Schweizer Konferenz der Schlichtungsstellen nach Gleichstellungsgesetz (SKS)
vom 25. November 2021

Lohngefälle und Diskriminierung: methodische Aspekte und statistische Vorkehrungen

Giovanni Ferro Luzzi

Institut de recherche appliquée en économie et gestion (Ireg)

Université de Genève et Haute école de gestion

COC SKS LPar

Conférence Suisse des offices de conciliation au sens de la loi sur l'égalité COC
Schweizerische Konferenz der Schlichtungsstellen nach Gleichstellungsgesetz SKS
Conferenza Svizzera degli uffici di conciliazione secondo la legge sulla parità dei sessi LPar

Hes·so GENÈVE
h e g
Haute école de gestion

IReg
institut de recherche appliqu
en économie et gestion

UNIVERSITÉ DE GENÈVE
FACULTÉ D'ÉCONOMIE ET DE MANAGEMENT
Institut d'économie et d'économétrie

Lohngefälle und Diskriminierung

- Wie gehen die Wirtschaftsfachleute an diese Frage heran
- Ein bisschen Theorie
- Weiter gegriffene Perspektive und geschichtliche Entwicklung
- Die Frage der Messung der Lohngefälle und der Diskriminierung
- Was kann der Staat gegen die Diskriminierung unternehmen?

- Wirtschaftlicher Ansatz der Lohnungleichheit

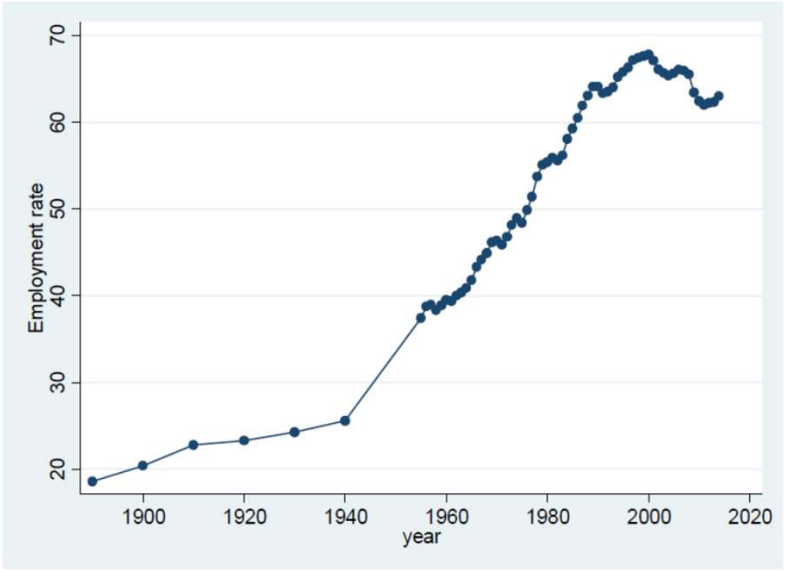
- Ziel 3 des Jahrtausends: *Gleichstellung der Geschlechter und Stärkung der Rolle der Frauen*
- Dieses Ziel geht viel weiter als die Lohngleichheit oder der Kampf gegen Lohndiskriminierung!
- Der wirtschaftliche Ansatz konzentriert sich auf die Gehälter und kann «reduzierend» wirken. Eine weiter gegriffene Perspektive der geschlechtsbedingten Ungleichheiten muss beibehalten werden.

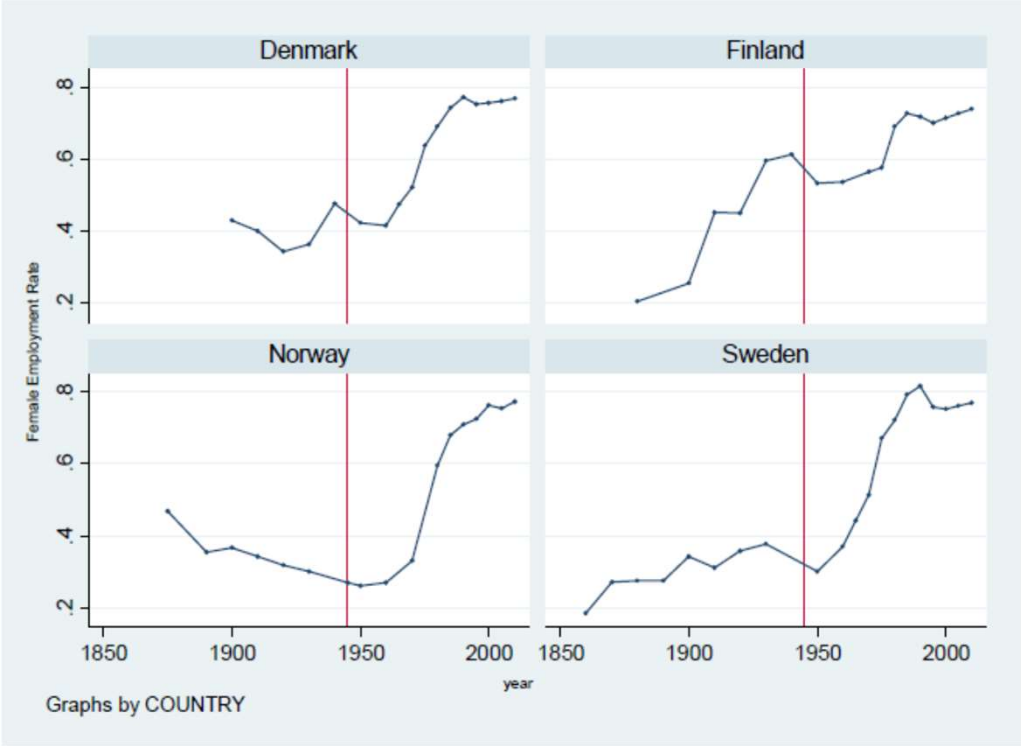
- Was sagt die Theorie?

- Gary Becker (Nobel-Preis 1992): Diskriminierung «durch Bevorzugung» (durch den Arbeitgeber, die Kollegen, die Kunden).
- Edmund Phelps (Nobel-Preis 2006): «statistische» Diskriminierung.
- Eine jüngere Theorie (Alan Manning): Diskriminierung durch die «Marktmacht».

Die Tendenzen des Arbeitsmarktes

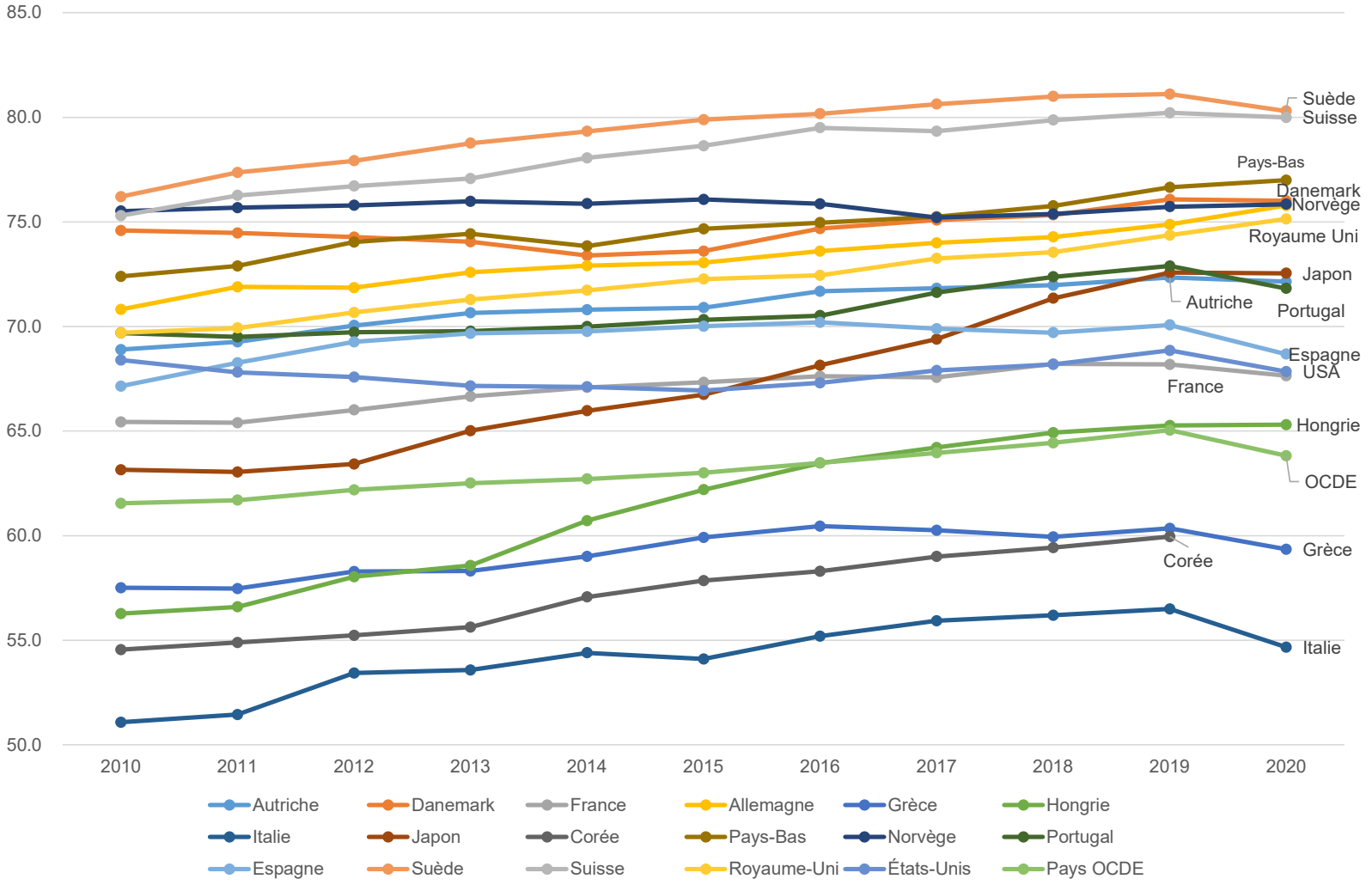
USA





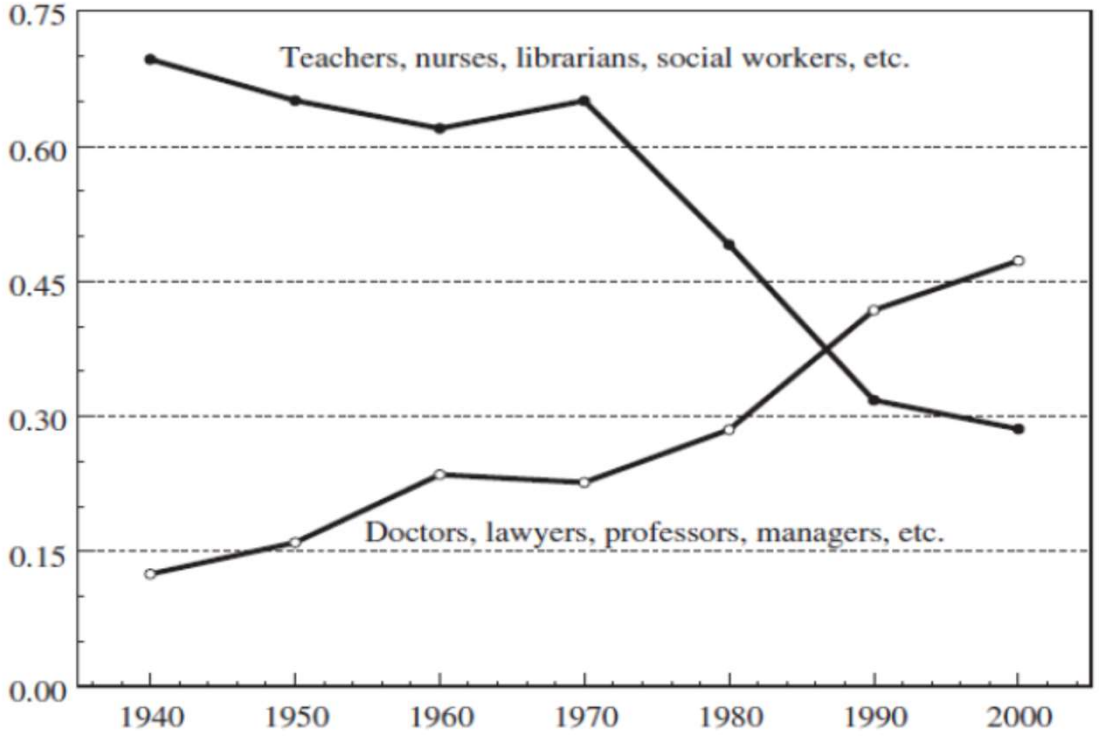
Frauen nehmen in allen Ländern mehr und mehr am Arbeitsmarkt teil.

- Sehr hohe Beteiligungsquote der Frauen in der Schweiz



Die Segregation besteht immer noch, ist jedoch rückgängig

The occupations of college graduate women aged 30-34 in the US

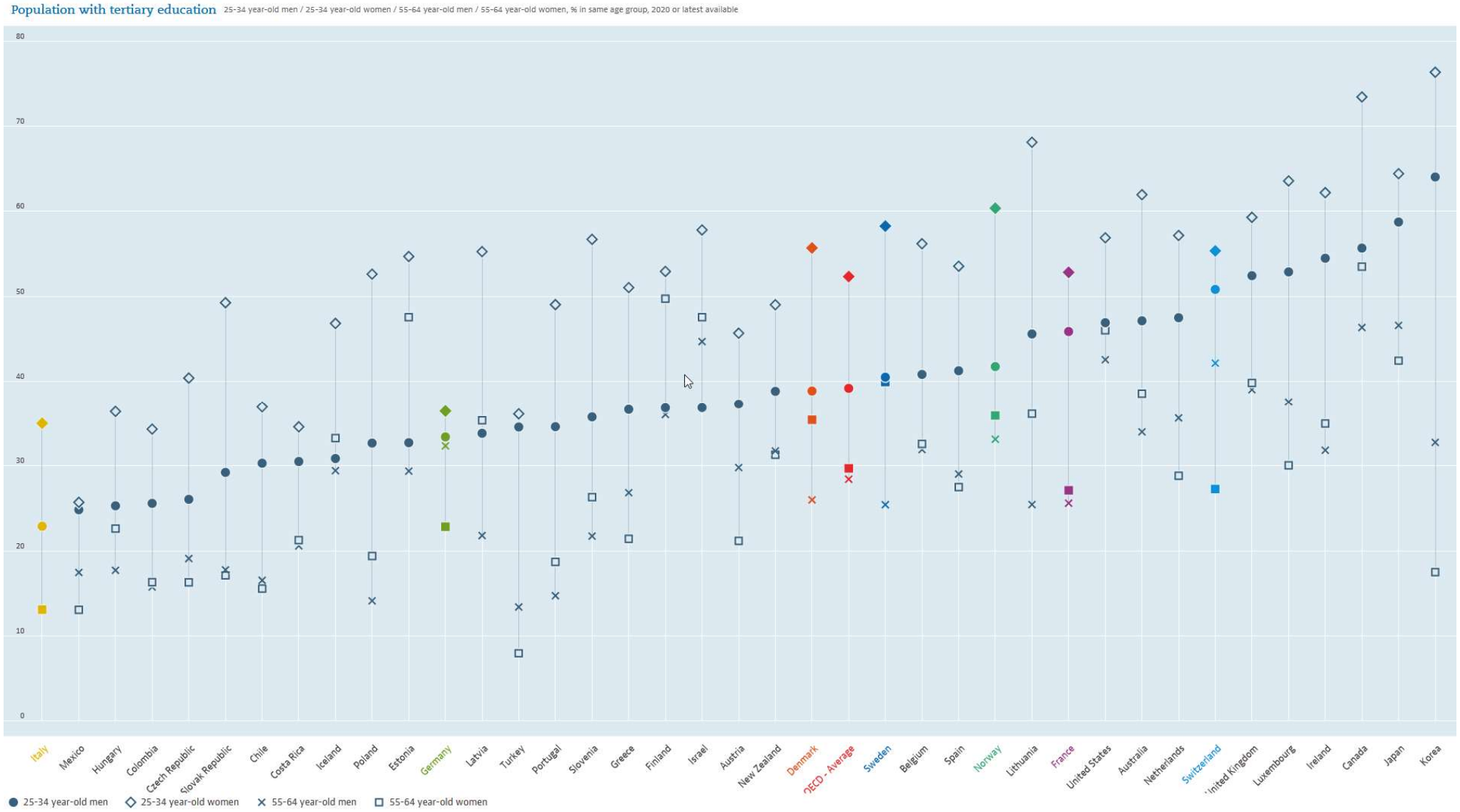


Ein schwindendes Lohngefälle



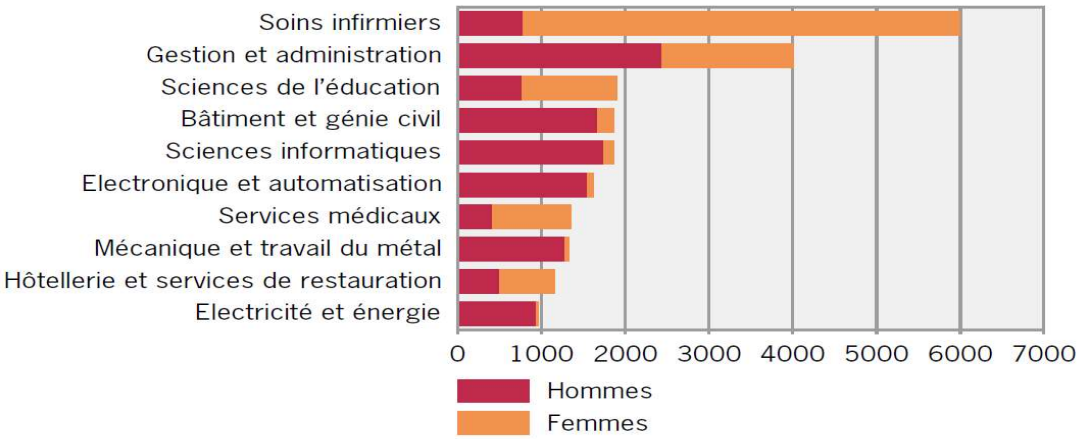
Figure 1. Female-to-Male Earnings Ratios of Full-Time Workers 1955–2014

Generationen, deren Erziehungswerdegang sich schnell ändert



Aber die Ausbildung bleibt immer noch sehr geschlechtsspezifisch…

Ecoles supérieures: étudiants selon les domaines de formation les plus représentés et le sexe, 2013/14 G 8

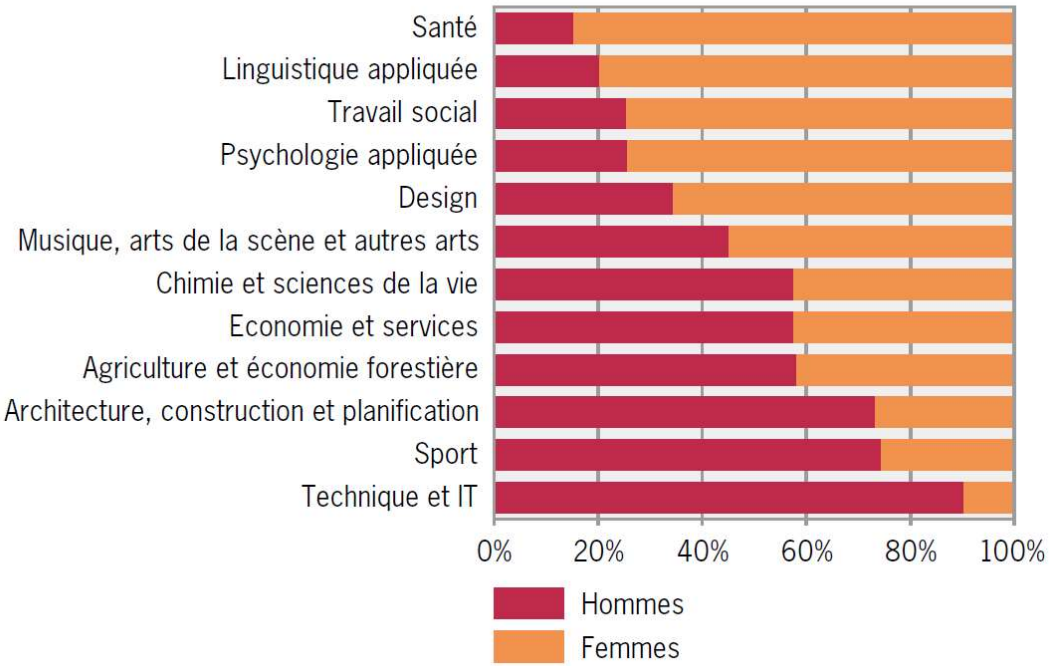


Remarque: les domaines de formation non indiqués dans le graphique représentent 25% des étudiants.

Source: OFS – SDL

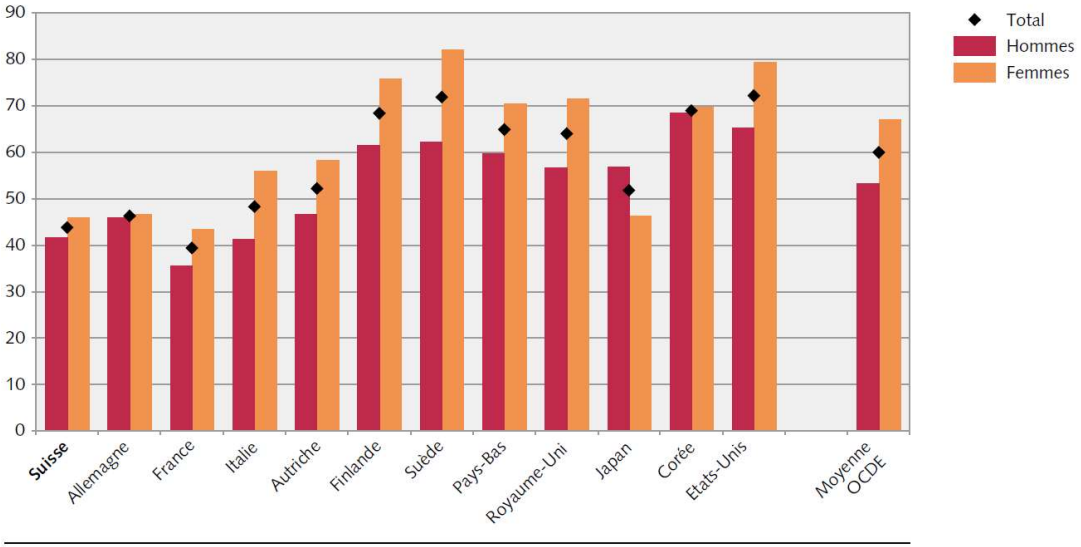
© OFS, Neuchâtel 2015

Etudiants HES selon le domaine d'études et le sexe, 2014/15 G 11



Eine sehr offensichtliche Unstimmigkeit in den IKTs

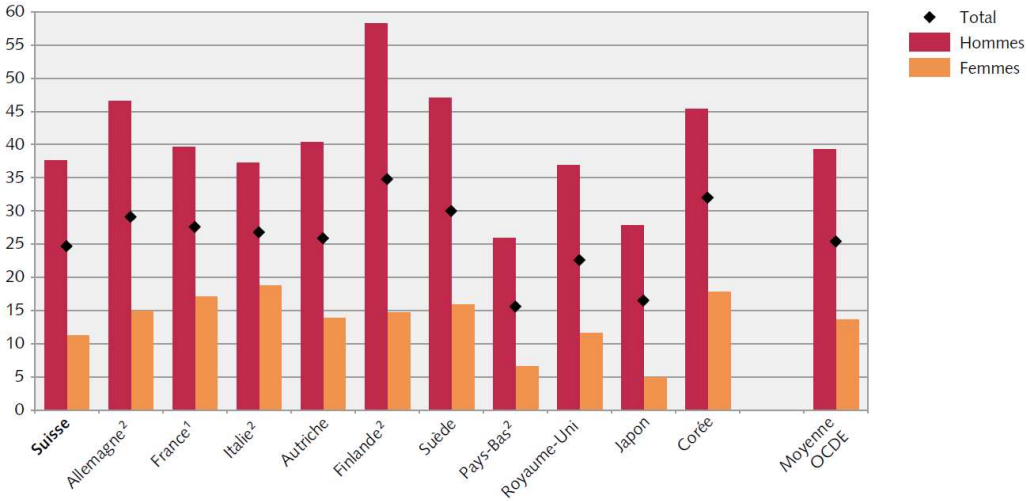
Taux d'accès au degré tertiaire (CITE 5A) selon le sexe, 2010/11 **G 7.4**



Source: OCDE

© Office fédéral de la statistique (OFS)

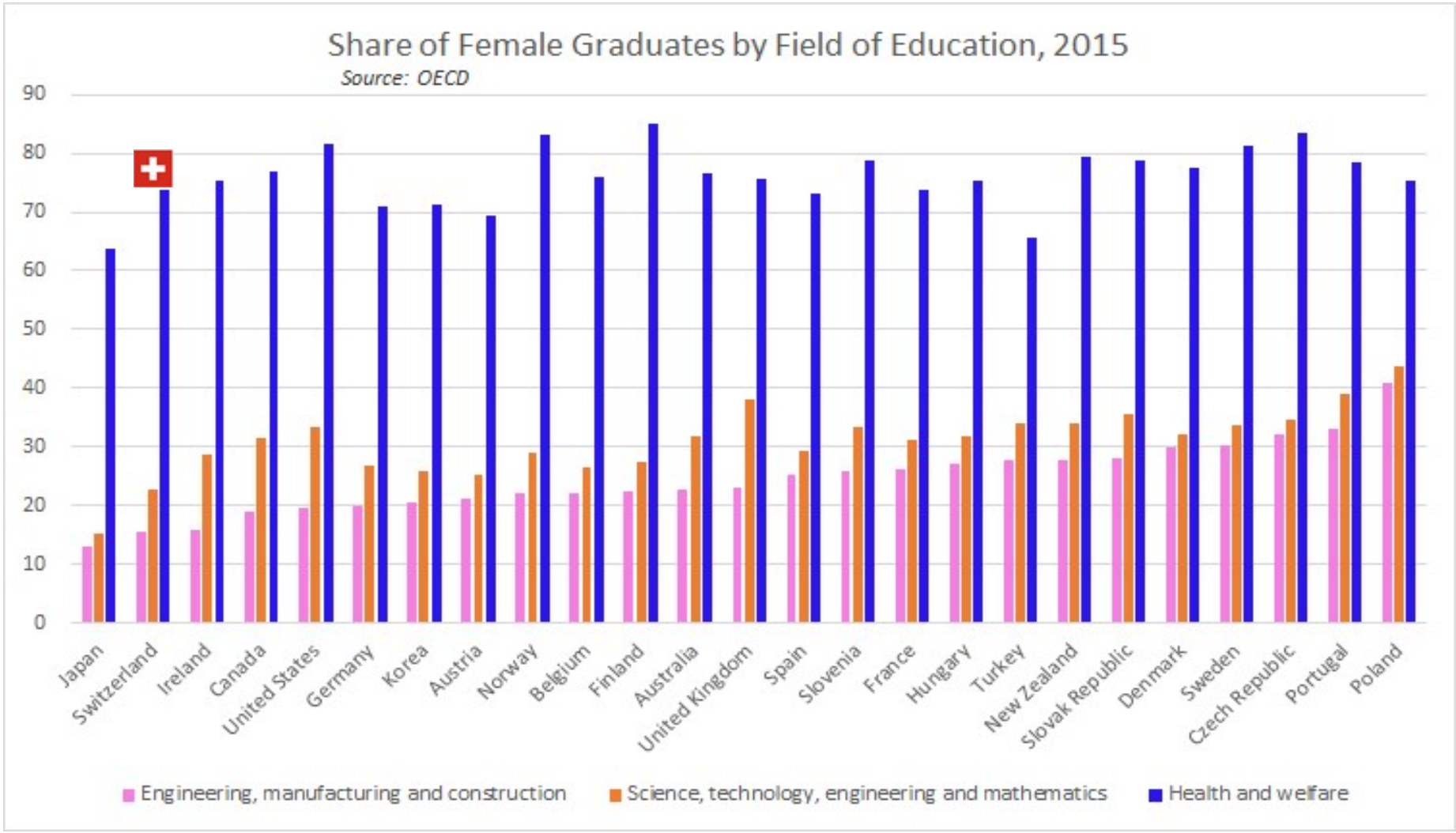
Part des étudiants débutants au degré tertiaire dans les domaines MINT selon le sexe, 2010/11 **G 7.5**



Source: OCDE 2013

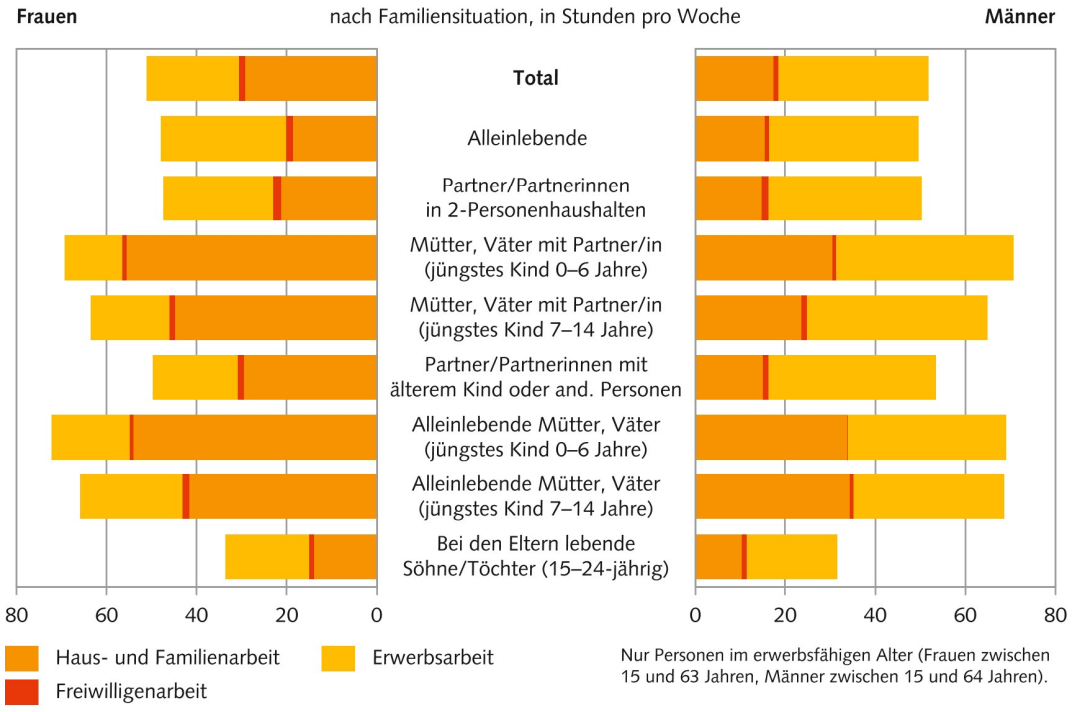
© Office fédéral de la statistique (OFS)

…oder in anderen Disziplinen



Ungleichheiten bei den häuslichen Arbeiten…

Durchschnittlicher Aufwand für Erwerbsarbeit, Haus- und Familienarbeit und Freiwilligenarbeit, 2013

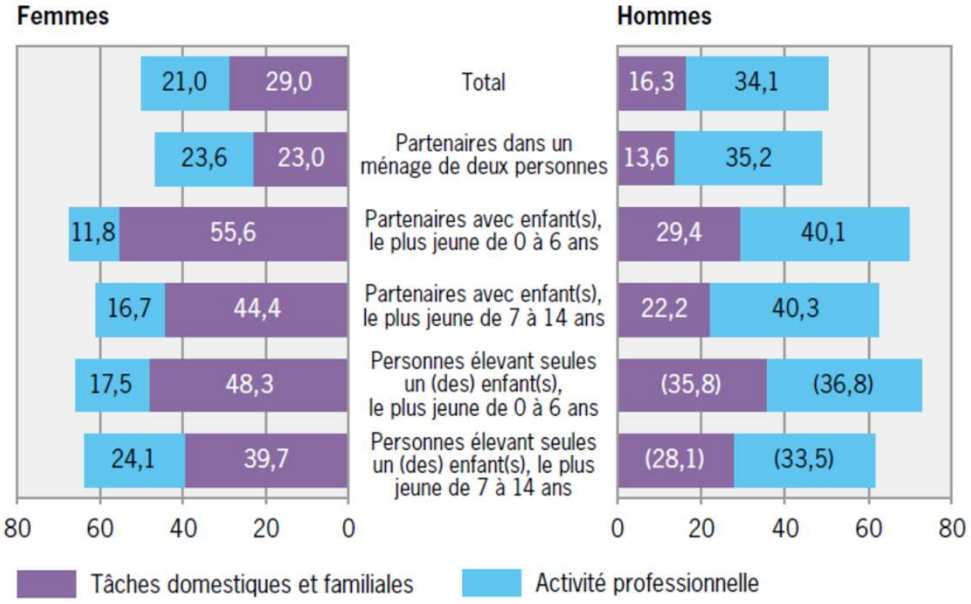


Quelle: BFS – SAKE

© BFS, Neuchâtel 2016

Nombre d'heures consacrées à l'activité professionnelle et au travail domestique et familial, en 2010 **G 19**

Seulement les personnes en âge d'exercer une activité professionnelle, soit entre 15 ans et l'âge ordinaire de la retraite, en moyenne par semaine

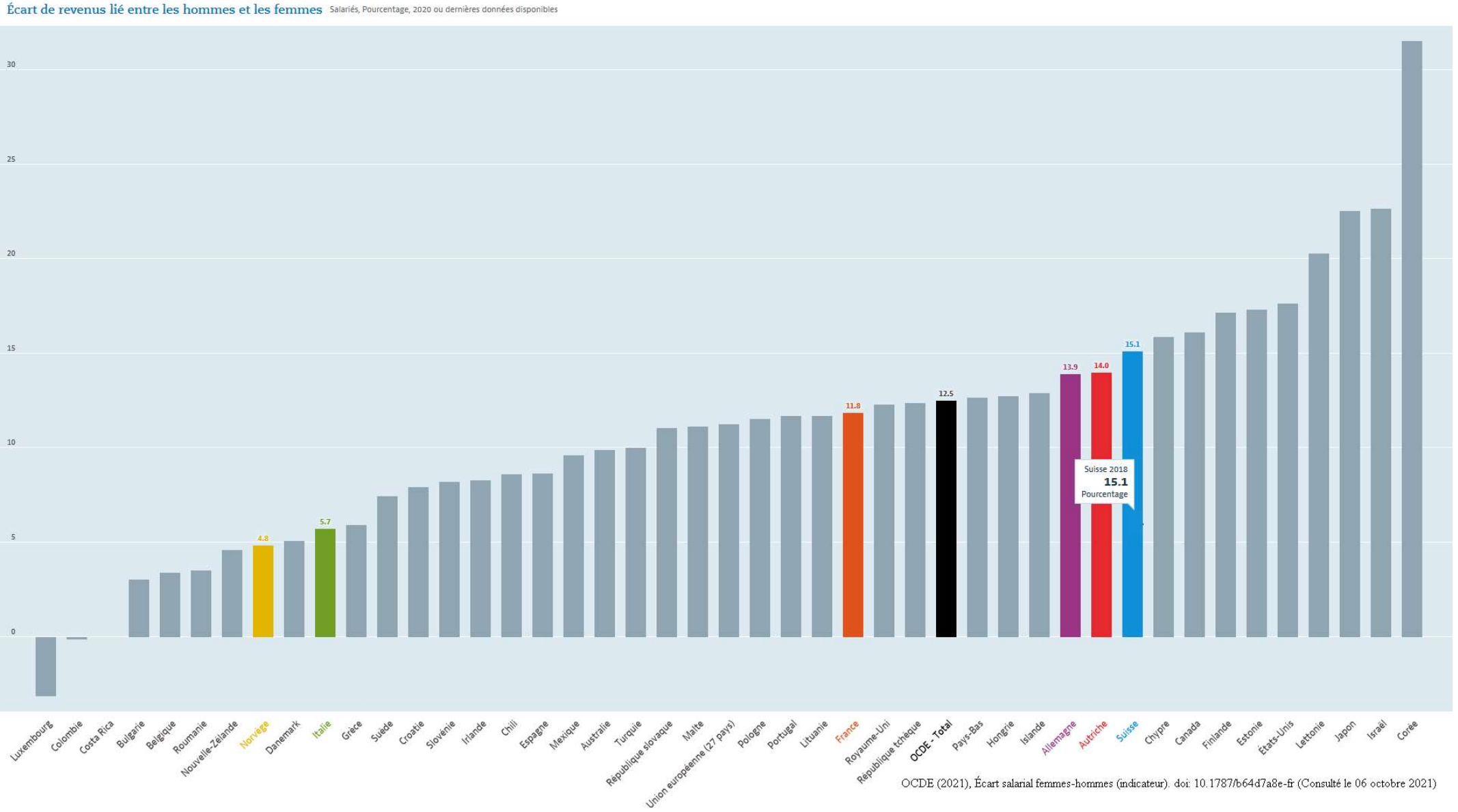


(Chiffre): fiabilité statistique relative

Source: Office fédéral de la statistique, ESPA

© OFS

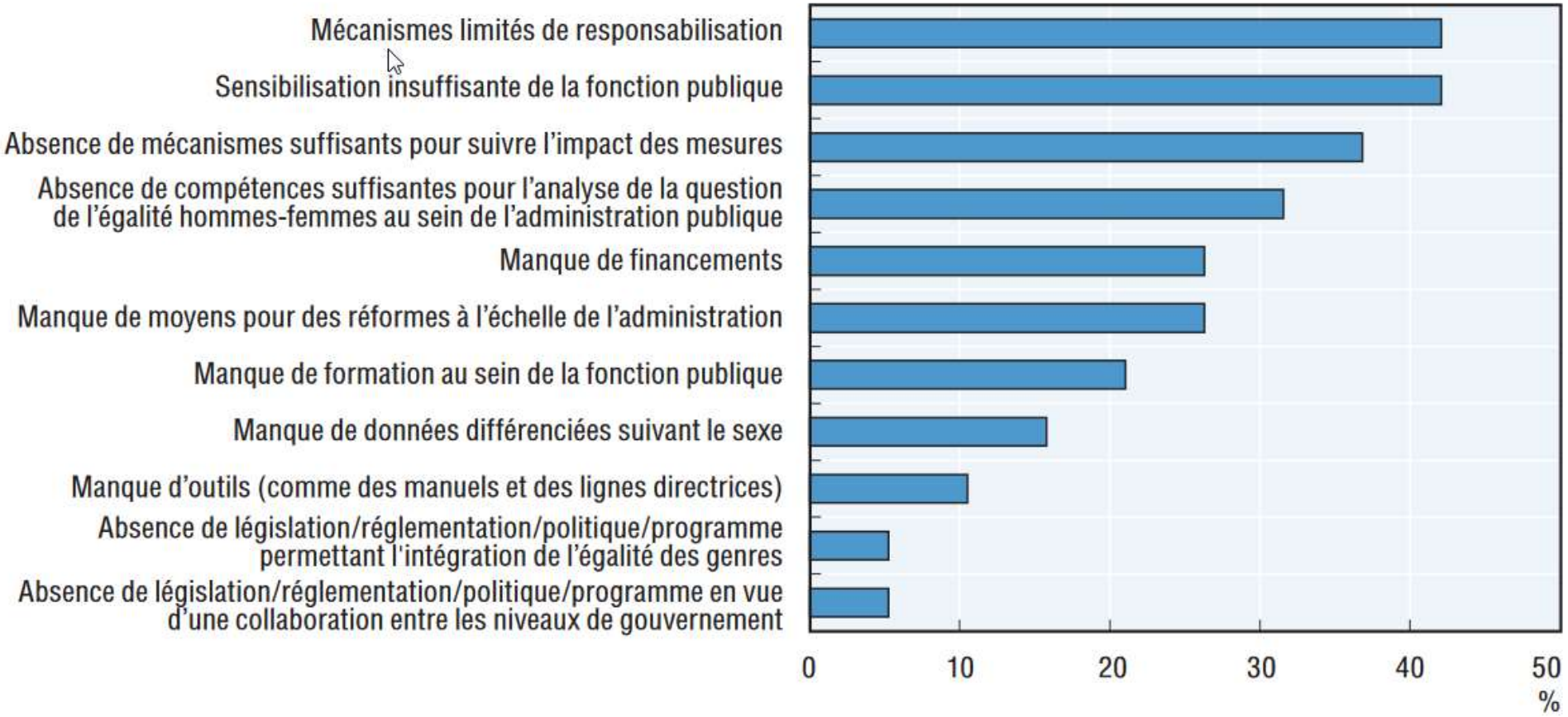
Mit Lohnunterschieden (*Gender Wage Gap*)



OCDE (2021), Écart salarial femmes-hommes (indicateur). doi: 10.1787/b64d7a8e-fr (Consulté le 06 octobre 2021)

Obstacles qui empêchent de concrétiser la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes et des politiques en faveur de l'égalité entre les sexes

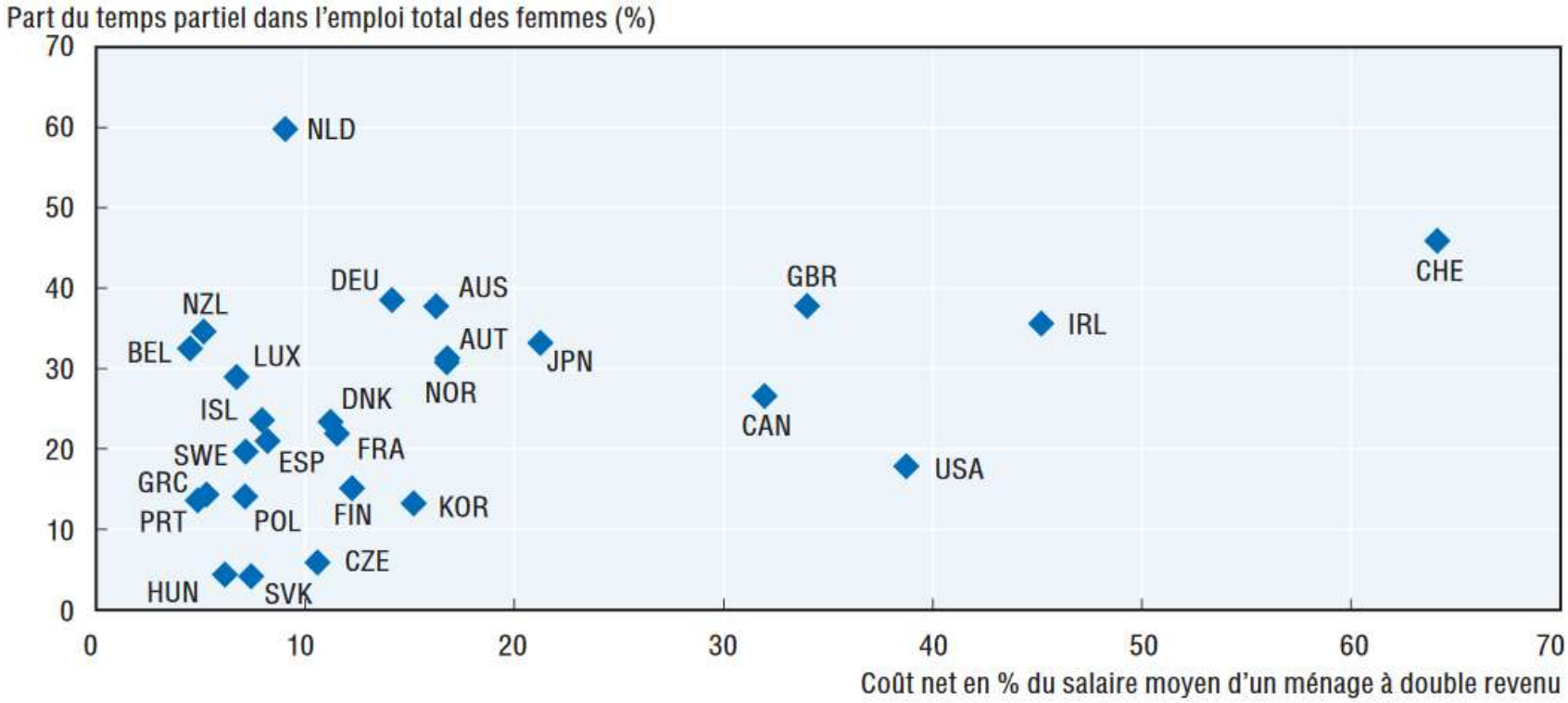
Pourcentage de pays ayant répondu à l'enquête qui considère chaque obstacle comme une priorité



Source : OCDE (2011), *Survey on National Gender Frameworks, Gender Public Policies and Leadership*, Paris.

Les femmes sont plus susceptibles de travailler à temps partiel dans les pays où les frais de garde sont élevés[a]

Emploi des femmes à temps partiel et frais de garde des enfants



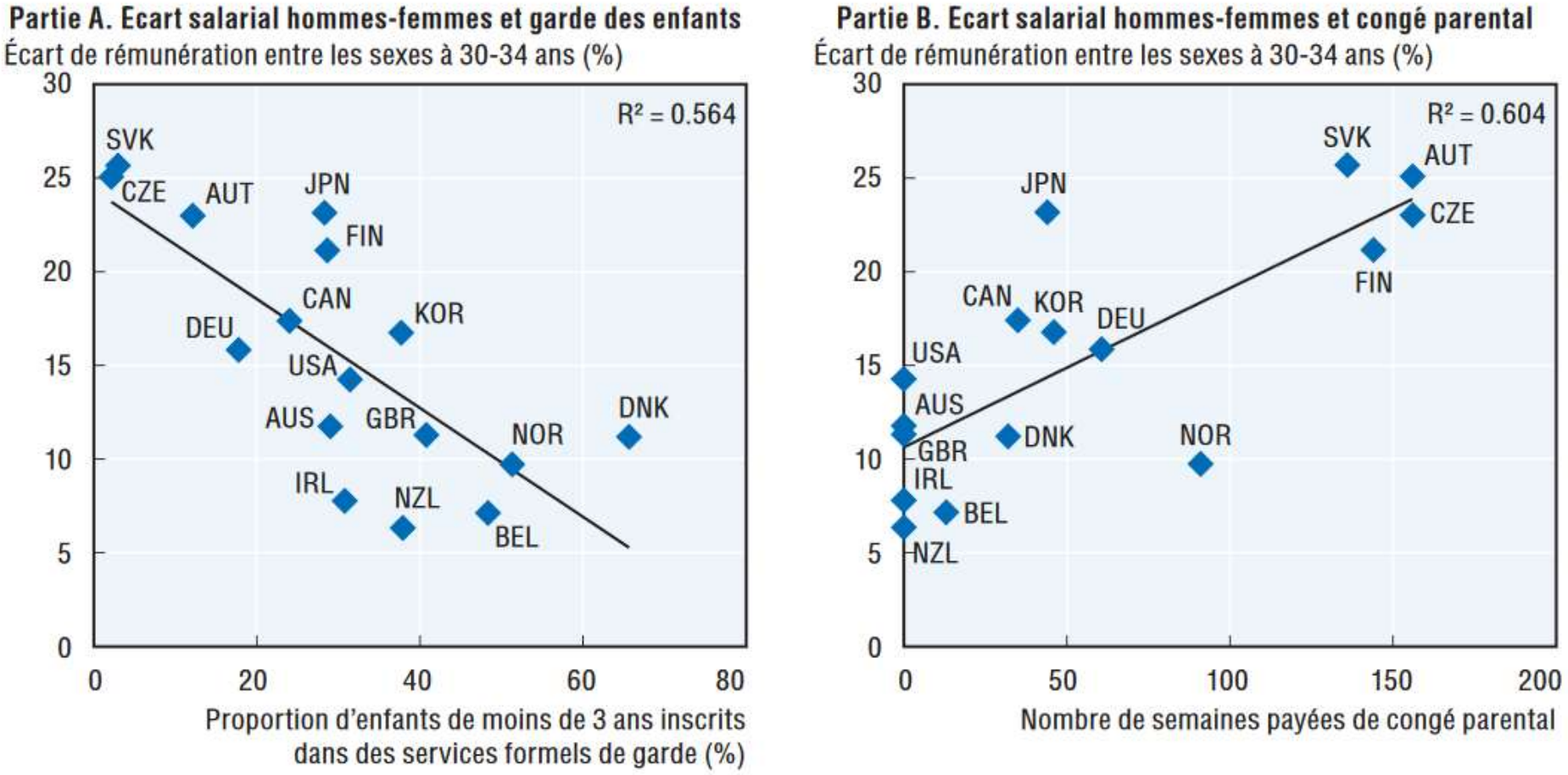
Note : Les données concernant les Pays-Bas correspondent à des recommandations. Le coût réel est souvent très nettement supérieur.

a) Coût net de la garde des enfants parmi les couples où l'uin des adultes gagne 100 % du salaire moyen et l'autre 50 % du salaire moyen.

Source : OCDE (2011), *Assurer le bien-être des familles*, Éditions OCDE, Paris, DOI : *http://dx.doi.org/10.1787/9789264098794-fr* ; et *Prestations et salaires : Les indicateurs de l'OCDE*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932759746

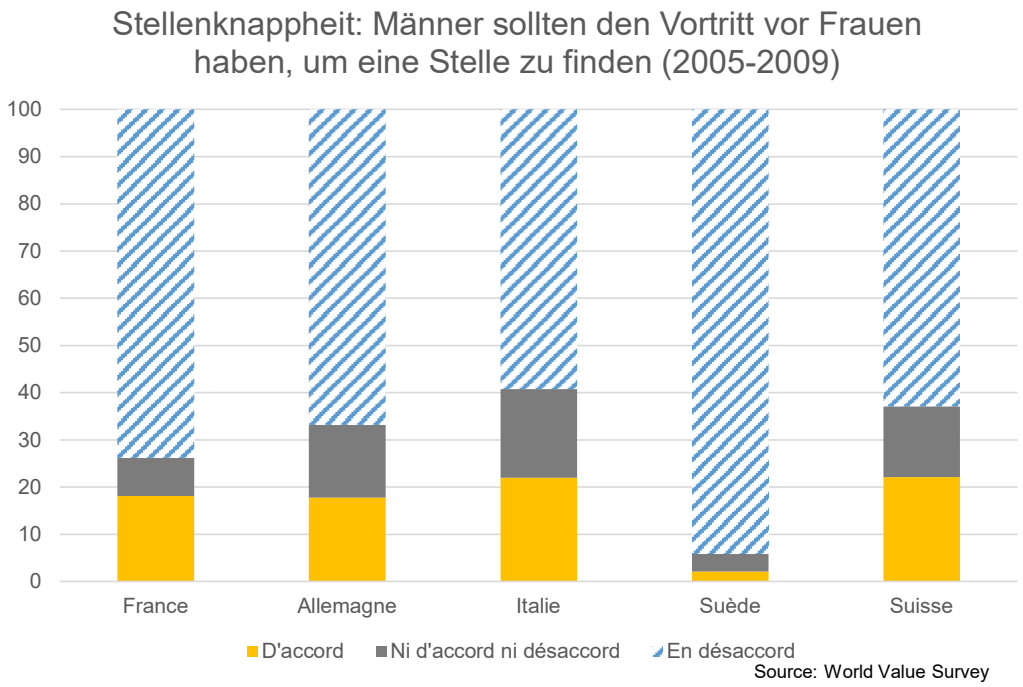
Les politiques de garde des enfants et de congé parental sont inversement corrélées à l'écart de rémunération

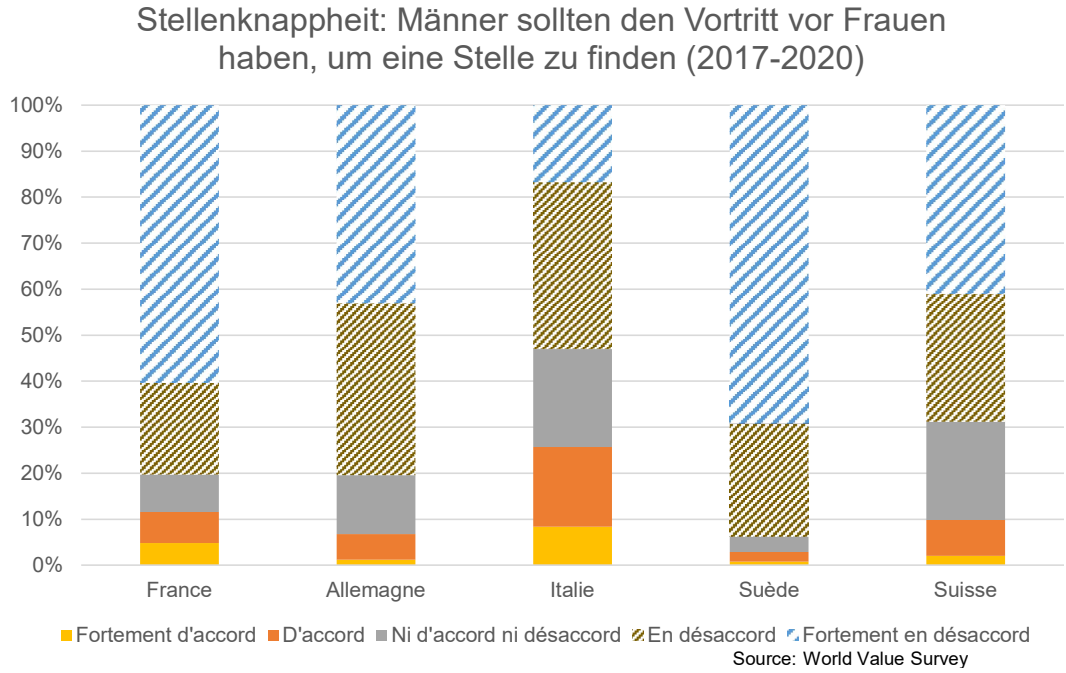


Source : Base de données de l'OCDE sur la famille 2012 ; Base de données de l'OCDE sur les revenus.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932759879

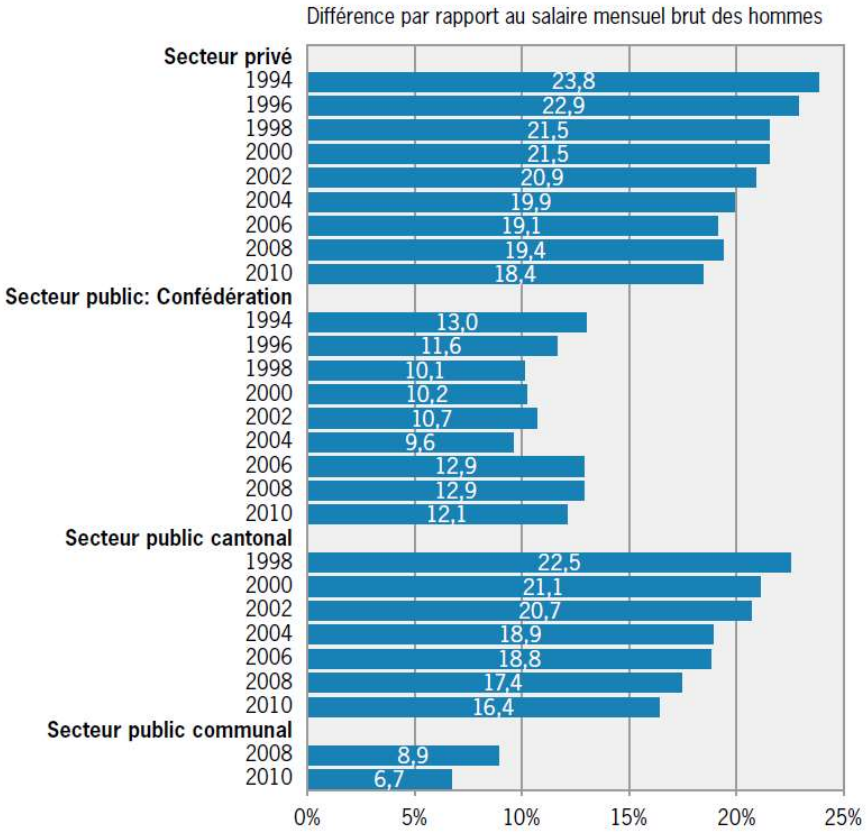
- Wandel der Mentalitäten



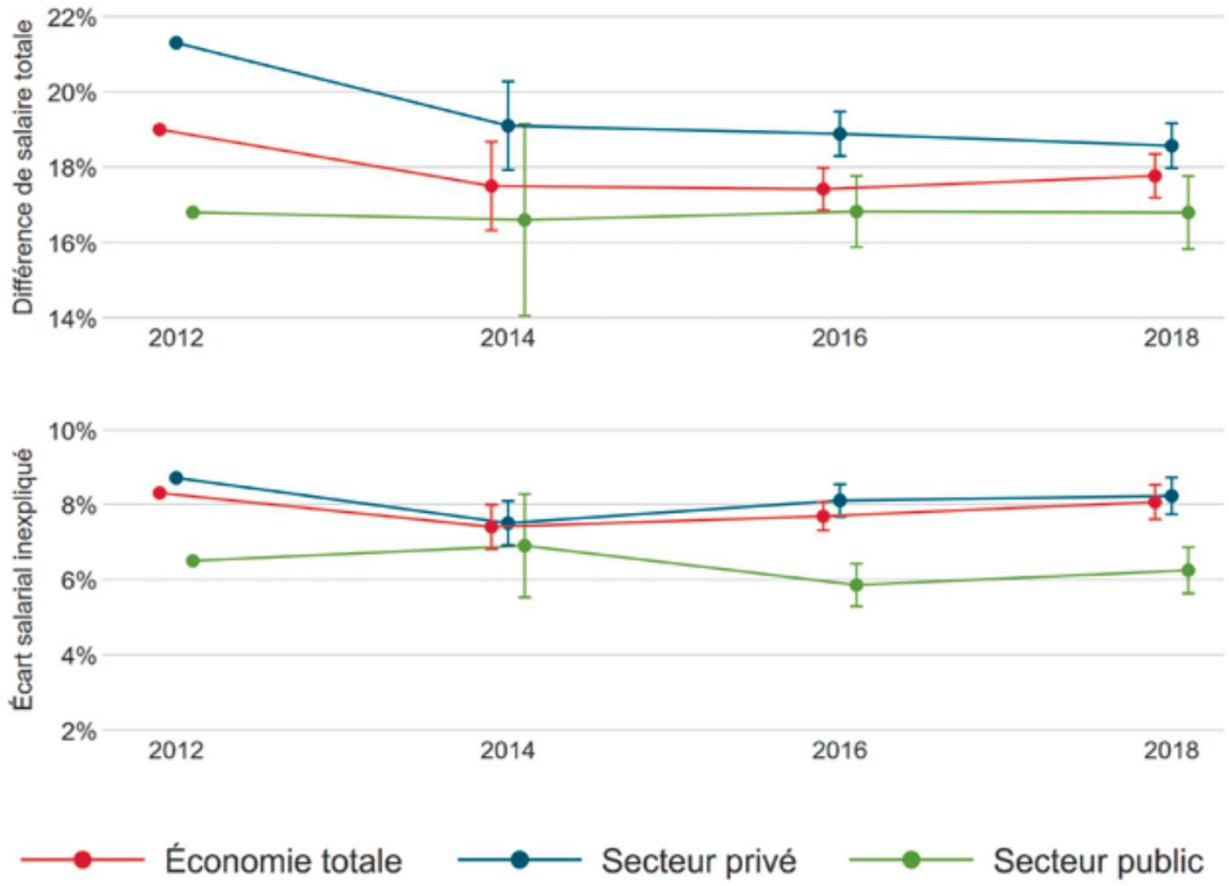


Lohnunterschiede: In der Schweiz langsamer Fortschritt und ein Plateau…

Différence salariale entre femmes et hommes, de 1994 à 2010 **G 23**



Source: Office fédéral de la statistique, ESS © OFS



- Analyse der Lohnungleichheiten

- Löhne werden nicht auf gut Gück festgelegt, sondern gemäss objektiven Kriterien (menschliches Kapital) und subjektiven Kriterien (Nepotismus, Vorlieben, Diskriminierung) des Marktes.
- Manchmal ist es schwierig, Grenzen zu ziehen. Bei der Anstellung kann eine Person vorgezogen werden, mit der man mehr « Affinitäten » spürt?
- Gemäss GIG: « *Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft.* »

- Analyse der Lohnungleichheiten

- Die statistische Methode, mit der das Vorhandensein einer eventuellen **Lohnungleichheit** ermittelt wird, wird « **Lohngleichung** » genannt
- Dank dieser Methode können die festgestellten Unterschiede mithilfe von erklärenden Variablen, die indirekt die Produktivität der Angestellten in der Firma darstellen,verstanden werden.

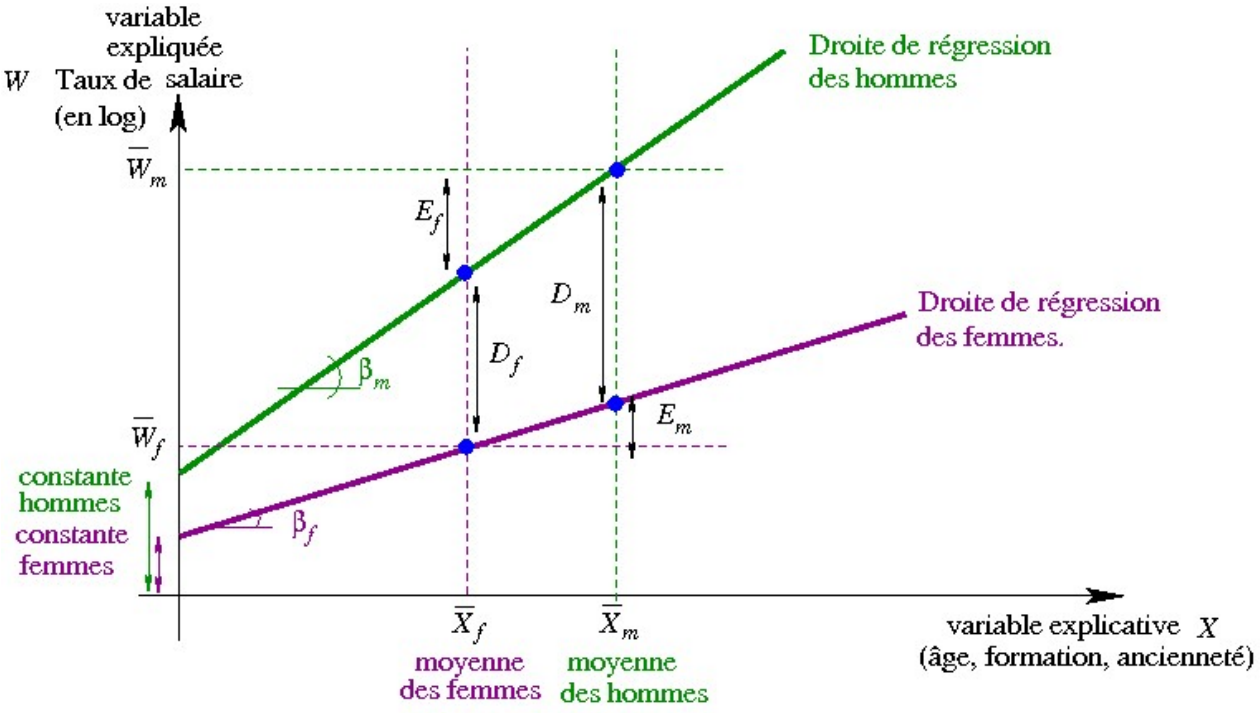
• Analyse der Lohngefälle

- Diese Variablen beziehen sich im Allgemeinen auf die Besonderheiten :
  - der angestellten Person
  - der Stelle, die diese innehat
  - der Aufgaben, die sie innerhalb der Firma und ihres Tätigkeitsbereiches wahrnimmt
- Dank dieser Methode ist es möglich, die Wirkung jeder Variablen auf das beobachtete Lohnniveau zu messen und zu überprüfen, ob das Geschlecht sich wesentlich auf die Löhne auswirkt.
- … In diesem Fall besteht der Verdacht auf Lohndiskriminierung.

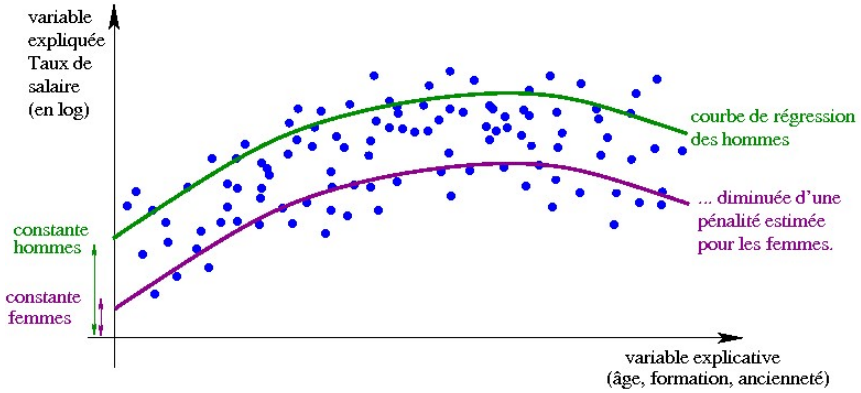
Die Methode ist *positiv und nicht normativ*. Es ist dabei wichtig, *alle Kriterien, welche die Firma angeblich bei der Festlegung der Löhne beizieht*, in die Analyse zu integrieren
… **ausser diese Variablen spiegeln eine geschlechtsbedingte Differenz wider**

Die Methode wurde 2003 vom BG anerkannt im Anschluss an eine im Waadtland von Professor Q, Universität Genf, durchgeführten Expertise.

Wie kann Discriminierung gemessen werden?



Méthode dite de "Blinder–Oaxaca" pour décomposer l'écart total des salaires moyens en parties expliquée (E) et "discriminatoire" (D).



Einige Zahlen für die Schweiz

Switzerland 2014	Mean Wage Gap	Share explained	Share left unexplained
Economy-wide	0.175	0.101	0.074
	100%	58%	42%
Private sector	0.191	0.116	0.075
	100%	61%	39%
Public sector	0.166	0.097	0.069
	100%	58%	42%

Source: Swiss Wage Structure Survey, 2014. BASS, *Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2014*

Part expliquée et inexpliquée de l'écart salarial entre femmes et hommes - Résultats sur la base de la nomenclature NOGA 2002

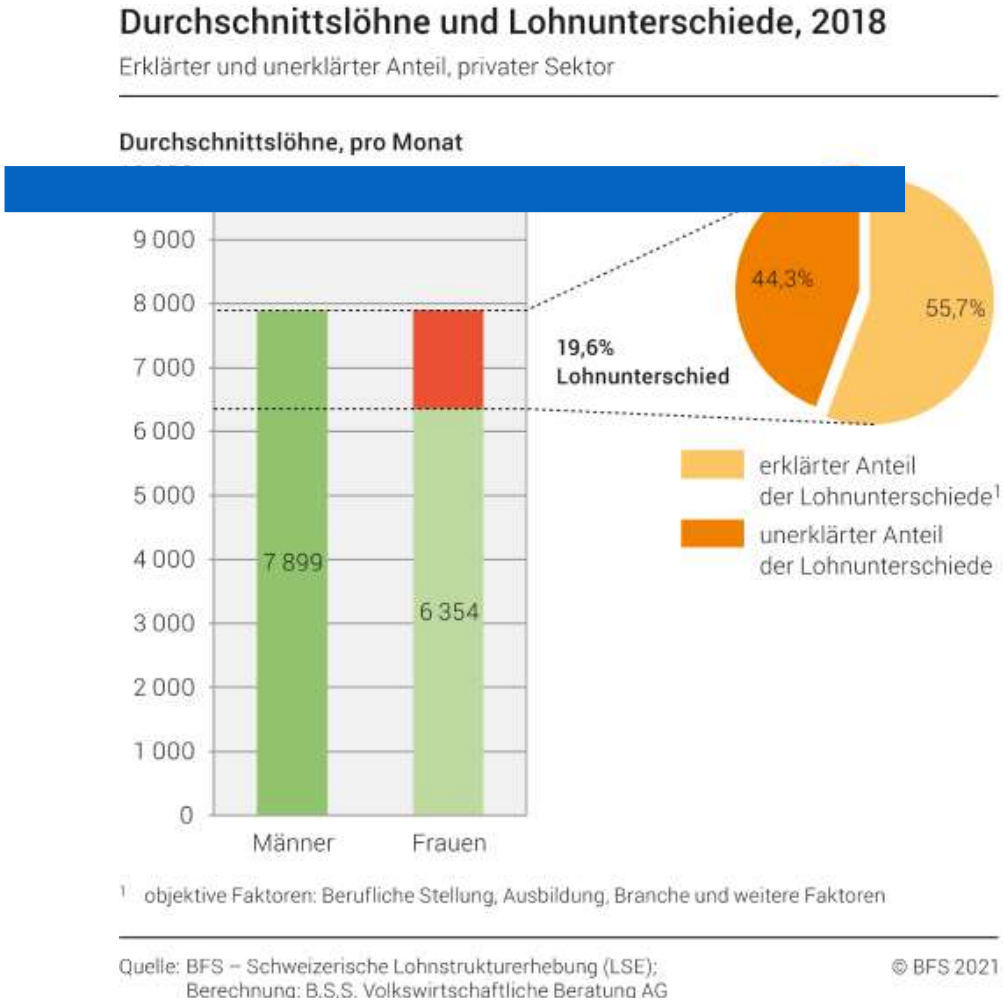
	1998	2000	2002	2004	2006	2008
Part expliquée: fondée sur des facteurs explicables	58,9%	55,6%	58,0%	60,5%	61,4%	61,1%
Part inexpliquée: sans facteurs explicables	41,1%	44,4%	42,0%	39,5%	38,6%	38,9%

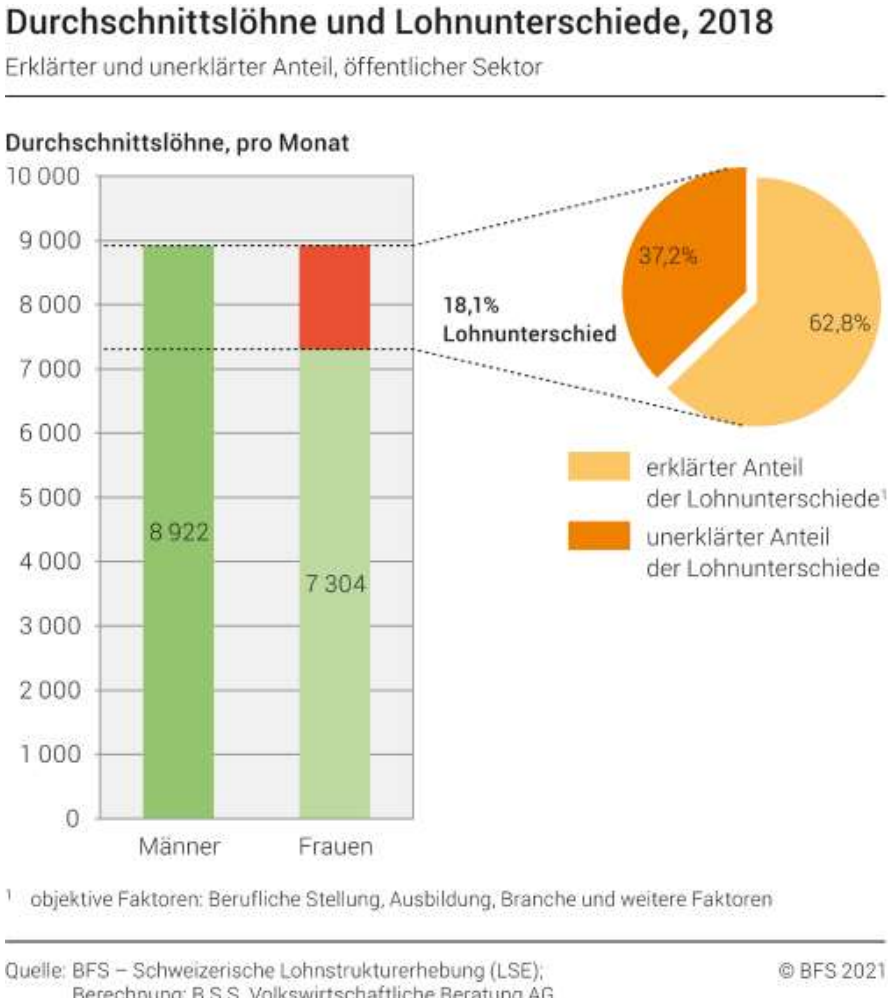
Secteur privé

2008	2010	2012
60.4%	62.4%	59.1%
39.6%	37.6%	40.9%

Source: Enquête suisse sur la structure des salaires; Calculs: Büro BASS et Université de Berne

- Die (un-)erklärten Lohnunterschiede





Politische Massnahmen zur besseren Bekämpfung von Diskriminierung

- Die gesetzliche Grundlage existiert seit einem Vierteljahrhundert.
- Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und entsprechende kantonale Geschäftsstellen wachen, informieren und beraten.
- LOGIB: Standard-Analyse-Tool, mit dem eine potentielle Diskriminierung in der Firma bewertet werden kann. Öffentliche Märkte und Kontrollen: eine eindeutige Wirkung und Anpassungen.
- Zudem: Kennzeichnung zugunsten der Gleichstellung und der Vielfalt.
- Diskriminierungsfälle sind vor Gericht gekommen, und in Zukunft fällt die Beweislast dem Arbeitgeber zu.
- *Aber es ist wichtig, auch auf dem Arbeitsmarkt gegen die externen Diskriminierungen anzugehen!*

- Expertise im Rahmen des BGE 130 III 145

- Firma bei Lausanne, die eine arbeitslose, im Kanton Genf wohnhafte Frau einstellt
- La « Antragstellerin » vergleicht ihr Gehalt mit dem eines Mannes in der gleichen Firma, der eine (ihrer Meinung nach) « gleichwertige » Arbeit ausführt
- Ein erster Experte verwirft den Antrag mit der Begründung, dass die beiden betroffenen Personen unterschiedliche Profile aufweisen
- Die von der Firma gelieferten Daten ergeben, dass, *ceteris paribus*, im Umfeld der Antragstellerin beschäftigte Frauen Lohneinbussen von 21,3% erfahren.

• Expertise im Rahmen des BGE 130 III 145

- Bei Anwendung der für die Firma geschätzten Lohngleichung ergibt sich ein Gehalt für einen Mann von CHF 194’531.-, mit dem die Antragstellerin sich vergleicht.
- Dieses Ergebnis entspricht ziemlich genau dem Gehalt, das diese Person von der angeklagten Firma erhielt (CHF 196'264). Die Fehlermarge ist sehr gering.
- Gemäss dieser Gleichung hätte die Klägerin bei ihrer Einstellung CHF 180’756 erhalten sollen. Sie hat nur CHF 120’000 erhalten.
- Im 2. Arbeitsjahr hätte sie Anrecht auf ein nichtdiskriminierendes Gehalt von CHF 183’648 gehabt. Erhalten sie jedoch nur CHF 140’000.
- Das BG bestätigt die Diskriminierung und spricht ihr ein Total von CHF 212'716.- (über 5 Jahre) zu.

- Die Lohngleichung im Präventivmodus

- Nach der Anerkennung der Methode durch das BG hat das EBG das Tool Logib (auf Excel) erstellt, mit dem Firmen eine erste Analyse vornehmen können, um eventuelle Diskriminierungsprobleme aufzudecken
- Seit dem 1. Juli 2020 steht im revidierten GIG:

- Damit sind Arbeitgebende ab 100 Mitarbeitenden dazu verpflichtet, innerhalb eines Jahres eine Lohngleichheitsanalyse durchzuführen, diese bis am 30. Juni 2022 von einer unabhängigen Stelle überprüfen zu lassen und die Mitarbeitenden sowie Aktionärinnen und Aktionäre bis spätestens am 30. Juni 2023 über das Ergebnis zu informieren.

- Ziel ist, den verfassungsrechtlichen Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit durchzusetzen. Dazu stellt der Bund den Arbeitgebenden sein Standard-Analyse-Tool Logib neu als web-basierte Anwendung zur Verfügung.

- Unternehmen können sich auch durch private Anbieter «zertifizieren» lassen.

Nachteile

- Bei dieser Art Analyse wird die Festlegung des Löhne beschrieben, als wenn alle explikativen Variablen *exogen* (ausschliesslich durch den Markt bestimmt) wären
- Es ist jedoch offensichtlich, dass der Zutritt zu Stellen in der Firma schon mit Diskriminierung verbunden sein kann! (gläserne Decke)
- Dieser Prozess der internen Beförderung muss also «*endogenisiert*» werden
- Es gibt auch das sogenannte «*leaky pipeline*»-Phänomen (leckender Schlauch): Auf technischen oder eher «männlichen» Gebieten können Frauen entmutigt oder eingeschüchtert werden und die Flucht aus dem Sektor oder dem Beruf ergreifen. So etwas schlägt sich nicht direkt in den Daten nieder.

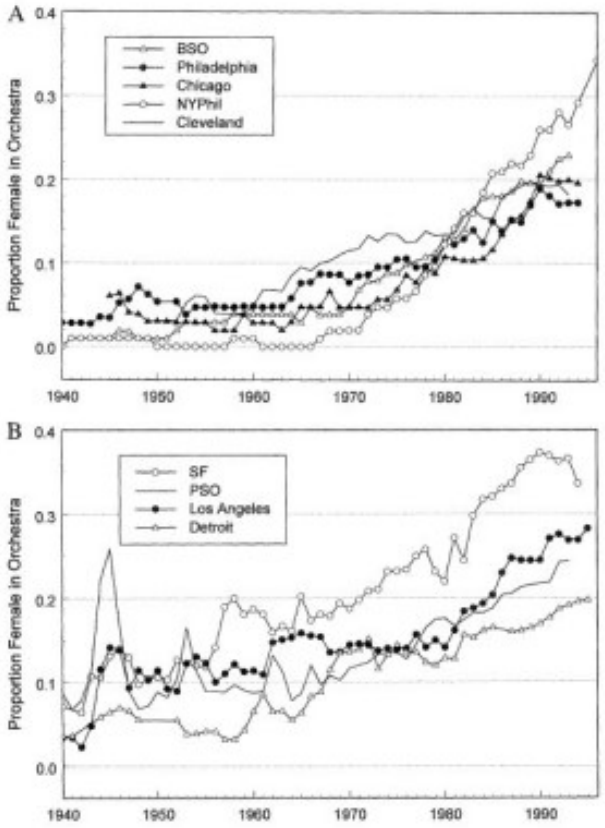
Diskriminierung bei der Einstellung

TABLE 1—ORCHESTRA AUDITION PROCEDURE SUMMARY TABLE

Orchestra	Preliminaries	Semifinals	Finals
A	Blind since 1973	Blind (varies) since 1973	Not blind
B	Blind since at least 1967	Use of screen varies	Blind 1967–1969; since winter 1994
C	Blind since at least 1979 (definitely after 1972)	Not blind: 1991–present Blind: 1984–1987	Not blind
D	Blind since 1986	Blind since 1986; varies until 1993	1st part blind since 1993; 2nd part not blind
E	Use of screen varies until 1981	Use of screen varies	Not blind
F	Blind since at least 1972	Blind since at least 1972	Blind since at least 1972
G	Blind since 1986	Use of screen varies	Not blind
H	Blind since 1970	Not blind	Not blind
I	Blind since 1979	Blind since 1979	Blind since fall 1983
J	Blind since 1952	Blind since 1952	Not blind
K	Not blind	Not blind	Not blind

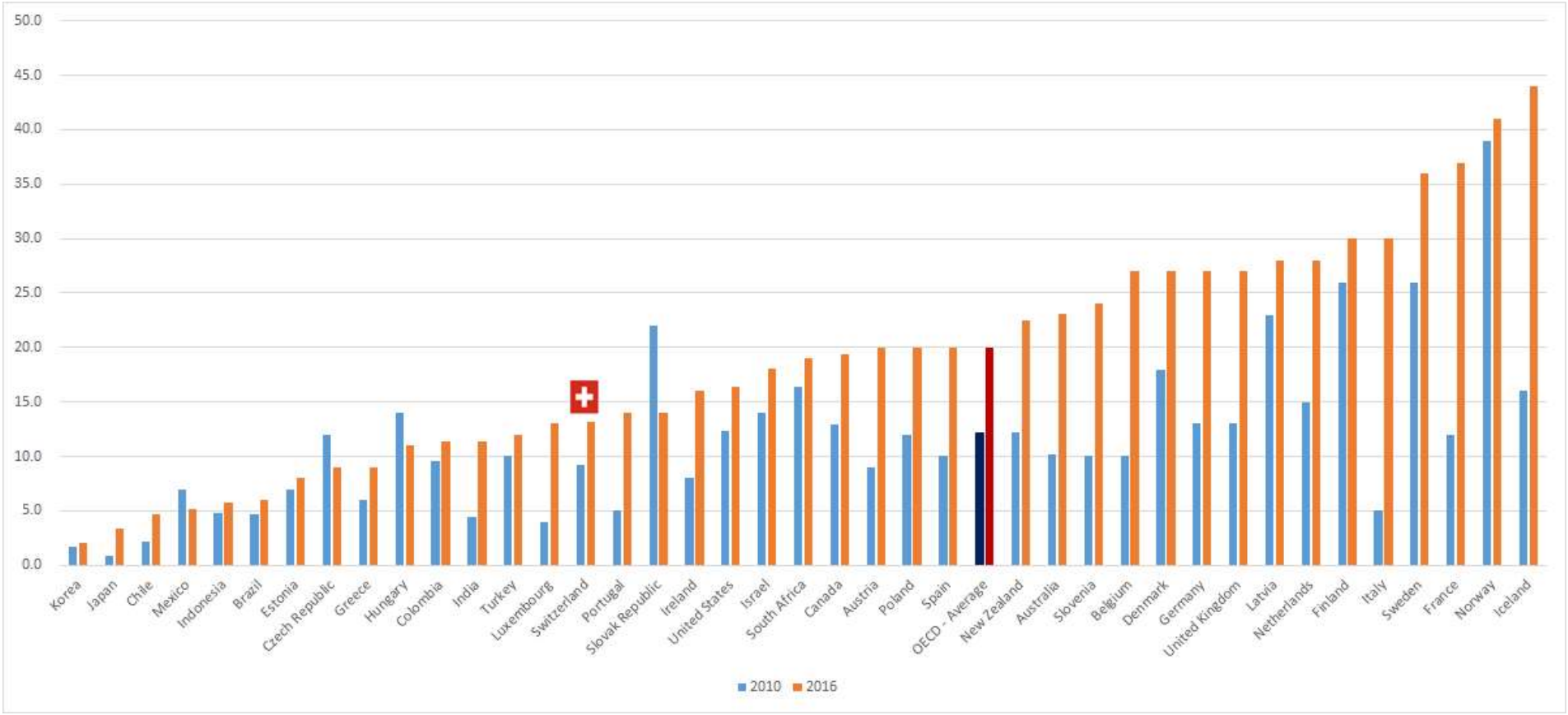
Notes: The 11 orchestras (A through K) are those in the roster sample described in the text. A subset of eight form the audition sample (also described in the text). All orchestras in the sample are major big-city U.S. symphony orchestras and include the "Big Five."

Sources: Orchestra union contracts (from orchestra personnel managers and libraries), personal conversations with orchestra personnel managers, and our mail survey of current orchestra members who were hired during the probable period of screen adoption.



Kann man Quoten in den VR erzwingen?

Anteil Frauen in den VR der grossen börsennotierten Unternehmen, OECD, 2010 und 2016



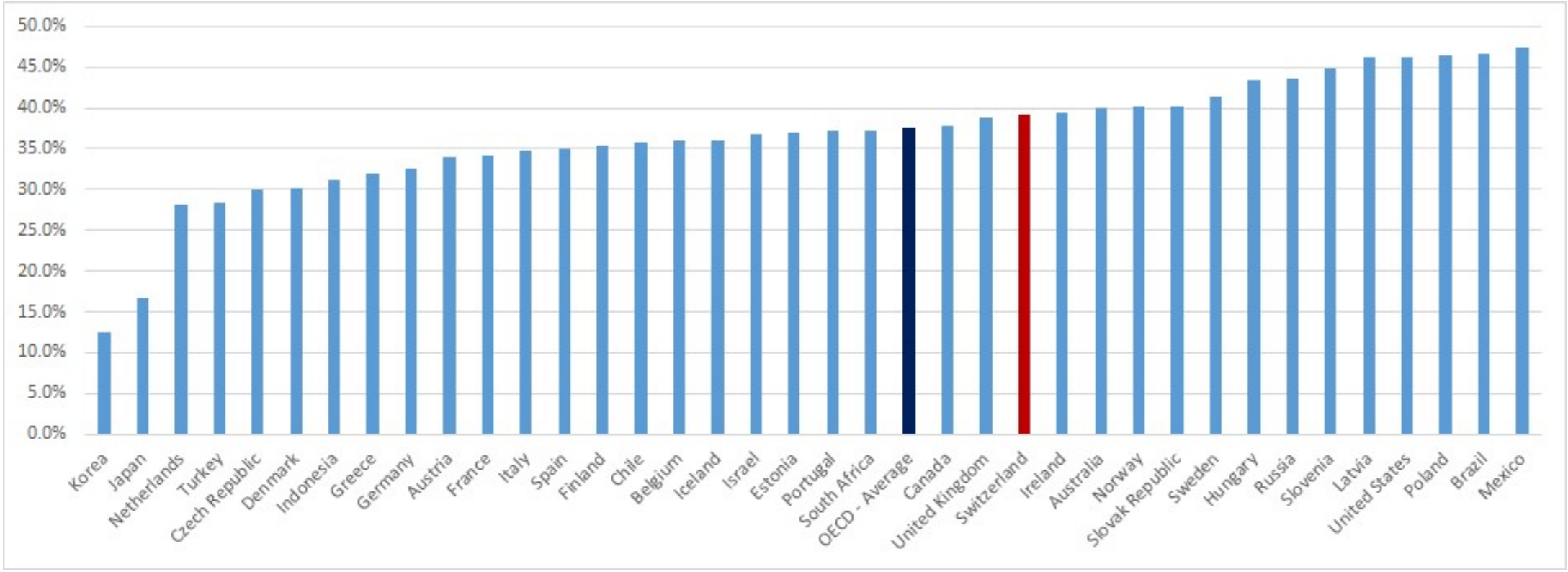
Eine Richtlinie der EU zwingt die grossen Unternehmen, ihre VR mindestens zu 40% mit Frauen zu besetzen

Die Lage in der Schweiz

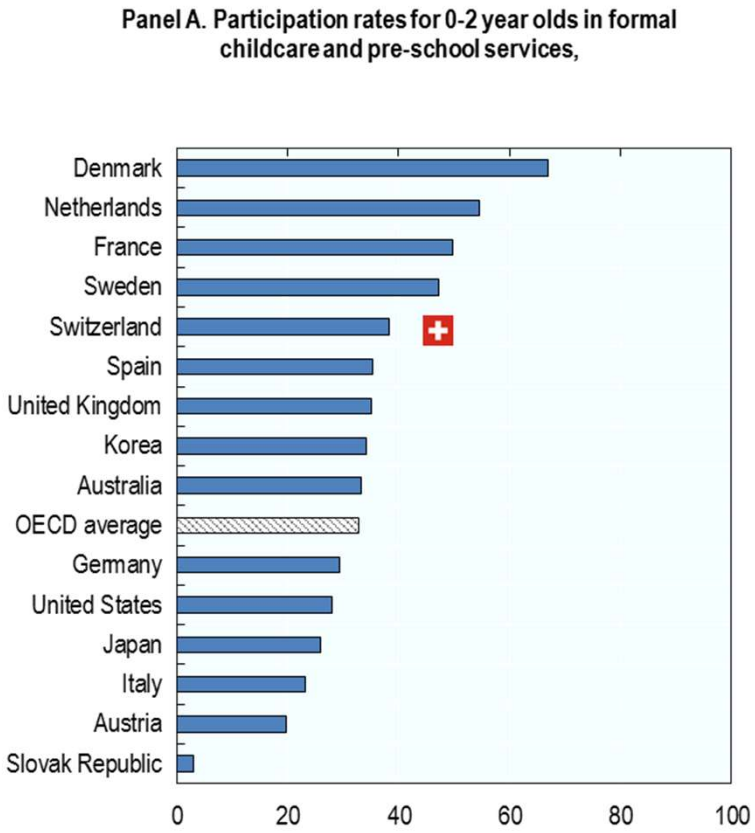
- Artikel aus «Le Temps» vom 14. Juni 2018:

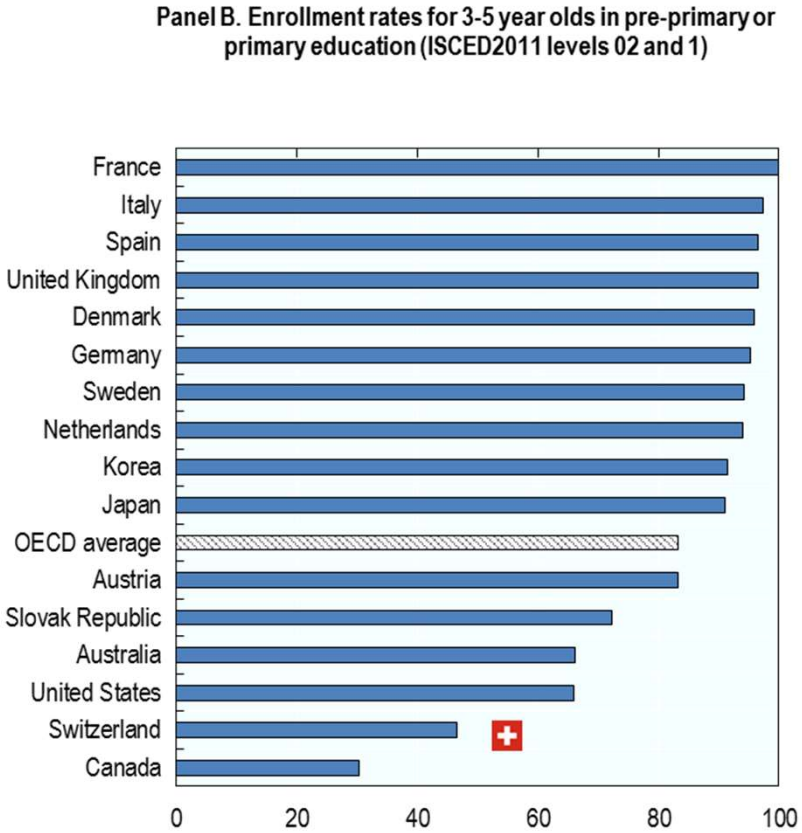
« Welche Spannung! Mit einer einzigen Stimme hat Simonetta Sommaruga den Teil der Aktienrechtreform gerettet, an dem ihr am meisten lag: den betreffend der Förderung der Frauen in den Führungsetagen der Wirtschaft. Mit 95 Stimmen gegen 94 hat der Nationalrat indikativen Werten für alle börsennotierten Unternehmen zugestimmt: diese müssen jeweils einen Anteil Frauen von 30% in ihrem Verwaltungsrat und von 20% in ihrer Geschäftsleitung aufweisen können, innerhalb einer Fünfjahres-bzw. Zehnjahresfrist. Wenn sie diese Quoten nicht erreichen, müssen sie eine Erklärung abgeben, müssen jedoch nicht mit Sanktionen rechnen. »

Anteil Frauen in leitenden Stellen 2016: die Schweiz im Mittelfeld



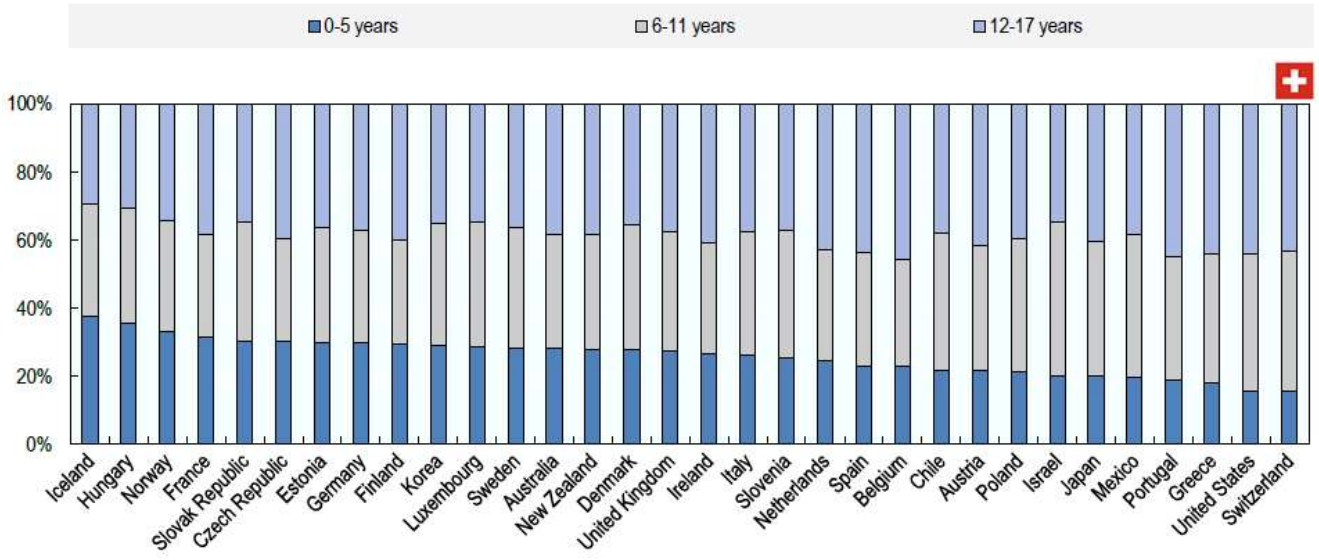
Die anderen öffentlichen Politiken





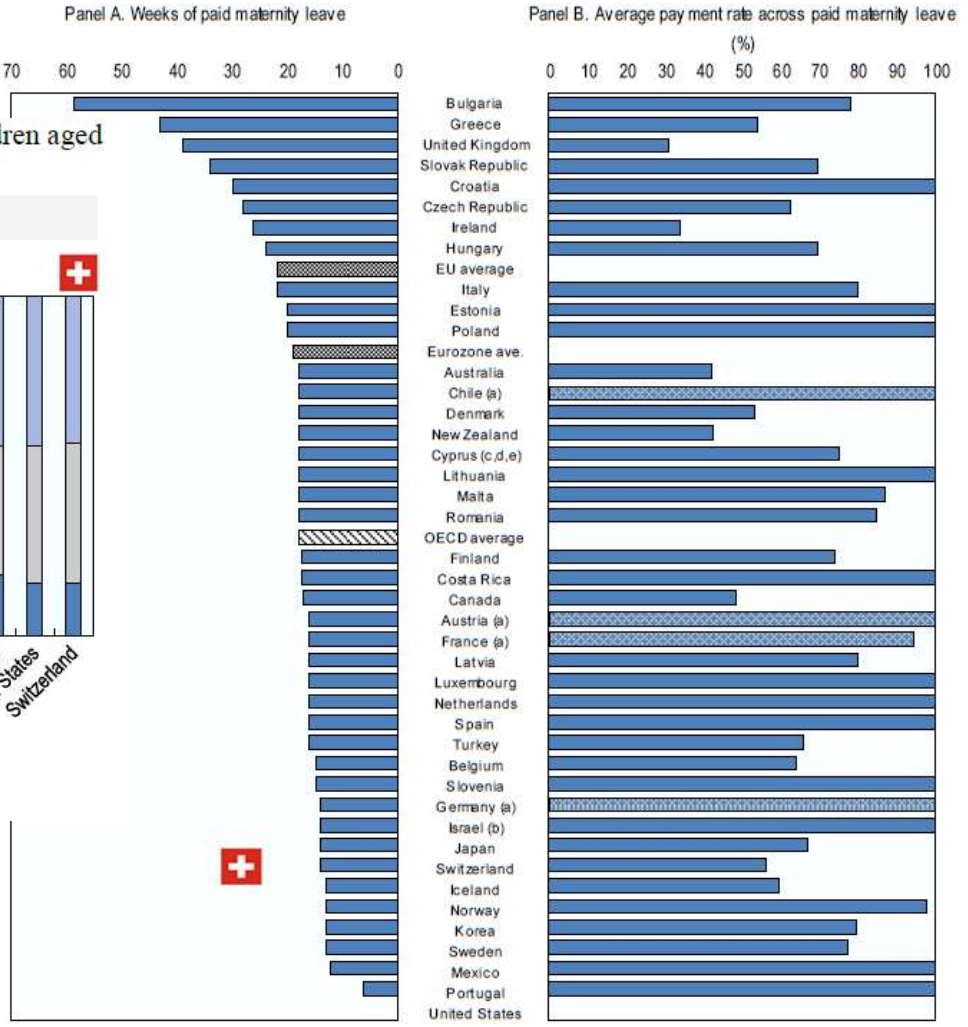
Zurückhaltende Schweiz

Distribution (%) of public spending on family benefits and education (primary and secondary) for children aged 0-17 years by broad age group, 2013



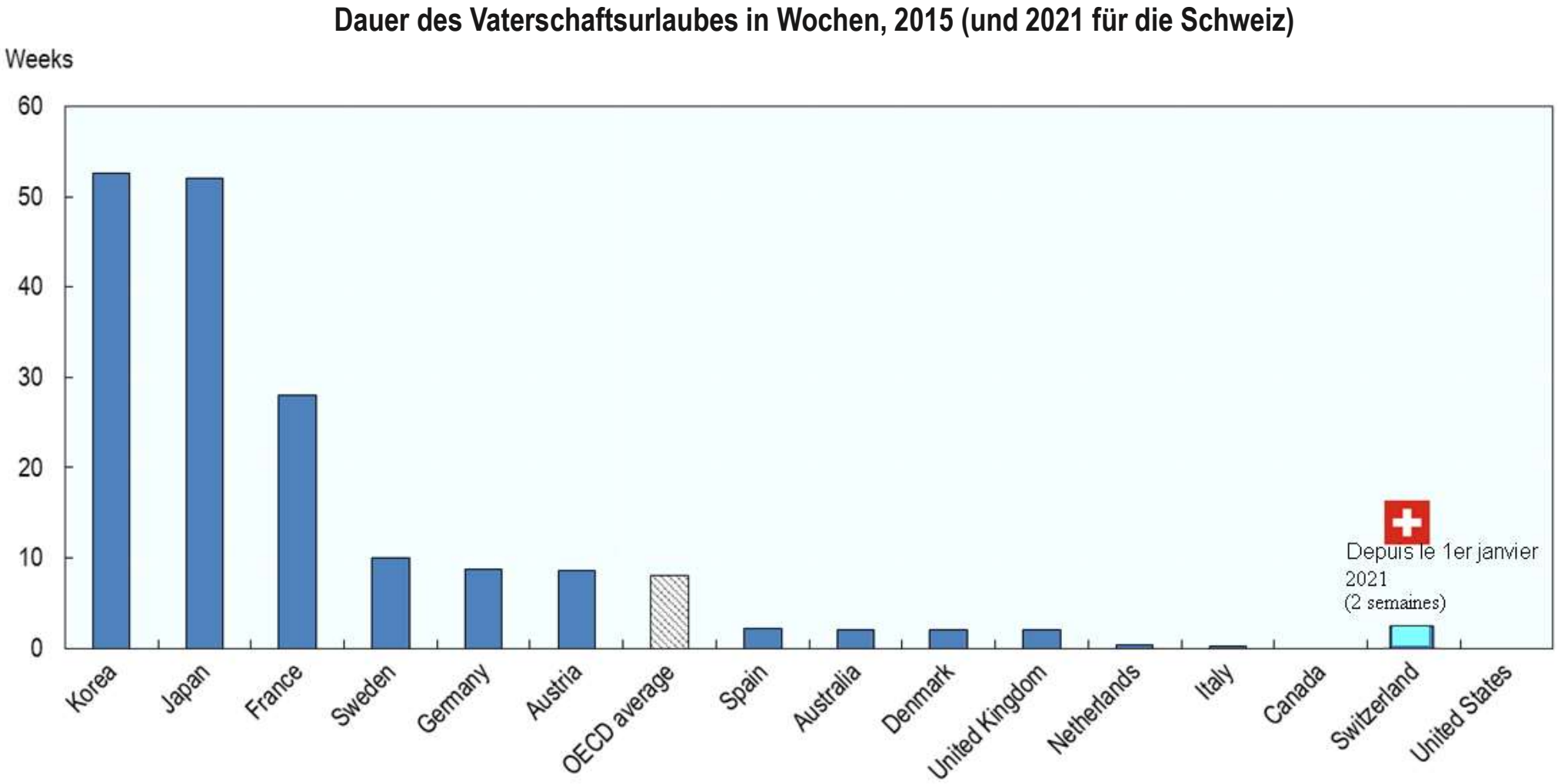
Note: Data missing for Canada and Turkey
Source: OECD Social Expenditure Database and OECD Education Database

Chart PF2.1.A. **Paid maternity leave, 2016**
Duration of paid maternity leave and the average payment rate[a] across paid maternity leave for an individual on national average earnings



- NB : Seit dem 1. Januar 2021 verfügt die Schweiz über einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub.

Die Schweiz, ein eher sparsames Land



Faszit

- Frauen nehmen aktiv am Arbeitsmarkt teil und sind gut ausgebildet.
- Trotzdem müssen sie noch viel zu oft Arbeit und Familie unter einen Hut bringen und weniger gut bezahlte Ausbildungen / Berufe wählen.
- Fortschritte auf der Lohnfront sind zu erkennen, aber unerklärte Diskrepanzen bestehen weiterhin.
- Die öffentlichen Politiken sollten Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt bekämpfen, aber auch solche, die schon vor Eintreten in den Arbeitsmarkt anzutreffen sind.