

Erwerbsarbeit, Einkommen und Geschlecht

Studien zum Schweizer Arbeitsmarkt

Ben Jann

ETH Zürich

7. Mai 2008

Geschlechterunterschiede auf dem Arbeitsmarkt

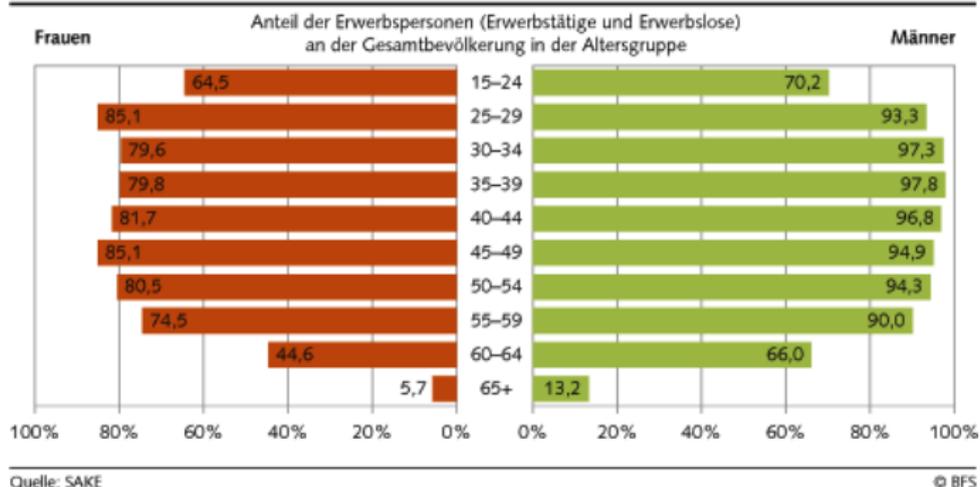
Einige Beispiele:

- Erwerbsbeteiligung

Nettoerwerbsquote Männer: 88 Prozent

Nettoerwerbsquote Frauen: 75 Prozent

Erwerbsquote nach Altersgruppen 2007

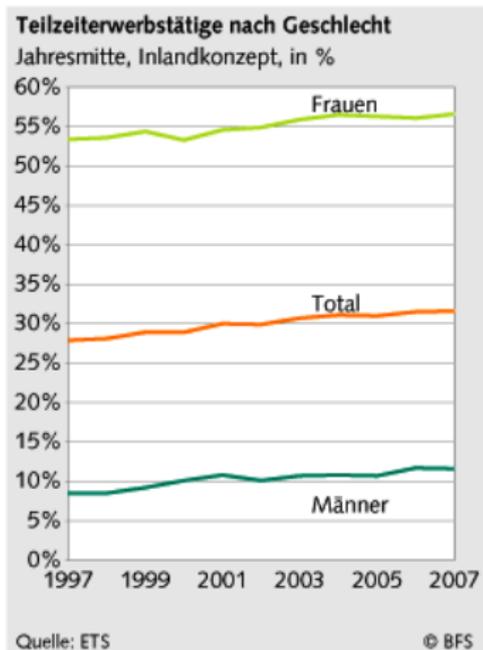


Geschlechterunterschiede auf dem Arbeitsmarkt

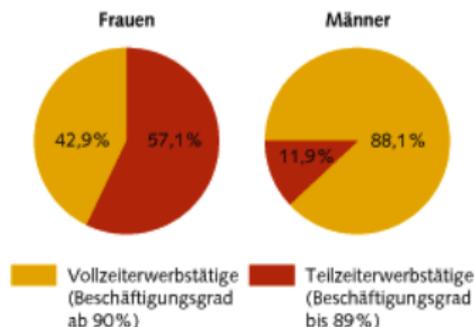
- Teilzeitarbeit

Teilzeitquote Männer: 12 Prozent

Teilzeitquote Frauen: 57 Prozent



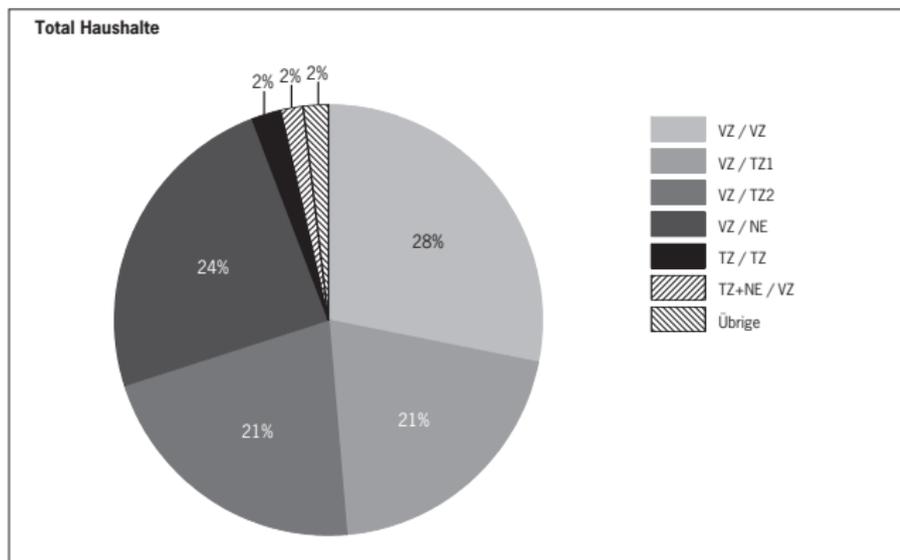
Beschäftigungsgrad 2007



Geschlechterunterschiede auf dem Arbeitsmarkt

- Beruf und Familie: „Versorgerehe mit zuverdienender Ehefrau“ (Holst und Maier 1998)

Grafik 1: Paarhaushalte nach Erwerbsorganisation (in %), 2000



(Strub et al. 2005)

Quelle: Eidgenössische Volkszählung, BFS

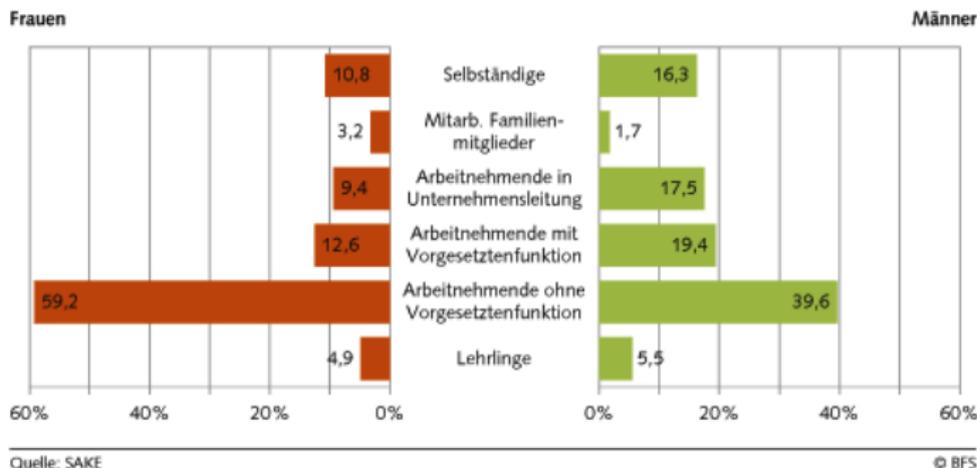
Notation: Erwerbsstatus Mann / Erwerbsstatus Frau

VZ: Vollzeit; TZ: Teilzeit (1: 50-89%, 2: <50%); NE: Kein Erwerb

Geschlechterunterschiede auf dem Arbeitsmarkt

- Berufliche Stellung Männer mit Vorgesetztenfunktion: 37 Prozent*
Frauen mit Vorgesetztenfunktion: 22 Prozent*

Berufliche Stellung 2007



* Anteil Angestellte mit Vorgesetztenfunktion oder in der Unternehmensleitung

Geschlechterunterschiede auf dem Arbeitsmarkt

- Ausgeprägte berufliche Segregation

T 6* Indizes der Geschlechtersegregation, 1970–2000

Jahr	Assoziations-Index (A)		Dissimilaritäts-Index (D)	
	Wert	% von 1970	Wert	% von 1970
1970	6,95	100,00	58,36	100,00
1980	6,39	91,94	57,10	97,84
1990	5,19	74,68	52,57	90,08
2000	4,93	70,94	53,34	91,40

Anmerkung: Die Segregation wurde aufgrund der Daten aus 85 Berufskategorien ermittelt (siehe Tabelle 1 im Anhang für die detaillierte Klassifikation von Berufen). Die Werte berücksichtigen diejenigen Personen nicht, die gemäss ihrer Selbstdeklaration zwar erwerbstätig waren, aber die Frage zur beruflichen Tätigkeit unbeantwortet gelassen haben.

(Charles 2005)

Geschlechterunterschiede auf dem Arbeitsmarkt

Und schliesslich . . .



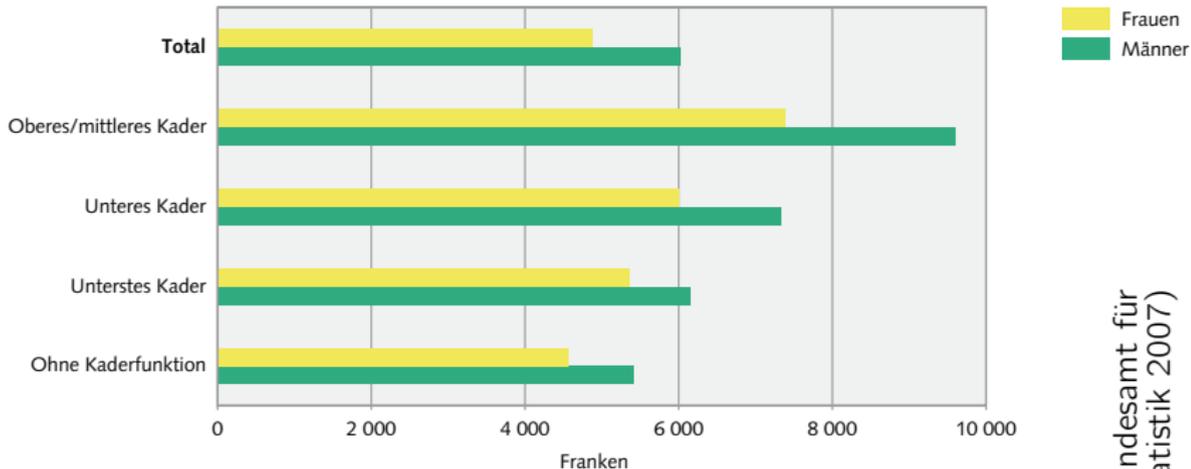
(Schweizerischer Gewerkschaftsbund; www.lohngleichheit.ch)

Geschlechterunterschiede auf dem Arbeitsmarkt

- Löhne: Frauen verdienten 2006 im Schnitt 18.9% weniger als Männer (in Vollzeitäquivalenten; 2004: 19.7%; 2002: 20.7%).

**Monatlicher Bruttolohn (Zentralwert) nach beruflicher Stellung und Geschlecht
Privater Sektor, 2006**

G 3



© Bundesamt für Statistik (BFS)

(Bundesamt für Statistik 2007)

Lohndiskriminierung?

- Ungleiche Löhne für Männer und Frauen stehen in Kontrast zu Verfassung und Gesetz.

Art. 8 Abs. 3 BV (Auszug): „Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit“

- Werden Frauen diskriminiert?
 - ▶ Zumindest ein Teil der Lohndifferenz ist auf Unterschiede in objektiven Faktoren (Qualifikationsmerkmale, Anforderungsniveau, etc.) zurückzuführen.
 - ▶ Verbleibender Rest wird üblicherweise als Lohndiskriminierung interpretiert.

Lohndiskriminierung?

- Direkte Diskriminierung: Frauen und Männer erhalten im gleichen Unternehmen unterschiedliche Gehälter für den gleichen Job. Dürfte aufgrund der Gesetzeslage nur noch selten anzutreffen sein.
- Indirekte Diskriminierung:
 - ▶ Lohndifferenzierung durch unterschiedlichen Berufsbezeichnungen für gleichwertige Tätigkeiten
 - ▶ Geschlechterdiskriminierung bei Stellenbesetzungen
 - ▶ unterschiedliche Promotionschancen („glass ceiling“)
 - ▶ Arbeitsmarktsegmentation
 - ▶ gesellschaftliche Abwertung weiblich konnotierter Tätigkeiten
- Aber: Der „nicht erklärbare“ Teil der Lohnunterschiede muss nicht vollständig auf Diskriminierung beruhen – es können auch noch andere Differenzierungsmechanismen am Werk sein.

Übersicht

- Einleitung
- Die einzelnen Studien kurz vorgestellt
 - Erosion der Normalarbeit
 - Halbe Kraft voraus? Zum „work effort“ der Frauen
 - Geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten über die Zeit
 - Lohngerechtigkeit und Geschlechterdiskriminierung
 - Old-Boy Network: Militärdienst und ziviler Berufserfolg
 - Statistische Inferenz für die Blinder-Oaxaca-Zerlegung
- Vertiefung: Geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten über die Zeit
 - Einleitung, Hypothesen
 - Daten und einige deskriptive Ergebnisse
 - Querschnitts- und Trendzerlegungen
 - Zusammenfassung
- Diskussion

Übersicht

- Einleitung
- Die einzelnen Studien kurz vorgestellt
 - Erosion der Normalarbeit
 - Halbe Kraft voraus? Zum „work effort“ der Frauen
 - Geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten über die Zeit
 - Lohngerechtigkeit und Geschlechterdiskriminierung
 - Old-Boy Network: Militärdienst und ziviler Berufserfolg
 - Statistische Inferenz für die Blinder-Oaxaca-Zerlegung
- Vertiefung: Geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten über die Zeit
 - Einleitung, Hypothesen
 - Daten und einige deskriptive Ergebnisse
 - Querschnitts- und Trendzerlegungen
 - Zusammenfassung
- Diskussion

Übersicht

- Einleitung
- Die einzelnen Studien kurz vorgestellt
 - Erosion der Normalarbeit
 - Halbe Kraft voraus? Zum „work effort“ der Frauen
 - Geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten über die Zeit
 - Lohngerechtigkeit und Geschlechterdiskriminierung
 - Old-Boy Network: Militärdienst und ziviler Berufserfolg
 - Statistische Inferenz für die Blinder-Oaxaca-Zerlegung
- Vertiefung: Geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten über die Zeit
 - Einleitung, Hypothesen
 - Daten und einige deskriptive Ergebnisse
 - Querschnitts- und Trendzerlegungen
 - Zusammenfassung
- Diskussion

Übersicht

- Einleitung
- Die einzelnen Studien kurz vorgestellt
 - Erosion der Normalarbeit
 - Halbe Kraft voraus? Zum „work effort“ der Frauen
 - Geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten über die Zeit
 - Lohngerechtigkeit und Geschlechterdiskriminierung
 - Old-Boy Network: Militärdienst und ziviler Berufserfolg
 - Statistische Inferenz für die Blinder-Oaxaca-Zerlegung
- Vertiefung: Geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten über die Zeit
 - Einleitung, Hypothesen
 - Daten und einige deskriptive Ergebnisse
 - Querschnitts- und Trendzerlegungen
 - Zusammenfassung
- Diskussion

Erosion der Normalarbeit. Eine Analyse der strukturellen Veränderungen auf den Arbeitsmärkten in der Schweiz und in Deutschland

- These der Erosion der Normalarbeit: Normalarbeitsverhältnisse werden durch „atypische“ Arbeitsformen abgelöst. Befürchtete Konsequenzen sind z. B. Präkarisierung von Arbeitskräften und Spreizung der Löhne.
- Untersuchung der Veränderungen in der Schweiz (SAKE 1991–2006, Volkszählungen 1970–2000) und Deutschland (SOEP 1985–2005).
- Resultate:
 - ▶ Verdrängung von Normalarbeitsverhältnissen feststellbar.
 - ▶ In beiden Ländern gleichermaßen, trotz stark unterschiedlicher Arbeitsmarktregulierung.
 - ▶ Erosion erst ab den 1990er Jahren. Zuvor: „vermeintliche“ Erosion durch Ausweitung der weiblichen (Teilzeit-) Arbeitsmarktpartizipation.
 - ▶ Nach wie vor massive Unterschiede in Ausmass, Art und Verlaufsmuster der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern.

Halbe Kraft voraus? Arbeitseinsatz, berufliche Segregation und Löhne von Frauen

- These aus der Humankapital zur Erklärung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern: Frauen verwenden wegen der grösseren Haushaltsverantwortlichkeit selbst bei gleicher Arbeitszeit und gleichem marktspezifischem Humankapital weniger Mühe auf die Erwerbsarbeit als Männer. Folgen davon sind u. a. auch berufliche Segregation.
- Prüfung anhand von Daten aus dem „Schweizer Arbeitsmarktsurvey 1998“
- Resultate:
 - ▶ Es werden zwar gewisse Hinweise auf einen Zusammenhang zwischen Haushaltsverpflichtungen und Arbeitsanstrengung gefunden. Insgesamt lässt sich die These aber kaum bestätigen.

Geschlechtsspezifische Lohnungleichheit und berufliche Segregation in der Schweiz, 1991 – 2006

- Untersuchung der Veränderung der Lohnungleichheiten zwischen Männern und Frauen über die Zeit.
- Details folgen!

Lohngerechtigkeit und Geschlechterdiskriminierung. Evidenz aus einem Vignetten-Experiment

- Offenbar besteht eine Diskrepanz zwischen der empirischen Realität (Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern) und dem normativen Sollzustand (Verfassungsnorm der Gleichbehandlung).
- Wieso wird die Norm trotz klarer gesetzlicher Richtlinien nicht oder nur unvollständig umgesetzt?
- Mögliche Erklärung: Arbeitsleistung von Frauen und Männern wird implizit nach unterschiedlichen Massstäben bewertet, so dass sich das als „gerecht“ betrachtete Einkommen nach Geschlecht unterscheidet.
- Prüfung mit einem Vignetten-Experiment.
- Resultate:
 - ▶ Frauen wird tendenziell ein geringerer Lohn zugestanden als vergleichbaren Männern.
 - ▶ Der Effekt ist unabhängig vom Geschlecht der befragten Person.

Old-Boy Network: Militärdienst und ziviler Berufserfolg

- „Gold am Hut tut der Karriere gut!“
- Einfluss der milizmilitärischen Laufbahn auf die zivile Karriere?
- Prüfung anhand von Daten aus dem „Schweizer Arbeitsmarktsurvey 1998“
- Erklärungsansätze:
 - ▶ Selbstselektion
 - ▶ Erwerb von Führungskompetenzen
 - ▶ Beziehungsnetz
- Resultate:
 - ▶ Es gibt tatsächlich einen „Offizierseffekt“ (auf das Einkommen).
 - ▶ Der Effekt scheint mit den sozialen Kontakten zusammenzuhängen.
 - ▶ Für einen Einfluss der Selbstselektion oder des im Militär erworbenen Humankapitals werden keine Hinweise gefunden.

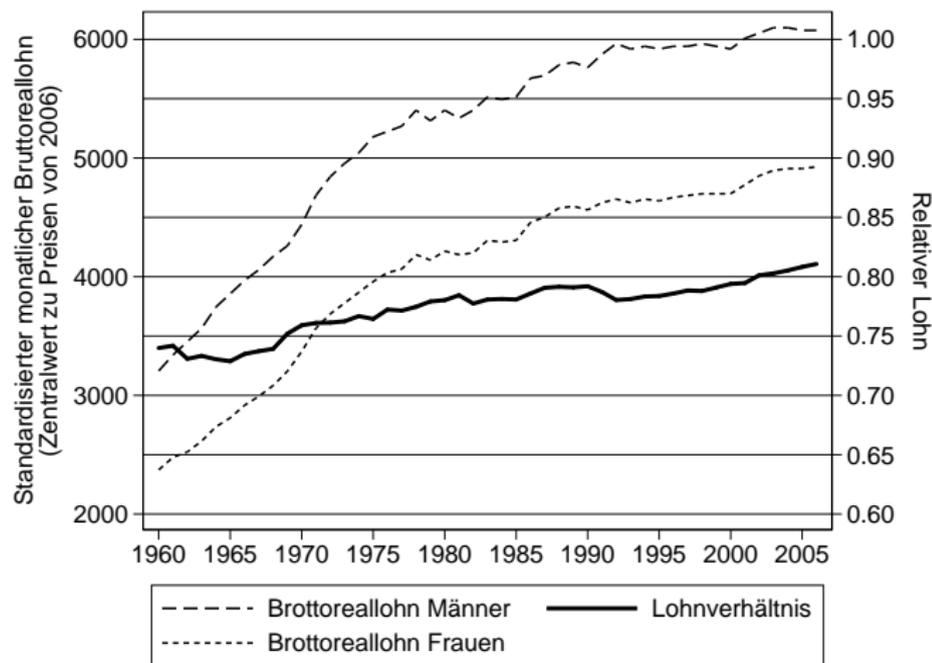
Statistische Inferenz für die Blinder-Oaxaca-Zerlegung

- Blinder-Oaxaca-Zerlegung: Aufteilung der durchschnittlichen Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen in einen Teil, der aufgrund von Unterschieden in lohnrelevanten Merkmalen zustande kommt, und einen „unerklärten“ Teil, der u. U. auf Diskriminierung beruht.
- Trotz der grossen Beliebtheit des Verfahrens berichten die meisten Studien nur Punktschätzer ohne Angabe zu statistisch zu erwartenden Unsicherheitsbereichen.
- Herleitung von Formeln zur Schätzung der Varianzen bzw. Standardfehler der Dekomposition; Evaluation der Schätzer mittels Monte-Carlo-Simulation und empirischer Anwendung.
- Zentrales Ergebnis: Entgegen der allgemeinen Auffassung können stochastische Regressoren die Standardfehler der Zerlegungskomponenten (insb. des erklärten Teils) substantziell erhöhen.

Vertiefung: Geschlechtsspezifische Lohnungleichheit und berufliche Segregation in der Schweiz, 1991 – 2006

- Einleitung, Hypothesen
- Daten und einige deskriptive Ergebnisse
- Querschnitts- und Trendzerlegungen
- Zusammenfassung

Entwicklung der Löhne von Frauen und Männern



(Berechnet aus den vom Bundesamt für Statistik publizierten Reallohnindizes und den geschlechtsspezifischen Zentralwerten der standardisierten Brutto-Monatslöhne gemäss Schweizerischer Lohnstrukturerhebung 2006.)

Forschungsfragen

- Wie lassen sich die heute noch bestehenden Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern erklären?
- Wie haben sich die Lohnunterschiede in neuerer Zeit entwickelt?
- Welche Faktoren stehen hinter der Veränderung?
- Insbesondere: Welche Rolle kommt der (horizontalen und vertikalen) Segregation zu?

Erklärung der Veränderung der Lohnunterschiede über die Zeit

- 1 Geschlechtsspezifische Faktoren: Veränderung der Differenzen in beruflichen Qualifikationen von Männern und Frauen (z. B. Anstieg der Arbeitsmarkterfahrung von Frauen), Veränderung von Segregation bezüglich Berufen, beruflichen Positionen und Wirtschaftszweigen (z. B. Veränderung beruflicher Präferenzen, Abbau von Zugangsbarrieren).
- 2 Diskriminierung: Veränderung diskriminierender Praktiken auf dem Arbeitsmarkt.
- 3 Allgemeine Lohnstruktur: Veränderung der nicht direkt mit Geschlecht zusammenhängenden Lohnstruktur (z. B. führt eine Erhöhung der Bildungsrenditen zu einem Anstieg der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede, wenn Frauen weniger Bildung vorweisen als Männer).

Hypothesen

- Geschlechtsspezifische Faktoren
 - ▶ Anstieg des marktnahen Humankapital von Frauen (Bildung, Berufserfahrung, „unbeobachtete“ Skills).
 - ▶ Abnahme vertikaler Segregation: Abbau von Zugangsbarrieren; zunehmende Karriereorientierung von Frauen.
 - ▶ Horizontaler Segregation: Abnahme durch Bildungsexpansion und Aufweichung traditioneller Rollenbilder. Entgegenwirken arbeitsmarktstruktureller Umwälzungen (Tertiarisierung, Zunahme atypischer Arbeitsformen).
- Diskriminierung
 - ▶ Abnahme aufgrund der öffentlichen Bemühungen zum Abbau von Diskriminierung.
 - ▶ Rückgang „statistischer Diskriminierung“ durch kontinuierlichere Erwerbskarrieren von Frauen.
- Allgemeine Lohnstruktur: Erwartung zunehmender „Preise“ für beobachtete und unbeobachtete Qualifikationen.

Hypothesen

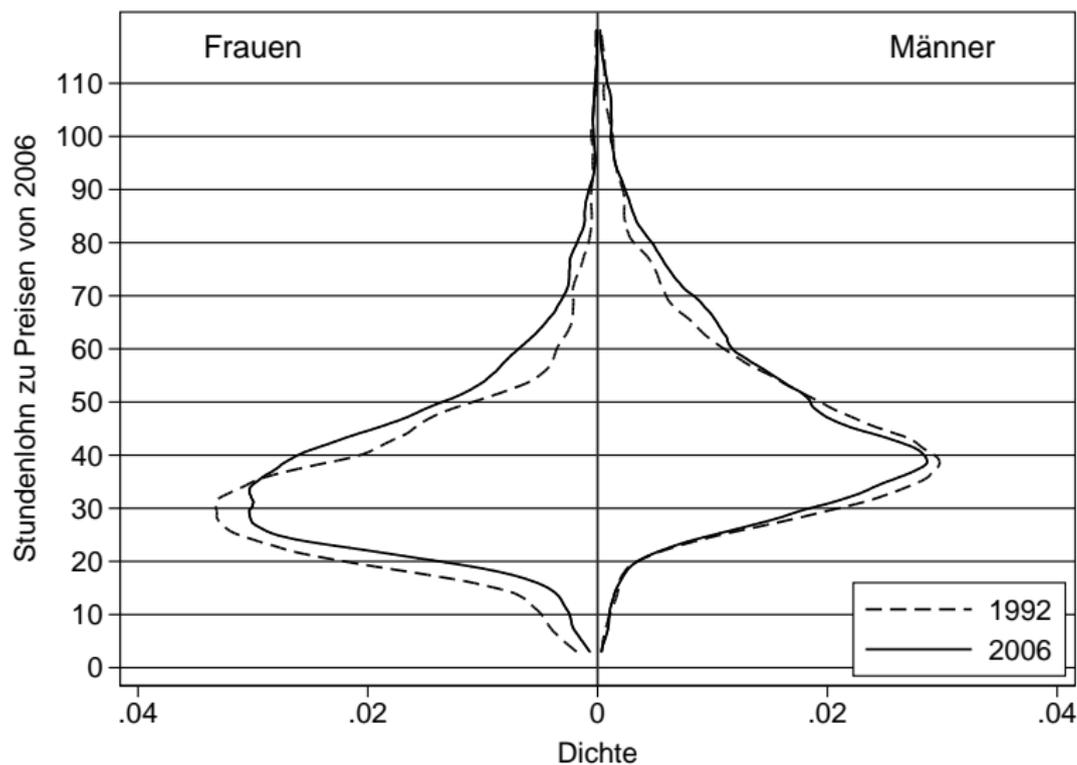
	Entwicklung über die Zeit	Effekt auf Lohnunterschiede
Diskriminierung	–	–
Ausstattung:		
– Humankapital von Frauen	+	–
– Vertikale Segregation	–	–
– Horizontale Segregation	?	?
Allgemeine Lohnstruktur:		
– Humankapital	+	+
– Vertikale Segregation	+	+
– Horizontale Segregation	+	+

Daten

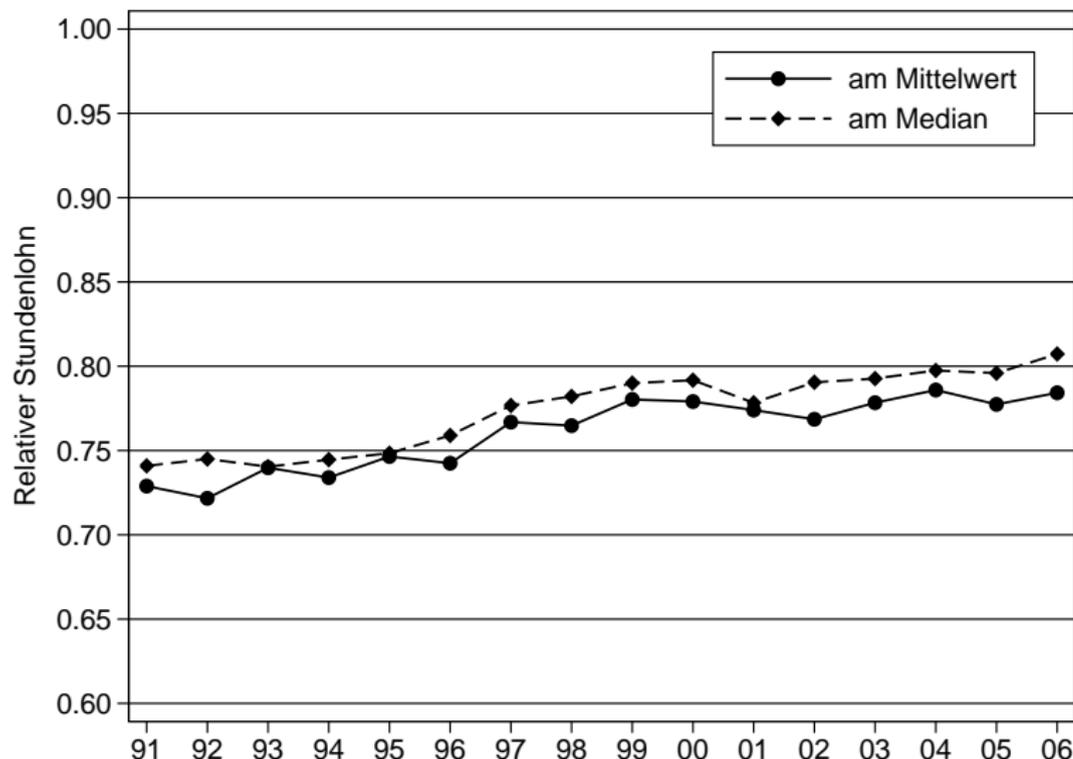
- Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 1991–2006 (1991–1994 und 1996–2001: $N \approx 18\,000$, 1995: 33 000, 2002–2006: 40 000).
- Auswahl: abhängig Beschäftigte im Alter von 20–62 Jahren, keine Auszubildende, keine Selbständige, keine Ausländer, Mindestarbeitszeit: 6 Stunden/Woche, 1 Arbeitsstelle, Stundenlöhne zwischen 3 und 300 CHF (zu Preisen von 2006).
- Abhängige Variable: Bruttostundenlohn zu Preisen von 2006

$$\text{Stundenlohn} = \frac{\text{Bruttojahreserwerbseinkommen}}{\text{wöchentl. Arbeitsstunden} \frac{252 - \text{Ferienstage}}{5}}$$

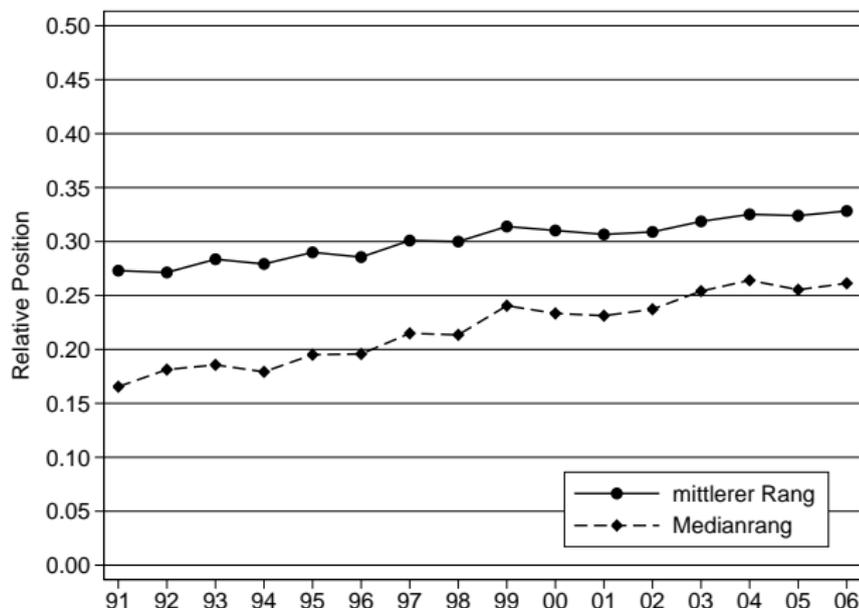
Lohnverteilung nach Geschlecht, 1991 und 2006



Verhältnis der Durchschnittslöhne von Frauen und Männern, 1991 – 2006

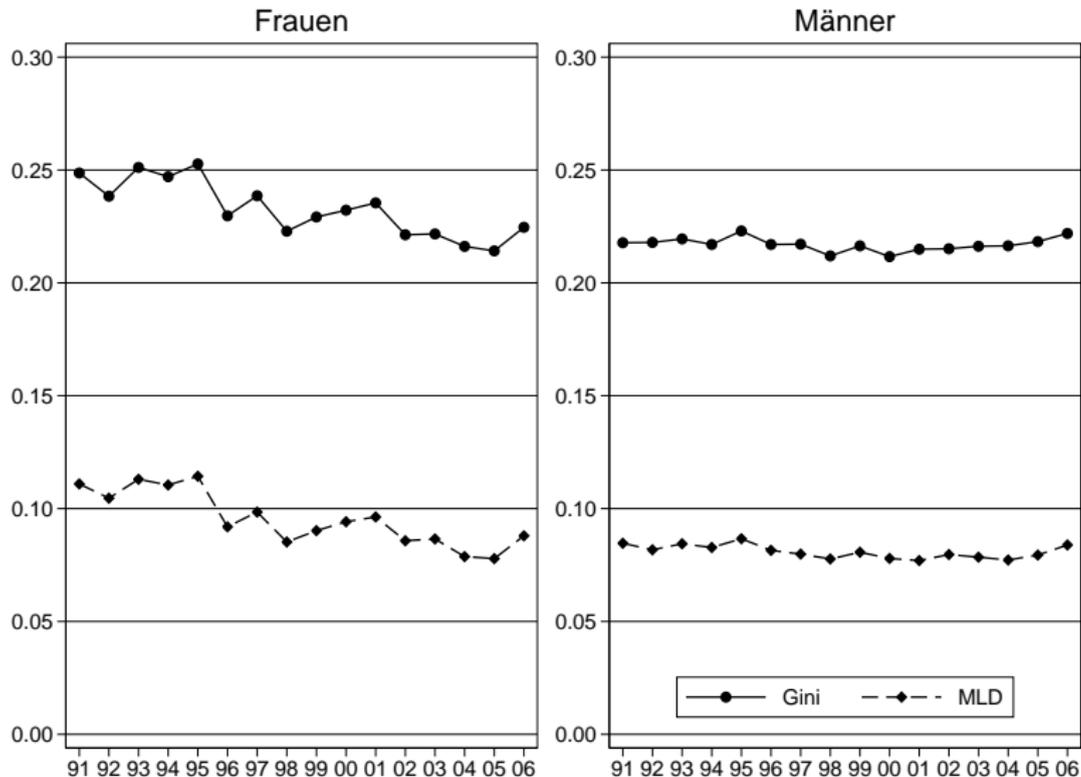


Relative Position der Frauen in der Lohnverteilung der Männer, 1991–2006

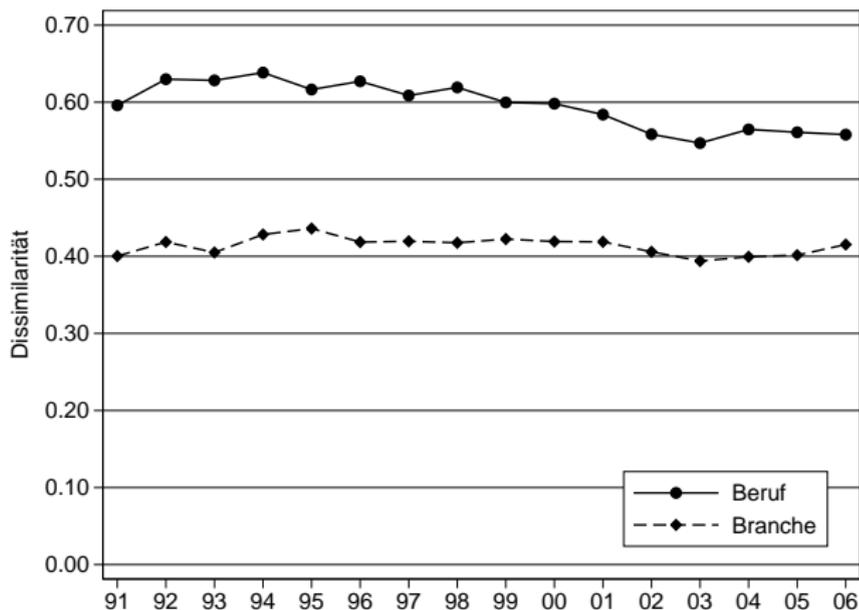


$$\hat{r} = \hat{F}_M(Y_F) = \frac{1}{W_M} \sum_{Y_{iM} \leq Y_F} w_{iM}$$

Allgemeine Lohnungleichheit getrennt nach Geschlecht, 1991 – 2006



Segregation von Frauen und Männern in Berufen und Branchen, 1991 – 2006



$$D = \frac{1}{2} \sum_{k=1}^K \left| \frac{n_{kM}}{n_M} - \frac{n_{kF}}{n_F} \right|$$

Dekomposition der mittleren Lohndifferenz

- Ausgangspunkt: Mincer'sche Lohnfunktion

$$Y_{ijt} = X'_{ijt}\beta_{jt} + \epsilon_{ijt}, \quad E(\epsilon_{ijt}) = 0, \quad j \in \{M, F\}$$

Y_{ijt} log. Stundenlohn von Individuum i in Gruppe j in Jahr t

X_{ijt} Vektor mit beobachtbaren Merkmalen (Ausstattung)

β_{ij} Vektor mit Koeffizienten (Preise) ϵ_{ijt} Störterm

- Blinder-Oaxaca-Zerlegung:

$$\Delta \bar{Y} = \underbrace{\Delta \bar{X}' \beta^*}_{\text{erklärter Anteil}} + \underbrace{\bar{X}'_M (\beta_M - \beta^*) + \bar{X}'_F (\beta^* - \beta_F)}_{\text{unerklärter Anteil}}$$

$$\Delta \bar{Y} = \bar{Y}_M - \bar{Y}_F, \quad \Delta \bar{X} = \bar{X}_M - \bar{X}_F$$

- β^* ? Hier Schätzung anhand eines „gepoolten“ Modells.
Wichtig: Kontrolle von Geschlecht im gepoolten Modell!

Erklärende Variablen

- Humankapital
 - ▶ Bildung (kategorial)
 - ▶ Berufserfahrung in Jahren (parabolisch)
 - ▶ Firmentreue: Betriebszugehörigkeitsdauer in Jahren (parabolisch)
 - ▶ Übereinstimmung erlernter und ausgeübter Beruf (0/1)

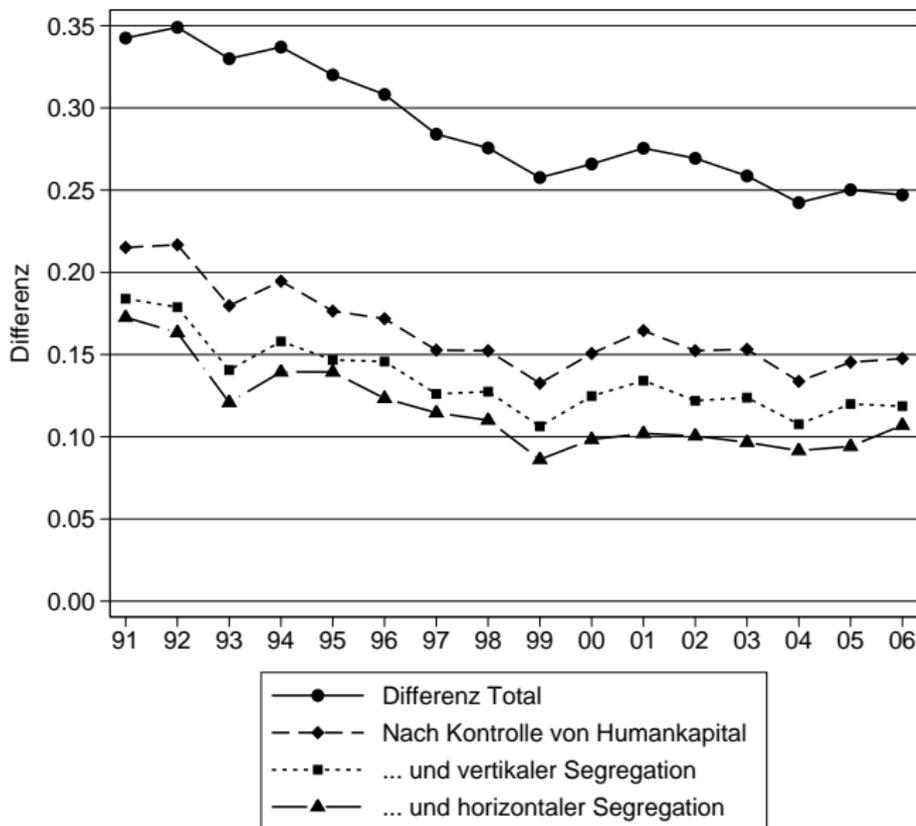
- Vertikale Segregation
 - ▶ Vorgesetztenfunktion (0/1)
 - ▶ Unternehmensleitung (0/1)

- Horizontale Segregation
 - ▶ Betriebsgrösse (logarithmiert)
 - ▶ Frauenanteil in Beruf (300 bis 350 Kategorien) und Branche (200 Kategorien) (parabolisch)

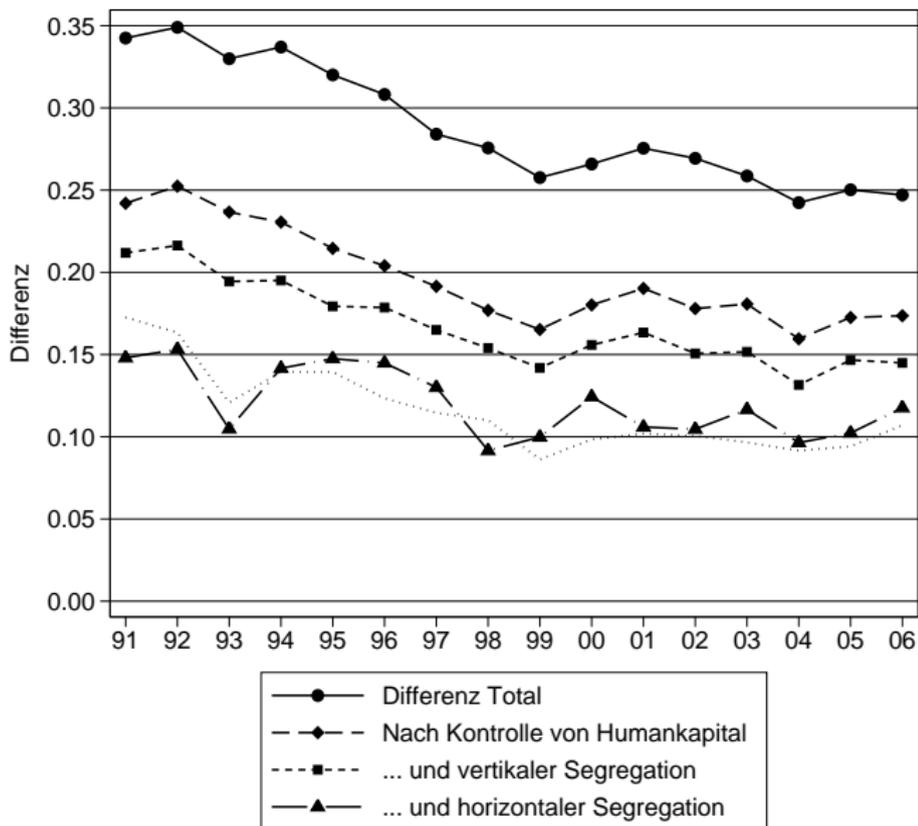
Berechnung der Frauenquote

- Viele sehr schwach besetzte Zellen aufgrund der feingliedrigen Betrachtungsweise (ca. 300×200 Zellen)
- Folge: Verzerrung der Resultate, wenn in die Berechnung der Frauenquote für eine Beobachtung im Datensatz, das Geschlecht dieser Person in die Berechnung einfließt \Rightarrow Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern werden (teilweise) mit der Variable „Geschlecht“ erklärt.
- Lösung: „Jackknife“-Frauenquote. Es werden nur jeweils die anderen Beobachtungen berücksichtigt.

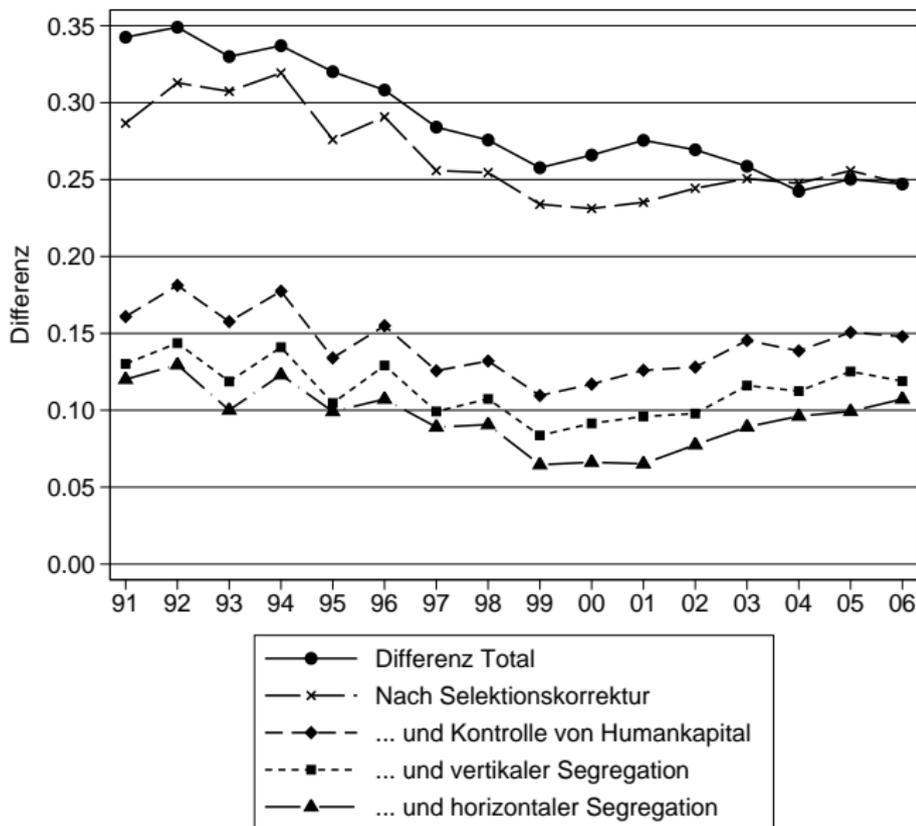
Dekompositionen der Lohnunterschiede, 1991 – 2006



Dekompositionen mit fixen Effekten



Dekompositionen mit Selektionskorrektur



Trend-Dekomposition der Lohndifferenzen

- Alternative Formulierung der Lohnfunktion:

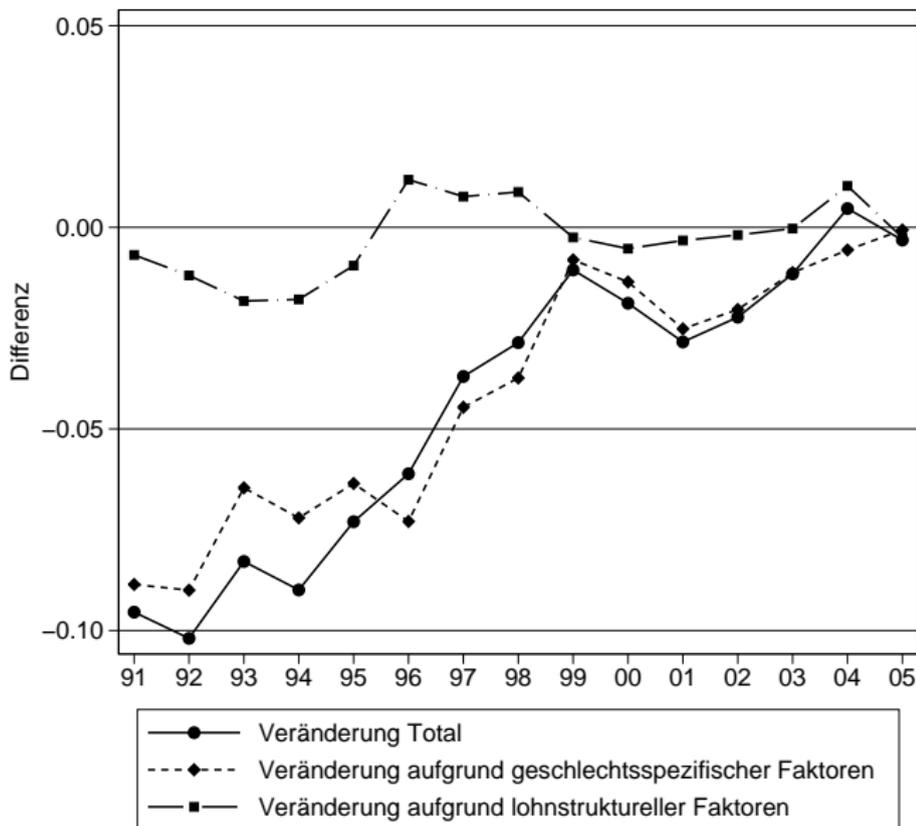
$$\Delta \bar{Y}_{ijt} = \Delta \bar{X}'_{ijt} \beta_{jt}^* + F_{jt}^{-1}(r_{ijt})$$

mit $r_{ijt} = F_{jt}(\epsilon_{ijt}) = F_{jt}(Y_{ijt} - X'_{ijt}\beta_{jt})$

- Juhn-Murphy-Pierce-Zerlegung:

$$\begin{aligned} \Delta \bar{Y}_2 - \Delta \bar{Y}_1 &= \underbrace{(\Delta \bar{X}_2 - \Delta \bar{X}_1)' \beta_2^*}_{\text{geschlechtsspezifisch}} + \underbrace{\Delta \bar{X}_1' (\beta_2^* - \beta_1^*)}_{\text{Lohnstruktur}} \\ &+ \underbrace{\left[\hat{F}_2^{-1}(\hat{r}_{M2}) - \hat{F}_2^{-1}(\hat{r}_{F2}) \right] - \left[\hat{F}_2^{-1}(\hat{r}_{M1}) - \hat{F}_2^{-1}(\hat{r}_{F1}) \right]}_{\text{geschlechtsspezifisch (unbeobachtete Faktoren)}} \\ &+ \underbrace{\left[\hat{F}_2^{-1}(\hat{r}_{M1}) - \hat{F}_2^{-1}(\hat{r}_{F1}) \right] - \left[\hat{F}_1^{-1}(\hat{r}_{M1}) - \hat{F}_1^{-1}(\hat{r}_{F1}) \right]}_{\text{Lohnstruktur (unbeobachtete Faktoren)}} \end{aligned}$$

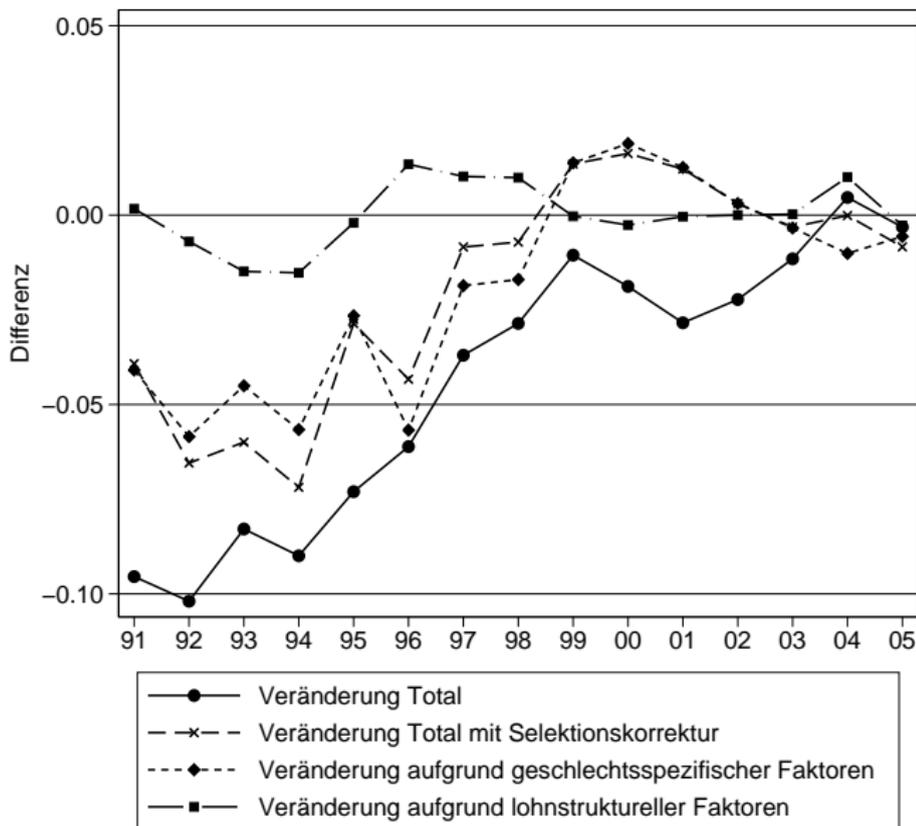
Trend-Dekompositionen der Lohnunterschiede



Trend-Dekompositionen der Lohnunterschiede

	1991	1992	1993
Differenz zu 2006	-0.095	-0.10	-0.083
Beobachtete Faktoren			
– geschlechtsspezifisch	-0.040	-0.047	-0.060
○ Humankapital	-0.029	-0.034	-0.046
○ vertikale Segregation	0.000	-0.002	-0.004
○ horizontale Segregation	-0.012	-0.011	-0.010
– Lohnstruktur	0.011	0.001	-0.009
Unbeobachtete Faktoren	-0.066	-0.056	-0.014
– geschlechtsspezifisch	-0.048	-0.043	-0.005
– Lohnstruktur	-0.017	-0.013	-0.009
Geschlechtsspezifisch total	-0.089	-0.090	-0.065
Lohnstruktur total	-0.007	-0.012	-0.018

Trend-Dekompositionen mit Selektionskorrektur



Zusammenfassung der Resultate

- Keine zunehmende Ungleichheit der allgemeinen Lohnstruktur.
- Sehr deutlicher Einfluss der Humankapital-Variablen (Bildung, Berufserfahrung, Firmentreue). Frauen haben aufgeholt und dadurch die Lohnlücke zu den Männern verringert.
- Verringerung der Lohnunterschiede aufgrund leicht rückläufiger horizontaler Segregation (v. a. bzgl. Betriebsgrösse).
- Wider Erwarten kein Einfluss der vertikalen Segregation.
- Unschlüssige Resultate betreffend Diskriminierung. Abnahme des unerklärten Teils der geschlechtsspezifischen Lohndiskrepanz ist wahrscheinlich Folge zunehmender Arbeitsmarktpartizipation (abnehmende Selektionsverzerrung).
- Fazit: Frauen erreichten die beobachtete Reduktion der geschlechtsspezifischen Lohndifferenzen „aus eigener Kraft“ – durch Investition in marktnahes Humankapital und erhöhte Arbeitsmarktpartizipation.

Zusammenfassung der Resultate

	Entwicklung über die Zeit	Effekt auf Lohnunterschiede
Diskriminierung	?	?
Ausstattung:		
– Humankapital von Frauen	+	+
– Vertikale Segregation	≈	≈
– Horizontale Segregation	+	+
Allgemeine Lohnstruktur:		
– Humankapital	≈	≈
– Vertikale Segregation	≈	≈
– Horizontale Segregation	≈	≈

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Zitierte Quellen

- Bundesamt für Statistik (2007). BFS Aktuell: Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2006. Erste Ergebnisse. Neuchâtel: BFS.
- Charles, Maria (2005). Demos: Entwicklung der beruflichen Segregation nach Geschlecht und nach Staatsangehörigkeit in der Schweiz, 1970–2000. Neuchâtel: BFS.
- Holst, Elke, and Friederike Maier (1998). Normalarbeitsverhältnis und Geschlechterordnung. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31(3): 506–518.
- Strub, Silvia, Eveline Hüttner, and Jürg Guggisberg (2005). Arbeitsteilung in Paarhaushalten. Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit in der Schweiz. Neuchâtel: BFS.