Männern. Insbesondere junge Frauen aus den höheren Statusgruppen geben untypischere Aspirationen im Bewerbungsprozess auf. Bei den jungen Männern sind vor allem die Bewerbungs- und Ausbildungsberufe von Hauptschülern sowie Schülern mit geschlechtsuntypischen Notenrelationen geschlechterkonformer als ihre Aspirationen. In Summe tragen diese Anpassungsprozesse im Bewerbungsverhalten und der Platzierung im Ausbildungssystem – zusätzlich zu geschlechtstypischen Aspirationen – zur Persistenz beruflicher Segregation in Deutschland bei.

Schlüsselwörter: Geschlechtstypik · Übergänge von der Schule in Arbeit · Berufe · Aspirationen · Suchprozess

Abstract: The study investigates to what extent students in lower and intermediate secondary school tracks in Germany have gender-(a)typical aspirations at the end of their schooling, but choose occupations that differ from these aspirations in the application process and in the first vocational training position. The analysis is based on a local longitudinal survey from 2011/2012 among pupils in the last year of schooling, who applied for company- or school-based vocational training places. Multilevel models are applied to estimate differences in gender typing between realistic occupational aspirations, target occupations in the application phase, and the first training occupation. Results indicate that the application phase is a process of making compromises toward more gender-typical norms. The job and training occupations of young women differ from their aspirations more than those among young men, independent of school type and performance. Particularly, women from higher status groups give up untypical aspirations in the application phase. Among young men, it is mainly the application and training positions of students from lower secondary schools and students with gender-atypical school grades that have higher gender conformity than their aspirations. Overall, these adaptation processes in application behavior and placement in the education and training system contribute to the persistence of occupational segregation in Germany—in addition to gender typical aspirations.

Keywords: Gender typing · School-to-work transitions · Occupations · Aspirations · Search process

Corinna Kleinert

Leibniz-Institut für Bildungsverläufe e.V. (LifBi)
Wilhelmsplatz 3, 96047 Bamberg, Deutschland
corinna.kleinert@lifbi.de

Gender Discrimination in the Hiring of Skilled Professionals in Two Male-Dominated Occupational Fields: A Factorial Survey Experiment with Real-World Vacancies and Recruiters in Four European Countries

*Ariane Bertogg · Christian Imdorf · Christer Hyggen · Dimitris Parsanoglou · Rumiana Stoilova
KZfSS 72, 2020: 261-289 (Sonderheft)*

Abstract: The present article investigates gender discrimination in recruitment for two male-dominated occupations (mechanics and IT professionals). We empirically test two different explanatory approaches to gender discrimination in hiring; namely, statistical discrimination and taste-based discrimination. Previous studies suggest that, besides job applicants' characteristics, organisational features play a role in hiring decisions. Our article contributes to the literature on gender discrimination in the labour market by investigating its opportunity structures located at the recruiter, job and company level, and how gender discrimination varies across occupations and countries.

The analysed data come from a factorial survey experiment conducted in four countries (Bulgaria, Greece, Norway and Switzerland). Real job advertisements were sampled, and the recruiters in charge of hiring for these positions ($n = 1,920$) rated up to ten hypothetical CVs (vignettes). We find gender discrimination in Bulgaria and Greece and to a lesser degree in

Switzerland, but not in Norway. The degree of gender discrimination appears to be greater in mechanics than in IT. Multivariate analyses that test a number of opportunity structures for discrimination suggest that mechanisms of statistical discrimination rather than those of taste-based discrimination might be at work.

Keywords: Gender Gap · Recruiting · Vacancies · STEM · Vignette Study · Comparative study

Zusammenfassung: Im vorliegenden Beitrag wird die Geschlechterdiskriminierung im Rekrutierungsprozess in zwei männlich dominierten Berufen (Mechanikerinnen und Mechaniker, Informatikerinnen und Informatiker) untersucht. Dabei werden verschiedene Erklärungsansätze für das Vorkommen einer systematischen Benachteiligung von Frauen empirisch überprüft, nämlich statistische Diskriminierung und Taste-based-Diskriminierung. Frühere Studien haben ergeben, dass nicht nur individuelle Eigenschaften von Bewerberinnen und Bewerbern sondern auch organisationale Charakteristika eine Rolle spielen. Die Studie erweitert die Forschungsliteratur zu Geschlechterdiskriminierung, indem ihre Opportunitätsstrukturen auf Ebene von Personalreferentinnen und Personalreferenten, Stellen und Betriebe untersucht werden und ihre kontextspezifische Wirkungsweise in unterschiedlichen Berufen sowie Ländern aufgezeigt wird.

Die Analysen basieren auf einer Vignettenstudie, die in vier Ländern durchgeführt wurde (Bulgarien, Griechenland, Norwegen und Schweiz). Dazu wurden reale Stellenanzeigen gesammelt und die zuständigen Personalverantwortlichen ($n = 1920$) befragt. Jede befragte Person bewertete bis zu zehn hypothetische Lebensläufe (Vignetten). Die Ergebnisse zeigen, dass Geschlechterdiskriminierung vor allem in Bulgarien, Griechenland und zu einem geringeren Teil auch in der Schweiz vorkommt, nicht jedoch in Norwegen. Darüber hinaus ist das Ausmaß der Geschlechterdiskriminierung größer im Mechanikerberuf als in IT-Berufen. Die multivariaten Analysen, die mehrere Opportunitätsstrukturen von Diskriminierung untersuchen, belegen, dass eher Mechanismen der statistischen Diskriminierung als jene der Taste-based-Diskriminierung am Werk sind.

Schlüsselwörter: Gender Gap · Rekrutierung · Stellenausschreibungen · MINT · Faktorieller Survey · Internationaler Vergleich

Ariane Bertogg

Department of History, Sociology, Empirical Educational
Research and Sport Science, University of Konstanz
Universitätsstr. 10, 78464 Konstanz, Deutschland
ariane.bertogg@uni-konstanz.de

Skill Specificity of Upper-Secondary Training Occupations and the Gender Pay Gap

Miriam Grønning · Irene Kriesi · Stefan Sacchi
KZfSS 72, 2020: 291-315 (Sonderheft)

Abstract: Gender disparities in wages are still fairly large. On average, women earn less than men from the beginning of their careers. This article investigates whether young men and women with vocational education and training receive different returns for occupation-specific and general skills, a topic that has hitherto received little attention. Theoretically, we draw on a

culturalist approach, as well as on the varieties of capitalism approach. The analyses are based on a combination of detailed occupation-level data on the specificity of training occupations and individual-level data from the Swiss Labour Force Survey on the incomes of upper-secondary vocational diploma holders. The results of multilevel regression models show that men's and women's incomes are affected by a complex interplay between gender and skill endowment. Occupation-specific vocational skills only secure a high income early in the careers of men who trained in male-typed or gender-neutral occupations. Women profit from a high proportion of general knowledge in their training. Furthermore, we find evidence for a general devaluation of female-typed skills. In sum, the findings suggest that employers' discriminatory remuneration practices, a general devaluation of female-typed skills and young people's rational skill investment decisions contribute jointly to the gender gap in income.

Keywords: Gender wage disparities · Vocational specificity · General education · Occupational gender segregation · Vocational education and training · Varieties of capitalism · Devaluation theory

Zusammenfassung: Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede sind nach wie vor bedeutend. Im Durchschnitt verdienen Frauen bereits ab dem Beginn ihrer Berufslaufbahn weniger als Männer. Wir untersuchen in diesem Beitrag, ob junge Frauen und Männer mit Berufsbildung unterschiedliche Renditen für berufsspezifische und allgemeine Kenntnisse erhalten, ein Thema, das in der bisherigen Forschung wenig Beachtung gefunden hat. Theoretisch stützen wir uns sowohl auf die Devaluierungstheorie als auch auf die Varieties-of-Capitalism-Theorie. Detaillierte Indikatoren für die berufliche Spezifität der Ausbildungsberufe sowie Registerdaten für das Einkommen der Befragten werden den Individualdaten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung zugespielt. Die Ergebnisse der Mehrebenenmodelle zeigen, dass das Einkommen von Personen mit einer Berufsausbildung in den ersten Erwerbsjahren von einem komplexen Zusammenspiel zwischen Geschlecht und Kompetenzausstattung beeinflusst wird. Berufsspezifische Kenntnisse erhöhen das Einkommen nur für Männer mit männlich konnotierten oder geschlechtsneutralen Ausbildungsberufen. Frauen profitieren von einem hohen Anteil an allgemeinbildendem Unterricht während ihrer Ausbildung. Darüber hinaus finden wir Hinweise auf eine generelle Abwertung von weiblich konnotierten Kenntnissen. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass diskriminierende Vergütungspraktiken der Arbeitgeber, eine allgemeine Abwertung der weiblich konnotierten Kompetenzen und rationale Ausbildungsentscheidungen junger Menschen gemeinsam zum durchschnittlich geringeren Einkommen der Frauen beitragen.

Schlüsselwörter: Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede · Berufliche Spezifität · Allgemeinbildung · Berufliche Geschlechtersegregation · Berufsbildung · Varieties of Capitalism · Devaluierungstheorie

Miriam Grønning & Irene Kriesi

Swiss Federal Institute for Vocational Education and Training SFIVET

3052 Zollikofen, Switzerland

miriam.groenning@ehb.swiss

Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation und beruflicher Arbeitszeitarrangements auf Teilzeitarbeit

Agnieszka Althaber · Kathrin Leuze

KZfSS 72, 2020: 317-349 (Sonderheft)

Zusammenfassung: Teilzeitarbeit gilt in Deutschland als ein wichtiges Instrument für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Bisherige Erklärungen von Teilzeitarbeit fokussieren vorrangig auf Frauen und diskutieren individuelle, haushaltsbezogene und institutionelle Faktoren. Männer sowie berufsstrukturelle Einflussfaktoren auf Teilzeitarbeit wurden bislang jedoch kaum adressiert. In diesem Beitrag untersuchen wir daher die Bedeutung von Berufsmerkmalen für Übergänge von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern zwischen 1992 und 2015 in Deutschland. Im Fokus steht die Frage, inwiefern die berufliche Geschlechtersegregation und berufliche Arbeitszeitarrangements als Rahmenbedingungen den Übergang in Teilzeit erklären können und ob sie geschlechterdifferente Effekte aufweisen. Unsere theoretischen Überlegungen basieren auf Krügers Institutionenansatz und Ackers Ansatz der Gendered Organizations. Für die Analysen werden Daten des Nationalen Bildungspanels (Startkohorte 6) mit aggregierten beruflichen Merkmalen, basierend auf dem Mikrozensus, kombiniert. Die Ergebnisse der Cox Proportional Hazard-Modelle zeigen, dass weniger die berufliche Geschlechtersegregation, sondern vor allem berufliche Arbeitszeitarrangements Übergänge in Teilzeit beeinflussen, allerdings auf geschlechterdifferenzierte Weise. Während die Vielarbeitsnorm in Berufen, gemessen an Vollzeitarbeit und Überstunden, Teilzeitarbeit für Männer verhindert, gehen Frauen unter diesen Rahmenbedingungen häufiger in Teilzeit über.

Schlüsselwörter: Teilzeitarbeit · Berufe · Arbeitszeitnormen · Geschlechterrollen · Geschlechterungleichheiten · Ereignisdatenanalyse

Abstract: In Germany, part-time work is considered to be important for reconciling paid work and family responsibilities. Previous explanations of part-time work focused primarily on women and discussed individual, household, and institutional factors. However, men as well as occupational factors influencing part-time work have hardly been addressed so far. In this article, we therefore examine the importance of occupational characteristics for the transitions from full-time to part-time employment for women and men between 1992 and 2015 in Germany. Our main question is: how do occupational gender segregation and working-time arrangements explain the transition to part-time work and do they have gender-differentiated effects? Our theoretical considerations are based on Krüger's institutional approach and Acker's gendered organizations approach. For the analyses data from the National Education Panel Study (Starting Cohort 6) are merged with aggregated occupational characteristics based on the German Microcensus. The results of the Cox proportional hazard models show that rather than occupational sex segregation, it is occupational working-time arrangements that affect transitions to part-time work, but in a gender-differentiated way. While the prevalence of ideal worker norms in occupations, measured in terms of full-time work and overtime, prevent men from working part-time, women change to part-time under these conditions more often.

Keywords: Part-time work · Occupations · Ideal worker norm · Gender roles · Gender equality · Event history analysis

Agnieszka Althaber

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
Reichpietschufer 50, 10785 Berlin, Deutschland
agnieszka.althaber@wzb.eu

How National Institutions Shape Skilled Immigrants' Chances of Getting Hired: Evidence from Harmonised Factorial Surveys with Employers in Germany and England

Felix Stumpf · Andreas Damelang · Martin Abraham · Sabine Ebensperger
KZfSS 72, 2020: 351-373 (Sonderheft)

Abstract: This study provides novel insights into the institutional conditions under which skilled immigrants get hired for skilled jobs in different countries. We argue that immigrants' hiring chances depend on the interplay between institutions in sending countries, which determine the type of education that immigrants bring, and institutions in receiving countries, which shape employers' preferences for certain types of education. We develop a research design that considers this interplay and allows us to directly compare how education from sending countries with different institutional arrangements is rated by employers in two countries with widely divergent institutional contexts of reception, Germany and England. Using harmonised factorial surveys, we simulate hiring processes and evaluate the chances of German and English employers inviting foreign-educated immigrants to interviews for jobs commensurate with their education. The survey design makes it possible to experimentally vary the institutional settings in which immigrants acquired their education in the sending country, and isolate their effect on employers' ratings. Our key finding is that immigrants from sending countries with highly standardised occupation-orientated education systems prevail in the hiring competition, irrespective of the education system in the receiving country.

Keywords: Educational systems · Foreign education · Labour market · Vignette study · Vocational education and training

Zusammenfassung: Diese Studie liefert neue Erkenntnisse zu den institutionellen Rahmenbedingungen, unter denen im Ausland ausgebildete Fachkräfte Zugang zu qualifizierten Tätigkeiten erhalten. Wir argumentieren, dass ihre Arbeitsmarktchancen von der institutionellen Ausgestaltung der Ausbildungssysteme im Herkunfts- und Aufnahmeland abhängen. Diese bestimmen einerseits den Typus beruflicher Qualifikationen, die ausländische Fachkräfte mitbringen, und andererseits welche Qualifikationen Arbeitgeber bei der Stellenbesetzung erwarten. Mithilfe eines experimentellen Forschungsdesigns untersuchen wir, wie Arbeitgeber in Deutschland und England, zwei Ländern mit ganz unterschiedlich ausgestalteten beruflichen Systemen, Qualifikationen aus unterschiedlich ausgestalteten ausländischen Systemen bewerten. Für diesen Ländervergleich erheben wir in faktoriellen Surveys, mit welcher Wahrscheinlichkeit die Arbeitgeber ausländische Fachkräfte zum Vorstellungsgespräch für qualifizierte Jobs einladen. Dabei variieren wir experimentell die institutionellen Merkmale der Systeme, in denen Migranten ihre Ausbildung im Herkunftsland erworben haben, um ihre Kausaleffekte auf die Arbeitgeberentscheidungen schätzen zu können. Unsere Ergebnisse zeigen, dass Migranten aus hochgradig standardisierten und berufsspezifischen Ausbildungssystemen bevorzugt werden, und zwar unabhängig vom Ausbildungssystem des Aufnahmelandes

Schlüsselwörter: Bildungssysteme · Ausländische Abschlüsse · Arbeitsmarkt · Vignettenstudie · Berufliche Ausbildung

Felix Stumpf

Chair of Sociology and Empirical Research Methods,
Friedrich-Alexander-University Erlangen-Nuremberg
Findelgasse 7/9, 90402 Nuremberg, Germany
felix.stumpf@fau.de

Licensing, Educational Credentialing, and Wages Among Foreign Skilled Workers in Germany

Daniela Rohrbach-Schmidt

KZfSS 72, 2020: 375-400 (Sonderheft)

Abstract: The article studies whether foreign skilled workers have similar access to licensed and more credentialed occupations, and whether they profit from these regulations in terms of similar wages in these occupations to comparable domestic skilled workers. The theoretical foundations of this article are concepts of signaling and occupational closure. The analyses use a sample of 60,000 employed persons from the 2006, 2012 and 2018 Employment Surveys of the German Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB) and the Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA), and a reweighting approach to account for the selection on observables. Results show an ambivalent picture of the regulation of occupations: on the one hand, at least foreign skilled men earn similar wages to domestic skilled men in more closed occupations; on the other hand, foreign skilled workers are less likely to enter these positions and they have monetary disadvantages compared with domestic skilled workers in less closed occupations.

Keywords: Immigrants · Wages · Licensing · Credentialism · Occupational closure

Zusammenfassung: Der Beitrag untersucht, ob im Ausland qualifizierte Erwerbstätige einen ähnlichen Zugang zu lizenzierten und stärker kredentialistisch geschlossenen Berufen haben wie ansonsten vergleichbare Erwerbstätige mit in Deutschland erworbenen Qualifikationen. Weiter wird untersucht, ob die Lohnunterschiede zwischen beiden Gruppen in lizenzierten und stärker kredentialistisch geschlossenen Berufen geringer sind als in weniger geschlossenen Berufen. Wichtige theoretische Ansätze in dem Beitrag sind die Signalingtheorie und das Konzept der beruflichen Schließung. Die Analysen basieren auf den Erwerbstätigenbefragungen des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BIBB/BAuA) 2006, 2012 und 2018 und einem Reweightingansatz zur Berücksichtigung von Selektion bei beobachteten Merkmalen. Die Ergebnisse zeigen ein ambivalentes Bild der Regulierung von Berufen: Einerseits erzielen zumindest männliche Erwerbstätige mit ausländischen oder deutschen Qualifikationen in geschlossenen Berufen ähnliche Löhne. Andererseits sind Erwerbstätige mit ausländischen Qualifikationen seltener in geschlossenen Berufen tätig; in den weniger geschlossenen Berufen haben sie deutliche monetäre Nachteile gegenüber Erwerbstätigen mit deutscher Qualifikation.

Schlüsselwörter: Immigranten · Löhne · Lizenzierung · Kredentialismus · Berufliche Schließung

Daniela Rohrbach-Schmidt

Bundesinstitut für Berufsbildung

Postfach 201264, 53142 Bonn, Germany

rohrbach@bibb.de

Schließung durch berufliche Standardisierung? – Zur Signalwirkung in- und ausländischer Abschlüsse

Marvin Bürmann

KZfSS 72, 2020: 401-426 (Sonderheft)

Zusammenfassung: Der Beitrag untersucht den Effekt des Standardisierungsgrads von Berufen auf die Wahrscheinlichkeit von Beschäftigten, trotz zu niedrigem Abschluss einer Tätigkeit mit höherem Anforderungsprofil nachzugehen. Auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels wird erstmals gezeigt, dass eine solche formale Unterqualifikation bei Beschäftigten mit berufsqualifizierenden Abschlüssen umso seltener ist, je standardisierter ein Beruf ist. Entgegen den theoretischen Erwartungen ist ein solcher Effekt bei Beschäftigten ohne berufsqualifizierende Abschlüsse allerdings nicht feststellbar. Wenn trotz fehlendem Abschluss der Zugang zu hoch standardisierten Berufen realisiert wird, ist eine Beschäftigung auf höheren Stellen mindestens gleich wahrscheinlich wie in gering standardisierten Berufen. Insgesamt wirkt sich der Standardisierungsgrad bei Migranten genauso stark auf die Unterqualifikation aus wie bei Personen ohne Migrationshintergrund. Migranten schaffen allerdings seltener den Zugang zu standardisierten Berufen. Dies deutet darauf hin, dass die berufliche Schließung bei Migranten zusätzlich zur berufsinternen Schließung über den erschwerten Zugang zu standardisierten Berufen wirksam wird.

Schlüsselwörter: Arbeitsmarkt · Bildungsabschlüsse · Berufe · Fehlqualifikation · Migration

Abstract: The article investigates the effect of occupational standardization on employees' probability of getting high profile jobs without having the necessary educational credentials. Based on the German Socio-Economic Panel, it is shown for the first time that such formal undereducation becomes more unlikely, the more standardized an occupation is. Contrary to theoretical expectations, this effect is not observed among employees without any credentials beyond schooling. When they access highly standardized occupations despite lacking the credentials, they are equally as frequently employed in higher positions as in occupations with low standardization. Overall, the effects of occupational standardization on employees' undereducation are about the same for immigrants as for natives. However, immigrants are less likely to gain access to standardized occupations in the first place. This suggests that occupational closure among immigrants is effective in addition to intra-occupational closure through more difficult access to standardized occupations.

Keywords: Labor market · Educational credentials · Occupations · Educational mismatches · Migration

Marvin Bürmann

Fakultät für Soziologie, Universität Bielefeld

Postfach 100131, 33501 Bielefeld, Deutschland

marvin.buermann@uni-bielefeld.de

Examining the Relationship Between Digital Transformation and Work Quality: Substitution Potential and Work Exposure in Gender-Specific Occupations

*Katharina Dengler · Anita Tisch
KZfSS 72, 2020: 427-453 (Sonderheft)*

Abstract: Computers can substitute for many tasks currently performed by humans and are likely to change occupations in the near future. However, it is not likely that entire occupations will disappear. In this context, little attention has been paid to possible impacts of digital transformation on aspects of work quality. It would be desirable for changes to ease occupations with high work exposure. In this article, we assume that digital technologies may replace physically demanding jobs mainly performed by men, but not psychosocially demanding jobs mainly performed by women. Thus, the question arises whether social inequality between men and women may increase in the course of digital transformation. Using large-scale administrative and survey data from Germany, we analyse the relationship between digital transformation and work exposure for male- and female-dominated occupations. We measure the degree of digital transformation by occupation-specific substitution potential, that is the extent to which occupational tasks can be replaced by computers or computer-controlled machines. The results imply that digital technologies could relieve men of physically demanding jobs. However, we cannot find any evidence that digital technologies have already caused employment to decline in occupations with physical work exposure.

Keywords: Technological change · Automation · Work load · Gendered occupations · Germany

Zusammenfassung: Computer können viele Aufgaben ersetzen, die derzeit noch von Menschen ausgeführt werden, und werden Berufe höchstwahrscheinlich in naher Zukunft verändern. Es ist jedoch unwahrscheinlich, dass ganze Berufe verschwinden werden. Bislang wird den möglichen Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitsqualität wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Es wäre wünschenswert, wenn die Veränderungen im Zuge der Digitalisierung dazu führen, dass Berufe mit hoher Arbeitsbelastung entlastet werden. In diesem Artikel gehen wir davon aus, dass die digitalen Technologien physisch anstrengende, hauptsächlich von Männern ausgeübte Tätigkeiten ersetzen können, nicht aber psychosozial anstrengende, hauptsächlich von Frauen ausgeübte Tätigkeiten. Daher stellt sich die Frage, ob die soziale Ungleichheit zwischen Männern und Frauen im Zuge der digitalen Transformation zunehmen könnte. Anhand von umfangreichen administrativen Daten und Befragungsdaten aus Deutschland analysieren wir den Zusammenhang zwischen Digitalisierung und Arbeitsbelastung für Männer- und Frauenberufe. Den Grad der Digitalisierung messen wir mithilfe von berufsspezifischen Substituierbarkeitspotenzialen, d. h. das Ausmaß, in dem berufliche Tätigkeiten bereits durch Computer oder computergesteuerte Maschinen ersetzt werden können. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass digitale Technologien Männer von körperlich anstrengenden Tätigkeiten entlasten könnten. Wir finden jedoch keine Hinweise darauf, dass die digitalen Technologien bereits zu einem Rückgang der Beschäftigung in Berufen mit physischer Arbeitsbelastung geführt haben.

Schlüsselwörter: Technologischer Wandel · Automatisierung · Arbeitsexposition · Geschlechtsspezifische Berufe · Deutschland

Katharina Dengler

Institute for Employment Research

Regensburger Straße 104, 90478 Nuremberg, Germany

Katharina.Dengler@iab.de

Occupational Inequality in Wage Returns to Employer Demand for Types of Information and Communications Technology (ICT) Skills: 1991–2017

Marlis Buchmann · Helen Buchs · Ann-Sophie Gnehm

KZfSS 72, 2020: 455-482 (Sonderheft)

Abstract: Is employer demand for particular types of ICT skills needed for job performance associated with a wage premium? The claim is that a wage premium is contingent upon whether an ICT skill is a core component of the occupational skill set or a newly introduced (i.e., novel) skill element, thus engendering occupational inequality in wage returns. The study proposes a sophisticated conceptualization and extraction of types of ICT skills. It is the first one to measure employer demand for these skills directly, repeatedly (i.e., annually) and from a long-term perspective. Analyses are based on data from job advertisements taken from the Swiss Job Market Monitor (SJMM), a longitudinal dataset from 1950 onwards of annual representative samples of job vacancies advertised in the press and online that are matched to wage data taken from the Swiss Labor Force Survey (SLFS). Results show that novel ICT skills in occupations do reap a wage return, whereas core ICT skills in occupations do not. This corroborates the assumption that the unequal exposure of occupations to the digital transformation introduces a new dimension of occupational inequality in wage returns that is related to ICT skills.

Keywords: Skill demand · Wage premium · Non-ICT occupations · Job advertisement · Switzerland

Zusammenfassung: Ist die Nachfrage von Arbeitgebern nach verschiedenen Typen von IT-Kenntnissen, die für die Berufsausübung benötigt werden, mit erhöhter Entlohnung verbunden? Dies dürfte davon abhängen, ob bestimmte IT-Kenntnisse bereits ein zentraler Bestandteil des beruflichen Qualifikationsbündels sind oder ob sie als ein neues Qualifikationselement erst hinzugekommen sind. Die vorliegende Studie schlägt eine differenzierte Konzeptualisierung von IT-Kenntnissen vor, wobei sie die erste ist, die diese Kenntnisse direkt, in jährlichem Rhythmus und in Langzeitperspektive misst. Für die Analysen werden die Daten des Stellenmarkt-Monitor Schweiz (SMM), ein bis 1950 zurückreichender Datensatz mit jährlichen repräsentativen Stichproben von Stelleninseraten in der Presse und online, mit Lohndaten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) gepaart. Die Ergebnisse zeigen, dass die in einem Beruf neu eingeführten IT-Kenntnisse mit erhöhter Entlohnung einhergehen, während dies bei IT-Kenntnissen, die integrale Bestandteile des beruflichen Qualifikationsbündels darstellen, nicht der Fall ist. Weil Berufe der digitalen Transformation in ungleichem Maße ausgesetzt sind, entsteht dadurch eine neue, mit IT-Kenntnissen verknüpfte Dimension der beruflichen Ungleichheit in der Entlohnung.

Schlüsselwörter: Qualifikationsnachfrage · Erhöhte Entlohnung · Nicht-IT-Berufe · Stelleninserate · Schweiz

Marlis Buchmann, Helen Buchs & Ann-Sophie Gnehm

Department of Sociology, University of Zurich

Andreasstr. 15, 8050 Zurich, Switzerland

buchmann@soziologie.uzh.ch

No Future, No Training? Explaining Cross-national Variation in the Effect of Job Tasks On Training Participation

Martin Ehlert

KZfSS 72, 2020: 483-510 (Sonderheft)

Abstract: Access to further training among adults on the labor market is unequally distributed. In particular, workers in occupations that are likely to be replaced by machines in the future participate less in training. This is mainly because of the job tasks they conduct: workers conducting routine tasks are more likely both to be replaced and to receive less training. As a consequence, technological change may lead to further polarization on the labor market. However, this trend may be cushioned by educational and labor market institutions. In this article, to assess the impact of institutions, the association between job tasks and participation in non-formal job-related training is analyzed in 24 countries from the first and second rounds of the Program for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC). Multilevel regression analysis is applied to test the influence of macro variables on the task gradient in training. The results reveal that tasks are important predictors of training participation in all countries. Comparing the effects across countries, it is found that tracking in initial education increases inequality in training participation owing to abstract tasks. Vocational orientation, on the other hand, reduces the effect. Furthermore, collective bargaining coverage decreases the effects of tasks on training, whereas strong employment protection legislation increases them. This indicates that the inclusiveness of lifelong learning is already influenced by the initial educational system. Strong unions and dynamic labor markets further enhance access to additional training among vulnerable workers.

Keywords: Lifelong learning · Social inequality · Technological change · PIAAC · Educational systems

Zusammenfassung: Der Zugang zu Weiterbildung auf dem Arbeitsmarkt ist ungleich verteilt. Insbesondere Beschäftigte in Berufen, die durch Maschinen ersetzt werden können, nehmen seltener an Kursen teil. Dies liegt an den von ihnen ausgeführten Tätigkeiten: Beschäftigte mit Routinetätigkeiten werden mit größerer Wahrscheinlichkeit ersetzt und erhalten auch weniger Weiterbildung. Somit kann der technologische Wandel zu einer weiteren Polarisierung auf dem Arbeitsmarkt führen. Dieser Trend könnte von Bildungs- und Arbeitsmarktinstitutionen abgefedert werden. Um die Auswirkungen von Institutionen zu erforschen, wird in diesem Beitrag der Zusammenhang zwischen Tätigkeiten und der Teilnahme an non-formalen berufsbezogenen Weiterbildungen in 24 Ländern aus den ersten beiden Runden des „Program for the International Assessment of Adult Competencies“ (PIAAC) analysiert. Es wird eine Mehrebenenregressionsanalyse angewendet, um den Einfluss von Makrovariablen auf den Tätigkeitsgradienten in der Weiterbildungsteilnahme zu testen. Die Ergebnisse zeigen, dass Tätigkeiten wichtige Prädiktoren für die Teilnahme an Weiterbildungskursen in allen Ländern sind. Im Ländervergleich wird deutlich, dass die frühe Zuordnung zu Schulzweigen die Ungleichheit bei der Teilnahme an Weiterbildung, die durch Tätigkeiten entsteht, erhöht. Eine

Ausrichtung auf Berufsausbildung hingegen mindert den Effekt. Darüber hinaus werden die Auswirkungen von Tätigkeiten auf die Weiterbildungsteilnahme durch Tarifbindung verringert, während sie durch Kündigungsschutz verschärft werden. Dies zeigt, dass die Ungleichheit beim lebenslangen Lernen bereits durch das Erstausbildungssystem beeinflusst wird. Außerdem verbessern Gewerkschaften und dynamische Arbeitsmärkte den Zugang von schwachen Beschäftigtengruppen zu Weiterbildung.

Schlüsselwörter: Lebenslanges Lernen · Technologischer Wandel · Soziale Ungleichheit · PIAAC · Bildungssystem

Martin Ehlert

WZB Berlin Social Science Center
Reichpietschufer 50, 10785 Berlin, Germany
martin.ehlert@wzb.eu

Berufliche Zugänge zum Homeoffice

Alexandra Mergener
KZfSS 72, 2020: 511-534 (Sonderheft)

Zusammenfassung: Die Möglichkeiten der digitalen Vernetzung und standortunabhängigen Kommunikation in der Arbeitswelt lassen eine zunehmende Bedeutung von Homeoffice erwarten. Dabei sind die Chancen auf einen Homeofficezugang unter Beschäftigten ungleich verteilt. Bei der Erklärung dieser Chancenungleichheit kommt der Ebene des ausgeübten Berufs eine eigenständige Bedeutung zu. Die Analysen auf Basis der repräsentativen Erwerbstätigenbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) aus dem Jahr 2018 zeigen, dass es innerhalb der Berufe überwiegend Tätigkeiten sind, die den Zugang zum Homeoffice prägen. Die Chance auf einen Homeofficezugang steigt mit dem Ausmaß an kognitiven Tätigkeiten bei der Arbeit, während manuelle Tätigkeiten zu einer Verringerung dieser Chance führen. Die Ergebnisse verweisen darüber hinaus auf die Bedeutsamkeit spezifischer Einzelaktivitäten, die einen Zugang zum Homeoffice ermöglichen (z. B. E-Mails bearbeiten, Forschen oder auch Beraten, Recherchieren) oder eher verhindern (z. B. Bewirten, Reinigen oder Pflegen). Dabei hängt der Einfluss beruflicher Tätigkeiten auf den Homeofficezugang von der Betriebsgröße ab. Mit diesen Erkenntnissen schließt der explorativ ausgerichtete Beitrag eine Forschungslücke und ergänzt das Wissen über Berufseffekte im Kontext ungleicher Chancenverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt.

Schlüsselwörter: Telearbeit · Räumliche Flexibilität · Tätigkeiten · Digitalisierung · Work-Life-Balance

Abstract: Possibilities of digital networking and location-independent communication in the world of work have led to the expectation of the increasing importance of the home office. However, the chances of access to the home office are unequally distributed among employees. In explaining this inequality of opportunity, the level of the occupation exercised has independent significance. Analyses based on the representative Employment Survey of the German Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB) and the Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA) from 2018 show that it is mainly tasks

within the occupations that characterize access to the home office. The opportunity for home office access increases with the extent of cognitive tasks at work, whereas manual tasks reduce this opportunity. The results also point to the importance of specific individual tasks that enable access to the home office (e.g., processing emails, researching or consulting, investigation) or rather prevent access (e.g., catering, cleaning, or care work). Also, the influence of occupational tasks on home office access depends on the size of the company. With these findings, the exploratory study closes a research gap and supplements the knowledge about occupational effects in the context of unequal opportunities on the labor market.

Keywords: Telework · Spatial flexibility · Tasks · Digitalization · Work-life balance

Alexandra Mergener

Arbeitsbereich Qualifikation., berufliche Integration und Erwerbstätigkeit
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Bonn, Deutschland
mergener@bibb.de

Trade and Wage Inequality: The Mediating Roles of Occupations in Germany

Malte Reichelt · Samreen Malik · Marvin Suesse
KZfSS 72, 2020: 535-560 (Sonderheft)

Abstract: Recent evidence shows that rising wage inequality in industrialized countries can partially be attributed to trade integration. However, it is unclear what the mechanisms behind this relationship are. Previous explanations pointed toward the displacement of mid-wage manufacturing workers as a response to rising imports. However, for Germany it has been shown that rising exports likewise create manufacturing jobs, indicating that industry-based explanations fall short. We argue that focusing on changes of the occupational composition, as well as changes in the occupation-specific median and top wages, may help to explain the effects of trade on inequality. We draw on a task-based approach, theories of power relations between occupations, as well as self-selection by firms to arrive at predictions about the mediating role of occupations. We analyze German trade relations with China between 1994 and 2010 using social security data (BHP, IEB) and data on international trade flows (COMTRADE). Applying an instrumental variable approach, we find that, surprisingly, imports do not affect wage inequality. Instead, rising exports to China are responsible for the effects of trade integration on inequality as they increase wage dispersion within German labor market regions. Although increased trade integration alters the occupational task composition, we find no evidence that these shifts mediate the effects of exports on wage inequality. Instead, exports increase the wages of some occupations, especially for top earners, highlighting the importance of focusing on within-occupation dynamics.

Keywords: Globalisation · Labor markets · Job polarization · Tasks · Economic inequality

Zusammenfassung: Neuere Erkenntnisse zeigen, dass sich die steigende Lohnungleichheit in industrialisierten Ländern partiell auf internationale Handelsverflechtungen zurückführen lässt. Noch ist jedoch unklar, welche Mechanismen hinter diesem Zusammenhang stehen. Bisherige Erklärungen stellen heraus, dass steigende Importe Arbeitsplätze im mittleren Lohnsegment des Produktionssektors vernichten. Für Deutschland hat sich jedoch gezeigt, dass Exporte in

ähnlichem Maße neue Arbeitsplätze schaffen. Branchenbasierte Erklärungen scheinen also zu kurz zu greifen. Wir argumentieren, dass Veränderungen in der Berufsstruktur und in den berufsspezifischen Median- und Toplöhnen helfen können, den Zusammenhang zwischen Handelsbeziehungen und Lohnungleichheit zu erklären. Um Vorhersagen über die Rolle des Berufs zu treffen, greifen wir auf einen Task-Based-Approach sowie Theorien zu Machtverhältnissen zwischen Berufen und Selbstselektion von Firmen zurück. Wir analysieren die Handelsbeziehungen zwischen China und Deutschland für die Jahre 1994 bis 2010 und greifen dazu auf Sozialversicherungsdaten (Betriebs-BHP, IEB) sowie Daten zum internationalen Handelsverkehr (COMTRADE) zurück. Mithilfe von Instrumentenvariablenschätzern zeigen wir, dass Importe die Lohnungleichheit überraschenderweise nicht beeinflussen. Stattdessen sind steigende Exporte nach China für die wachsende Lohnstreuung in Arbeitsmarktregionen verantwortlich. Obwohl zunehmende Handelsverflechtungen die regionale Taskstruktur verändern, finden wir keine Anzeichen dafür, dass diese Veränderungen als Mediator für den Effekt von Exporten auf Lohnungleichheit dienen. Vielmehr scheinen Exporte die Löhne in einigen ausgewählten Berufen zu erhöhen, insbesondere für Spitzenverdiener. Die Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung von innerberuflichen Dynamiken für die Erklärung sozialer Ungleichheit.

Schlüsselwörter: Globalisierung · Arbeitsmärkte · Arbeitsmarktpolarisierung · Tasks · Wirtschaftliche Ungleichheit

Malte Reichelt & Samreen Malik

Social Science Division, New York University Abu Dhabi,

Abu Dhabi, United Arab Emirates

malte.reichelt@nyu.edu