



Landesinstitut für Statistik

Kanonikus-Michael-Gamper-Str. 1 • 39100 Bozen

Tel. 0471 41 84 04-05 • Fax 0471 41 84 19

www.provinz.bz.it/astat • astat@provinz.bz.it

Auszugsweiser oder vollständiger Nachdruck mit Quellenangabe (Herausgeber und Titel) gestattet
Halbmonatliche Druckschrift, eingetragen mit Nr. 10 vom 06.04.89 beim Landesgericht Bozen
Verantwortliche Direktorin: Johanna Plasinger



Istituto provinciale di statistica

Via Canonico Michael Gamper 1 • 39100 Bolzano

Tel. 0471 41 84 04-05 • Fax 0471 41 84 19

www.provincia.bz.it/astat • astat@provincia.bz.it

Riproduzione parziale o totale autorizzata con la citazione della fonte (titolo ed edizione)
Pubblicazione quindicinale iscritta al Tribunale di Bolzano al n. 10 del 06.04.89
Direttrice responsabile: Johanna Plasinger

astatinfo

Nr. 28

04/2016

Equal Pay Day 2016

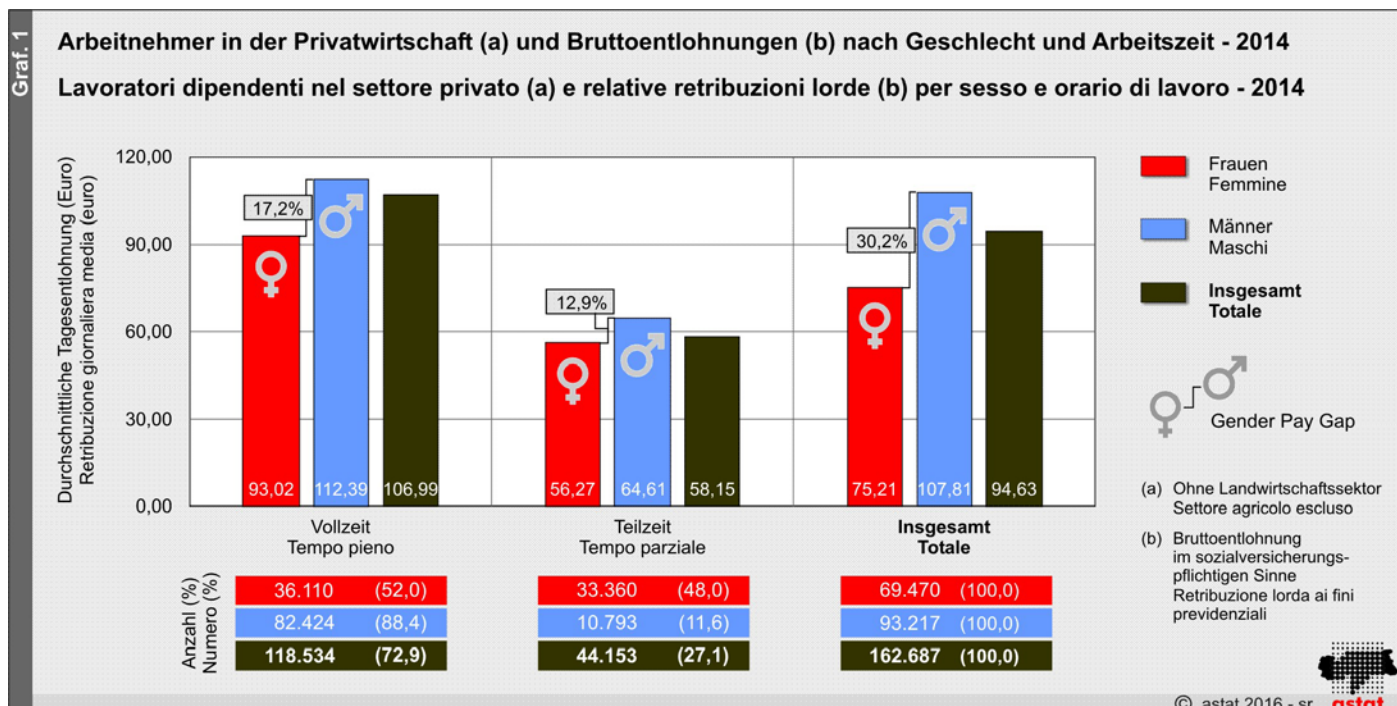
Arbeitnehmer und Entlohnungen - 2014

Am 15. April wird in Südtirol der *Equal Pay Day*, d.h. der Tag der Lohngleichheit, begangen. Aus diesem Anlass veröffentlicht das Landesinstitut für Statistik (ASTAT) einige Daten zu den Entlohnungen der Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft. Durch die Verwendung einer amtlichen Quelle (NISF) kann festgestellt werden, dass durchaus Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern (Gender Pay Gap) bestehen. Der bestimmende Einflussfaktor für diese Unterschiede lässt sich aber nicht immer eindeutig ermitteln.

Equal Pay Day 2016

Lavoro dipendente e retribuzioni - 2014

Il 15 aprile sarà celebrata in Alto Adige la giornata dell'*Equal pay day*, ovvero la giornata della parità di retribuzione. Per tale occasione l'Istituto provinciale di statistica (ASTAT) diffonde alcuni dati relativi alle retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti del settore privato. Mediante l'utilizzo di una fonte ufficiale (INPS) si può accertare l'esistenza di un differenziale retributivo tra lavoratrici e lavoratori (gender pay gap). Non è tuttavia sempre possibile individuare esattamente il fattore che determina tale divario.



Gender Pay Gap von 17,2% bei Vollzeitarbeitsverhältnissen

Die Analyse der NISF-Daten ergibt eine durchschnittliche Tagesentlohnung⁽¹⁾ von 94,63 Euro im Jahr 2014. Auf der aggregierten Ebene scheint der Unterschied zwischen Männern und Frauen vorerst beträchtlich: Den 107,81 Euro, welche die Männer durchschnittlich pro Tag verdienen, stehen 75,21 Euro der Frauen gegenüber. Der Gender Pay Gap beträgt somit 32,60 Euro bzw. 30,2%.

Wie komplex die Analyse der Entlohnung ist, zeigt sich, wenn man die Daten im Detail betrachtet. Bereits die Trennung zwischen Voll- und Teilzeitarbeit verändert die Situation beträchtlich. In beiden Fällen ist der Gender Pay Gap (*Vollzeit: 17,2%, Teilzeit: 12,9%*) deutlich kleiner als beim durchschnittlichen Gesamtwert (30,2%). Da die Arbeitswelt von einem hohen Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen (48,0% im Vergleich zu 11,6% der Männer) gekennzeichnet ist, haben die relativ geringen Teilzeitgehälter einen deutlichen Einfluss auf den Gesamtdurchschnitt.

Dieses Beispiel weist auf die Notwendigkeit hin, möglichst disaggregierte Daten zu verwenden. Das ist vor allem bei der Messung der „gleichen Entlohnung bei gleicher Arbeit“ notwendig. Für die folgende Analyse der Lohnunterschiede wurden nur **Vollzeitbeschäftigte** und deren Entlohnung nach Wirtschaftssektor, beruflicher Qualifikation, Vertragsart, Anzahl der vergüteten Wochen und Alter berücksichtigt. Dazu wurden alle vom NISF bereitgestellten Klassifikationsvariablen verwendet. Die erhaltenen Ergebnisse sind durchaus aufschlussreich.

Gender pay gap al 17,2% nei rapporti di lavoro a tempo pieno

Dall'analisi dei dati INPS emerge che la retribuzione media giornaliera⁽¹⁾ nel 2014 ammonta a 94,63 euro. A livello aggregato il divario fra maschi e femmine appare subito rilevante: a fronte di un salario medio giornaliero pari 107,81 euro percepito dai lavoratori maschi, le lavoratrici incassano mediamente 75,21 euro. Il gender pay gap ammonta quindi a 32,60 euro in termini assoluti ed al 30,2% in termini relativi.

La complessità dell'analisi della variabile retributiva viene messa in luce esaminando i dati nel dettaglio. Già distinguendo tra lavoro full-time e part-time, la situazione muta considerevolmente. In entrambi i casi il gender pay gap (*tempo pieno: 17,2%; tempo parziale: 12,9%*) mostra valori inferiori rispetto al dato medio aggregato (30,2%). Essendo il mondo del lavoro caratterizzato da un'elevata percentuale di donne con un impiego part-time (48,0% contro l'11,6% degli uomini), i compensi relativamente bassi in questa tipologia contrattuale hanno una chiara influenza sul valore medio calcolato a livello aggregato.

Questo esempio richiama la necessità di utilizzare possibilmente dati disaggregati. Ciò è necessario soprattutto quando lo scopo è quello di misurare la "parità retributiva a parità di lavoro". Nella seguente analisi del differenziale retributivo sono stati considerati esclusivamente i **lavoratori a tempo pieno** e le loro retribuzioni distinte per settore economico, qualifica professionale, tipologia contrattuale, numero di settimane retribuite ed età. A tal fine sono state utilizzate tutte le variabili di classificazione messe a disposizione dall'INPS. I risultati emersi sono particolarmente interessanti.

(1) Bruttoentlohnung im sozialversicherungspflichtigen Sinne. Weitere Hinweise zur verwendeten Methodik sind am Ende dieser Mitteilung angeführt. Retribuzione lorda ai fini previdenziali. Per ulteriori informazioni sulla metodologia impiegata, vedasi la parte finale del notiziario.

Tab. 1

Arbeitnehmer mit Vollzeitstelle in der Privatwirtschaft (a) und Bruttoentlohnungen (b) nach Geschlecht, Wirtschaftssektor, beruflicher Qualifikation, Vertragsart, vergüteten Wochen und Alter - 2014
Lavoratori dipendenti a tempo pieno nel settore privato (a) e relative retribuzioni lorde (b) per sesso, settore economico, qualifica professionale, tipologia contrattuale, settimane retribuite ed età - 2014

	Arbeitnehmer (%) Lavoratori dipendenti (%)			Durchschnittliche Tagesentlohnung Retribuzione giornaliera media		
	Frauen Femmine	Männer Maschi	Insgesamt Totale	Euro	Gender Pay Gap (%)	
Wirtschaftssektor						Settore economico
Bergbau u. Gewinnung von Steinen u. Erden	..	0,4	0,3	106,48	-13,5	Estrazione di minerali
Verarbeitendes Gewerbe	10,9	27,6	22,5	111,16	14,4	Attività manifatturiere
Energie- und Wasserversorgung	0,6	1,4	1,1	152,86	17,1	Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua
Baugewerbe	1,4	16,7	12,0	94,33	-3,1	Costruzioni
Handel; Reparatur von Kraftwagen, Kraft-rädern und Gütern für den persönlichen und häuslichen Gebrauch	19,6	15,3	16,6	104,59	19,9	Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa
Gastgewerbe	38,2	15,6	22,5	89,91	13,4	Alberghi e ristoranti
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	3,3	8,6	7,0	106,74	6,4	Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni
Finanzdienstleistungen	3,6	3,3	3,4	168,32	31,4	Attività finanziarie
Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung, Informatik, Dienstleistungen für Unternehmen	9,2	5,9	6,9	114,23	19,1	Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese
Erziehung und Unterricht	1,8	1,0	1,3	110,70	13,1	Istruzione
Gesundheits- und Sozialwesen	4,9	0,8	2,1	95,50	14,4	Sanità e assistenza sociale
Sonstige öffentliche, soziale und persönliche Dienstleistungen	6,5	3,3	4,3	113,33	31,1	Altri servizi pubblici, sociali e personali
Berufliche Qualifikation						Qualifica professionale
Arbeiter	48,5	66,2	60,8	92,60	14,6	Operai
Angestellte	45,6	25,1	31,4	116,77	22,7	Impiegati
Leitende Mitarbeiter	1,4	3,4	2,8	215,49	15,5	Quadri
Führungskräfte	0,2	0,9	0,7	459,85	23,7	Dirigenti
Lehrlinge	4,0	4,3	4,2	51,88	-8,9	Apprendisti
Anderes	0,4	0,2	0,2	204,17	32,8	Altro
Vertragsart						Tipologia contrattuale
Unbefristet	58,0	75,7	70,3	111,22	16,2	Tempo indeterminato
Befristet	12,4	10,7	11,2	87,73	8,2	Tempo determinato
Saisonarbeit	29,5	13,6	18,4	90,62	13,5	Stagionale
Vergütete Wochen						Settimane retribuite
52 Wochen	52,0	68,7	63,6	111,94	4,0	52 settimane
29 bis 51 Wochen	26,0	17,5	20,1	90,12	7,7	da 29 a 51 settimane
13 bis 28 Wochen	12,6	8,1	9,5	83,11	11,9	da 13 a 28 settimane
bis 12 Wochen	9,4	5,7	6,8	83,92	16,6	fino a 12 settimane
Alter (Jahre)						Età (anni)
<=19	4,5	4,5	4,5	52,45	-6,9	<=19
20-24	15,6	10,0	11,7	78,06	4,1	20-24
25-29	16,9	11,4	13,1	91,05	7,6	25-29
30-34	14,4	12,5	13,1	101,73	9,4	30-34
35-39	11,2	12,8	12,3	109,41	14,1	35-39
40-44	10,7	13,9	12,9	118,03	17,5	40-44
45-49	10,3	13,7	12,7	120,76	20,5	45-49
50-54	8,4	10,8	10,0	122,90	20,5	50-54
55-59	5,7	7,5	6,9	127,79	21,0	55-59
60-64	1,9	2,4	2,2	132,56	24,4	60-64
>=65	0,4	0,6	0,6	115,88	18,1	>=65
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	106,99	17,2	Totale

Legenda: **Höchstwerte der Klasse****Tiefstwerte der Klasse**

Lohnunterschied zu Ungunsten der Frauen

Lohnunterschied zu Gunsten der Frauen

Legenda: **Valori massimi nella classe****Valori minimi nella classe**

Differenziale retributivo a sfavore delle donne

Differenziale retributivo a favore delle donne

(a) Ohne Landwirtschaftssektor
Settore agricolo escluso(b) Bruttoentlohnung im sozialversicherungspflichtigen Sinne
Retribuzione lorda ai fini previdenziali

Quelle: NISF (Osservatorio statistico sui Lavoratori dipendenti), Auswertung des ASTAT

Fonte: INPS (Osservatorio statistico sui Lavoratori dipendenti), elaborazione ASTAT

Nahezu auf allen Ebenen besteht ein Gender Pay Gap zu Gunsten der Männer

Die Analyse zeigt, dass auf allen Ebenen ein Gender Pay Gap besteht. Bei fast allen untersuchten Merkmalen ergibt sich ein Unterschied zu Gunsten der Männer. Die einzigen Ausnahmen finden sich bei den *Lehrlingen*, in der Altersklasse *bis 19 Jahre* und in den Wirtschaftssektoren *Baugewerbe* und *Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden* (in diesen Sektoren sind jedoch nur sehr wenige Frauen tätig). Die vorhandenen Lohnunterschiede lassen sich dennoch nicht eindeutig auf das Merkmal Geschlecht zurückführen. Vielmehr spielen Faktoren wie Alter, Wirtschaftssektor oder Vertragsart eine durchaus maßgebliche Rolle.

Mit zunehmendem Alter nimmt der Lohnunterschied zu

Betrachtet man die Entwicklung des Gender Pay Gap in den einzelnen Altersklassen der Arbeitnehmer, so zeigt sich, dass dieser mit zunehmendem Alter kontinuierlich ansteigt.

Den bei weitem größten Sprung gibt es in den ersten beiden Altersklassen. Fällt der Gender Pay Gap in der Altersklasse *bis 19 Jahre* noch deutlich zu Gunsten der Frauen aus (6,9%), so beträgt er bei den 20- bis 24-Jährigen 4,1% zu Gunsten der Männer.

Auffallend ist auch die erhöhte Zunahme in den Altersklassen von 30 bis 49 Jahren. Der Gender Pay Gap steigt in dieser Lebensspanne von 9,4% bei den 30- bis 34-Jährigen auf 20,5% bei den 45- bis 49-Jährigen. Dies legt den Schluss nahe, dass die Baby-pause - und das damit zusammenhängende geringere Dienstalter der Frauen nach Wiedereintritt in das Erwerbsleben - ein einflussreicher Faktor auf die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern sein kann. Unterstützt wird diese Annahme vom kontinuierlichen Rückgang der Arbeitnehmerinnen mit Vollzeitstelle in den Altersklassen über 29 Jahren. Da die Variable Dienstalter in der verwendeten Datenquelle nicht verfügbar ist, bleibt dies jedoch eine interpretative Folgerung, die nicht eindeutig nachweisbar ist. Nichtsdestotrotz ist die Zunahme des Gender Pay Gap gerade in der Lebensspanne, in der ein großer Teil der Frauen aufgrund der Familiengründung zeitweise aus dem Erwerbsleben austritt, eine Tatsache. Dies wird auch dadurch gestützt, dass sich etwa die Hälfte (51,4%) der Arbeitnehmerinnen (Altersgruppe bis 34 Jahre) mit einem deutlich geringeren Gender Pay Gap (6,5%) konfrontiert sieht als die Arbeitnehmerinnen insgesamt.

Gender pay gap quasi sempre a favore dei lavoratori di sesso maschile

L'analisi evidenzia come esista un gender pay gap a tutti i livelli. Per quasi tutte le caratteristiche analizzate emerge un differenziale a favore degli uomini. Le uniche eccezioni si hanno nella qualifica di *Apprendista*, nella classe di età *fino ai 19 anni* e nei settori economici *Costruzioni* e *Estrazione di minerali* (tuttavia in queste ultime è attivo un esiguo numero di donne). Le differenze retributive considerate non possono tuttavia essere ricondotte esclusivamente alla differenza di genere: altri fattori come l'età, il settore economico o la tipologia contrattuale giocano anzi un ruolo decisivo.

Il differenziale retributivo aumenta con l'età

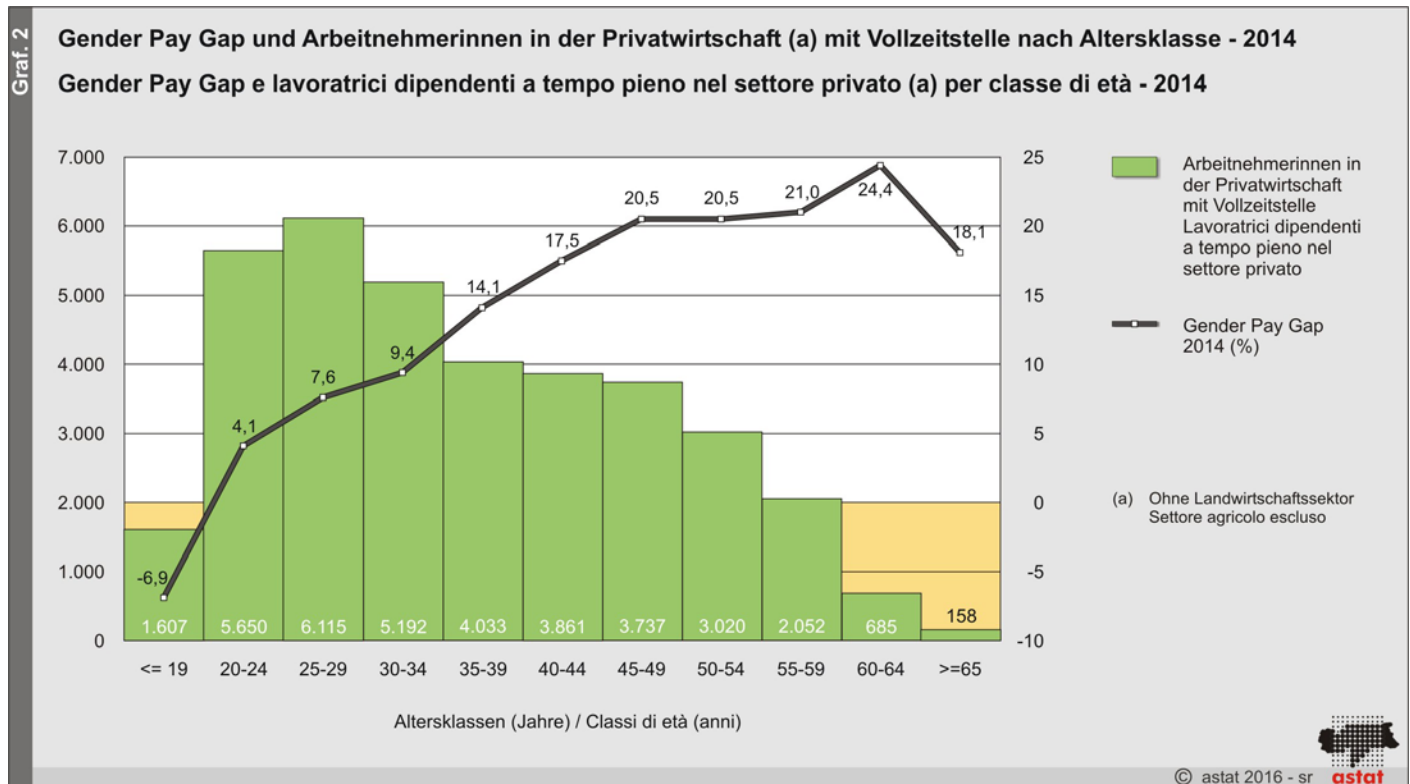
Se si considera il gender pay gap delle singole classi d'età dei lavoratori dipendenti, si osserva che esso cresce progressivamente all'aumentare dell'età.

L'incremento di gran lunga maggiore si manifesta nelle prime due classi d'età. Se il gender pay gap nella classe d'età *fino a 19 anni* è ancora chiaramente a favore delle donne (6,9%), esso ammonta al 4,1% in favore dei lavoratori di sesso maschile nella classe d'età tra i 20 e i 24 anni.

Evidente è anche l'incremento più elevato nelle classi da 30 a 49 anni. Il gender pay gap aumenta in questa classe d'età dal 9,4%, per la classe tra i 30 e i 34 anni, al 20,5%, per la classe tra i 45 e i 49 anni. Ciò avvalorata la tesi per cui il congedo per maternità - e la conseguente minore anzianità di servizio delle lavoratrici una volta rientrate nella vita lavorativa - possa essere un fattore molto influente sul differenziale retributivo tra i sessi. Questa teoria è supportata anche dalla continua diminuzione delle lavoratrici a tempo pieno nelle classi d'età superiori ai 29 anni. Poiché però la variabile "anzianità di servizio" non è disponibile nella banca dati utilizzata, questa resta un'interpretazione non dimostrabile in modo univoco. Ciò nonostante l'incremento del gender pay gap, nella fascia d'età nella quale gran parte delle donne si ritirano temporaneamente dal mondo del lavoro per formare una famiglia, è un dato di fatto. Tale ipotesi viene avvalorata anche dal fatto che quasi la metà (51,4%) delle lavoratrici comprese nella classe d'età fino a 34 anni si confronta con un gender pay gap nettamente minore (6,5%), rispetto alla totalità delle donne occupate come dipendenti.

Nennenswerte Veränderungen des Gender Pay Gap sind auch in den Altersklassen ab 60 Jahren zu verzeichnen. Aufgrund der geringen Anzahl der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in diesen Altersklassen sowie der eingeschränkten Disaggregationsmöglichkeiten der Untersuchungsvariablen lassen sich hierzu jedoch keine eindeutigen Schlüsse ziehen.

Variationen relevanten del gender pay gap si registrano anche nelle classi d'età dai 60 anni in poi. A causa del limitato numero di lavoratori di entrambi i sessi in questa fascia d'età, così come della limitata possibilità di disaggregazione delle variabili analizzate, non è possibile trarre conclusioni certe sull'interpretazione di tale fenomeno.



Deutliche Unterschiede beim Gender Pay Gap nach Wirtschaftssector

Die Untersuchung nach Wirtschaftssector zeigt zum Teil deutliche Unterschiede beim Gender Pay Gap. In den Sektoren *Bergbau und Gewinnung von Erden und Steinen* sowie im *Baugewerbe* gibt es einen Gap zu Gunsten der Frauen (13,5% bzw. 3,1%). Diese Sektoren sind jedoch, zusammen mit *Energie- und Wasserversorgung*, jene mit der geringsten Anzahl an Arbeitnehmerinnen. Die bei weitem meisten Arbeitnehmerinnen finden sich im *Gastgewerbe* mit 38,2%: Hier besteht ein Gender Pay Gap von 13,4% zu Gunsten der Männer. Dies ist zugleich der Sektor mit der niedrigsten durchschnittlichen Tagesentlohnung (89,91 Euro). Der größte Unterschied besteht hingegen im Sektor *Finanzdienstleistungen* (31,4%), dem Sektor mit der höchsten Tagesentlohnung (168,32 Euro).

Evidenti differenze nel gender pay gap per settore economico

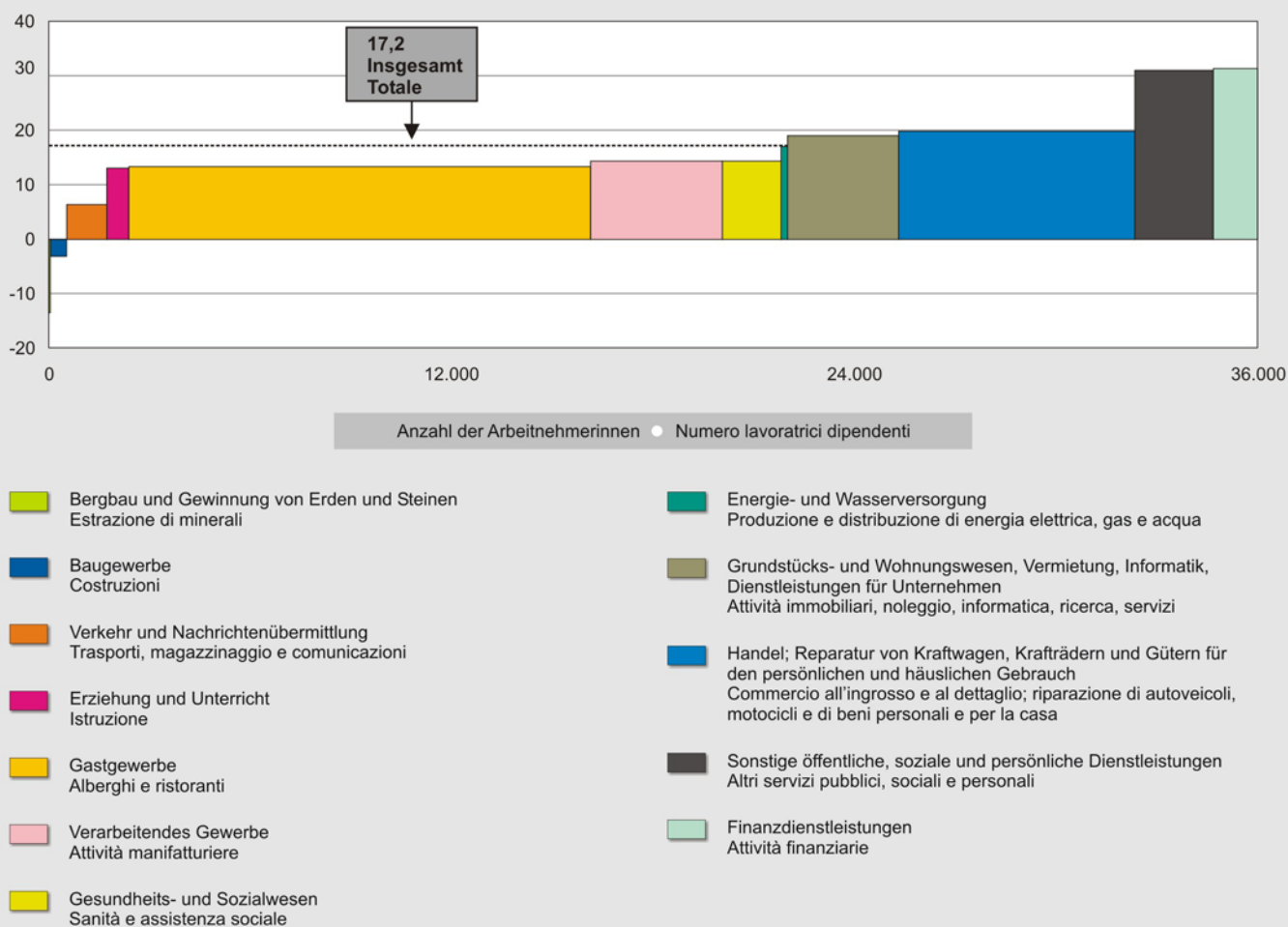
La disaggregazione per settore economico mostra, in parte, chiare differenze riguardanti il gender pay gap. Nel settore *Estrazione di minerali*, così come nelle *Costruzioni*, si osserva un differenziale favorevole alle donne (13,5% e 3,1%). Questi settori tuttavia, assieme al settore *Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua*, sono quelli con il minor numero di donne occupate. La quota di lavoratrici dipendenti di gran lunga maggiore si trova nel settore *Alberghi e ristoranti* con 38,2%: qui si osserva un gender pay gap a favore degli uomini del 13,4%. Questo è allo stesso tempo il settore con il più basso salario medio giornaliero (89,91 euro). Di contro il maggiore gap si osserva nel settore *Attività finanziarie* (31,4%), il settore con la retribuzione giornaliera maggiore (168,32 euro).

Gender Pay Gap (Vollzeit) in der Privatwirtschaft (a) nach Wirtschaftssektor - 2014

Prozentwerte

Gender pay gap (a tempo pieno) nel settore privato (a) per settore economico - 2014

Valori percentuali



(a) Ohne Landwirtschaftssektor
Settore agricolo escluso

© astat 2016 - sr **astat**

Anteil der befristeten oder saisonalen Arbeitsverhältnisse bei Frauen deutlich höher als bei Männern

Auf den verschiedenen Aggregationsebenen fällt immer wieder auf, dass der Anteil der Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Bereichen mit geringerem Einkommen besonders hoch ist. So arbeiten 42,0% der Arbeitnehmerinnen in befristeten oder saisonalen Arbeitsverhältnissen (lediglich 24,3% der männlichen Beschäftigten). Hier ist die durchschnittliche Tagesentlohnung tendenziell geringer als in unbefristeten Arbeitsverhältnissen. Auch in den höheren Lohnklassen sind die Frauen gegenüber den Männern unterrepräsentiert: Nur 1,5% der weiblichen Arbeitnehmer sind leitende Mitarbeiter oder Führungskräfte. Bei den Männern beträgt dieser Wert immerhin 4,3%.

La quota di donne che lavora con un contratto a termine o stagionale è decisamente più alta rispetto a quella degli uomini

A livelli differenti di aggregazione si osserva come la quota di donne nel mercato del lavoro sia particolarmente alta in ambiti a più basso reddito. Per esempio il 42,0% delle donne (contro appena il 24,3% dei lavoratori di sesso maschile) lavora con un contratto a termine o stagionale. Per tali contratti si registra tendenzialmente una retribuzione giornaliera media inferiore rispetto a quella dei contratti a tempo indeterminato. Anche nelle classi retributive più alte le donne sono sottorappresentate rispetto ai colleghi maschi: solo l'1,5% delle lavoratrici (a fronte del 4,3% dei lavoratori) sono dirigenti o quadri.

Gender Pay Gap seit 2010 nahezu unverändert

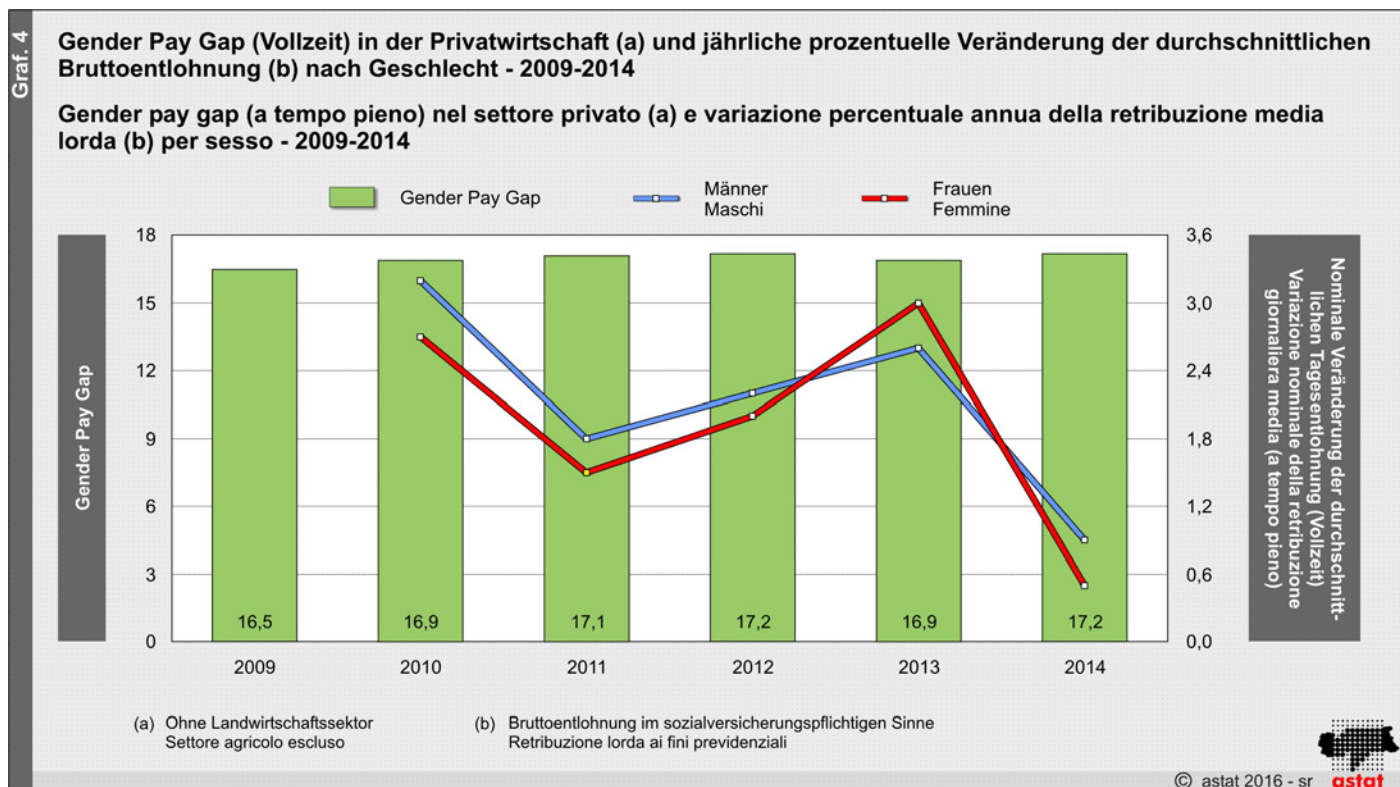
Im Jahr 2011 hat die Europäische Kommission den Europäischen Equal Pay Day ins Leben gerufen. Seither veröffentlicht das Landesinstitut für Statistik (ASTAT) jährlich entsprechende Daten auf der Basis der Entlohnungen der Arbeitnehmer in der Südtiroler Privatwirtschaft.

Ein Vergleich der bisher publizierten Daten zeigt, dass sich der Gender Pay Gap im Lauf der Jahre nicht signifikant verändert hat. Er betrug 2009 16,5% und bewegt sich seither konstant um die 17%. 2013 war das bisher einzige Jahr, in dem die Löhne der weiblichen Beschäftigten stärker gestiegen sind als jene der männlichen. Entsprechend gab es in diesem Jahr einen leichten Rückgang des Gender Pay Gap.

Gender pay gap pressoché invariato dal 2010

Nel 2011 la Commissione Europea ha istituito la giornata europea della parità retributiva (Equal Pay Day). Da allora l'Istituto provinciale di statistica (Astat) pubblica annualmente i relativi dati sulla base delle retribuzioni dei lavoratori dipendenti nel settore privato in provincia di Bolzano.

Un confronto tra i dati pubblicati fino ad ora mostra che il gender pay gap nel corso degli anni non è variato in modo significativo. Nel 2009 è stato calcolato nella misura del 16,5% e da allora si aggira costantemente attorno al 17%. Da allora solo nel 2013 le retribuzioni delle lavoratrici sono cresciute maggiormente di quelle dei lavoratori. Parallelamente in quello stesso anno è stata registrata una diminuzione del Gender Pay Gap.



Daten weisen auf einen bedeutenden Einfluss von Rollenbildern auf die Lohnentwicklung hin

Zusammenfassend zeigt die Analyse deutlich, dass Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern bestehen. Der Gender Pay Gap reicht von 30,2% bei der Gesamtbetrachtung über 17,2% bei alleiniger Berücksichtigung von Vollzeitarbeitsverhältnissen bis hin zu 6,5%, wenn man die Vollzeitbeschäftigten in der Altersklasse bis 34 Jahren (immerhin gut die Hälfte der weiblichen Vollzeitbeschäftigten) analysiert. Eine direkte geschlechtsspezifische Diskriminierung ist also -

I dati: rilevante influsso delle caratteristiche sociali dei generi sullo sviluppo delle retribuzioni

Riassumendo, l'analisi mostra chiaramente come sussista un differenziale retributivo tra donne e uomini. Il gender pay gap raggiunge il 30,2% al livello di aggregazione massima, il 17,2% considerando esclusivamente i rapporti di lavoro a tempo pieno ed il 6,5%, se si analizzano le forze lavoro a tempo pieno fino a 34 anni di età (comprendenti oltre la metà delle lavoratrici a tempo pieno). Qualora esistesse un'effettiva discriminazione direttamente dovuta al fattore sessuale,

wenn überhaupt - nicht für das gesamte Ausmaß der Lohnunterschiede verantwortlich. Merkmale, die durch in unserer Gesellschaft bestehende Rollenbilder bestimmt werden (wie z.B. erhöhter Teilzeitanteil, Konzentration auf bestimmte Wirtschaftssektoren oder Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses aus familiären Gründen), haben jedoch durchaus einen messbaren Einfluss auf die Lohnentwicklung eines individuellen Arbeitsverhältnisses.

Aufgrund der Beschaffenheit der Datenquelle konnte die Analyse nur mit Einschränkungen in ihrer Detailliertheit durchgeführt werden. So konnte z.B. die Bruttoentlohnung nicht um die möglicherweise geleisteten Überstunden bereinigt werden.

Methodik

Bei der Analyse von Entlohnungen müssen verschiedene Aspekte berücksichtigt werden. In erster Linie sind Datenquelle (Stichprobenerhebung oder Zählung, Verwaltungs- oder statistische Quelle) und Untersuchungsfeld (unselbstständig und/oder selbstständig Beschäftigte, Privatwirtschaft und/oder öffentlicher Sektor) wichtig. Weiters ist es unerlässlich, die verwendete Untersuchungsvariable klar und eindeutig zu definieren. Die Ergebnisse können unterschiedlich ausfallen, je nachdem, ob es sich um Stunden-, Tages-, Monats- oder Jahreslöhne bzw. Brutto- oder Nettolöhne handelt.

Die hier analysierten Daten stammen vom NISF (*Osservatorio statistico sui Lavoratori dipendenti* - www.inps.it), auf welches für methodische Vertiefungen verwiesen wird. Die Daten betreffen ausschließlich die **unselbstständigen, nicht landwirtschaftlichen Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft, die beim NISF versichert sind**. Die Untersuchungsvariable ist der jährliche **Bruttolohn**⁽²⁾ (Kassenkriterium). Für die Ermittlung des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern wurde die **durchschnittliche Tagesentlohnung** berechnet (besser geeignet wäre der Stundenlohn, es stehen jedoch keine Daten bezüglich der geleisteten Arbeitsstunden zur Verfügung). Sie ist das Verhältnis zwischen Bruttolohn und Anzahl der entlohten Tage im Jahr.

Vergleichbarkeit

Die Grunddaten stammen aus einem Verwaltungsarchiv und können sich somit - je nach Extraktionszeitpunkt - bezogen auf denselben Zeitraum geringfügig voneinander unterscheiden.

Hinweise für die Redaktion:

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an Patrick Frei (Tel. 0471 41 84 46).

Nachdruck, Verwendung von Tabellen und Grafiken, fotomechanische Wiedergabe - auch auszugsweise - nur unter Angabe der Quelle (Herausgeber und Titel) gestattet.

questa non può essere ritenuta totalmente responsabile del differenziale retributivo. I tratti specifici, legati ai ruoli precostituiti, esistenti nella nostra società (come una maggiore quota di lavoro part-time, una concentrazione in alcuni settori economici o l'interruzione del rapporto di lavoro per motivi familiari), hanno comunque un'influenza reale sull'andamento retributivo di un rapporto di lavoro individuale.

A causa delle caratteristiche della fonte dei dati, è stato possibile svolgere l'analisi solo con un limitato livello di dettaglio. Non è stato, ad esempio, possibile depurare le retribuzioni lorde dalle ore di straordinario lavorate.

Metodologia

Nell'analisi delle retribuzioni vanno considerati diversi aspetti. Innanzitutto è necessario conoscere la fonte di provenienza dei dati (indagini campionarie o rilevazioni censuarie, fonti amministrative o statistiche) e il campo di osservazione (lavoratori dipendenti o/e autonomi, settore privato o/e pubblico). Inoltre è indispensabile definire in modo chiaro ed univoco la variabile di analisi utilizzata. I risultati possono differire a seconda che si tratti di retribuzione oraria, giornaliera, mensile oppure annuale, lorda o netta.

I dati analizzati nel presente notiziario provengono dall'*Osservatorio statistico sui Lavoratori dipendenti* dell'INPS (www.inps.it), al quale si rinvia per eventuali approfondimenti metodologici, e riguardano esclusivamente i **lavoratori dipendenti privati non agricoli assicurati presso l'INPS**. La variabile di analisi è la **retribuzione lorda**⁽²⁾ nell'anno (criterio di cassa). Per determinare il differenziale retributivo fra i generi è stata calcolata la **retribuzione giornaliera media** (la retribuzione oraria sarebbe stata la misura ideale, ma i dati relativi al monte ore lavorate non sono disponibili), data dal rapporto tra retribuzione lorda e numero di giornate retribuite nell'anno.

Confrontabilità

I dati elementari derivano da un archivio amministrativo. Pertanto, a seconda del momento di estrazione, anche se riferiti allo stesso periodo, possono risultare leggermente differenti.

Indicazioni per la redazione:

Per ulteriori chiarimenti, si prega di rivolgersi a Patrick Frei (tel. 0471 41 84 46).

Riproduzione parziale o totale del contenuto, diffusione e utilizzazione dei dati, delle informazioni, delle tavole e dei grafici autorizzata soltanto con la citazione della fonte (titolo ed edizione).

(2) Bruttoentlohnung im sozialversicherungspflichtigen Sinne
Retribuzione lorda ai fini previdenziali