

# Ausgewählte Beiträge zur Schweizer Politik

Suchabfrage	<b>20.04.2024</b>
Thema	<b>Bevölkerung und Arbeit</b>
Schlagworte	<b>Gleichstellung in der Arbeitswelt</b>
Akteure	<b>Keine Einschränkung</b>
Prozesstypen	<b>Keine Einschränkung</b>
Datum	<b>01.01.1965 - 01.01.2021</b>

# Impressum

## Herausgeber

Année Politique Suisse  
Institut für Politikwissenschaft  
Universität Bern  
Fabrikstrasse 8  
CH-3012 Bern  
[www.anneepolitique.swiss](http://www.anneepolitique.swiss)

## Beiträge von

Benteli, Marianne  
Porcellana, Diane

## Bevorzugte Zitierweise

Benteli, Marianne; Porcellana, Diane 2024. *Ausgewählte Beiträge zur Schweizer Politik: Bevölkerung und Arbeit, Gleichstellung in der Arbeitswelt, 1992 - 2020*. Bern: Année Politique Suisse, Institut für Politikwissenschaft, Universität Bern.  
[www.anneepolitique.swiss](http://www.anneepolitique.swiss), abgerufen am 20.04.2024.

# Inhaltsverzeichnis

<b>Allgemeine Chronik</b>	1
<b>Sozialpolitik</b>	1
Bevölkerung und Arbeit	1
Arbeitsmarkt	3
Löhne	3
Kollektive Arbeitsbeziehungen	4

## Abkürzungsverzeichnis

<b>SECO</b>	Staatssekretariat für Wirtschaft
<b>SGK-NR</b>	Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrates
<b>BFS</b>	Bundesamt für Statistik
<b>WAK-SR</b>	Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Ständerates
<b>EU</b>	Europäische Union
<b>EMRK</b>	Europäische Menschenrechtskonvention
<b>BJ</b>	Bundesamt für Justiz
<b>SGB</b>	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
<b>WAK-NR</b>	Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrats
<b>VPOD</b>	Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste
<b>ZEMIS</b>	Zentrales Migrationsinformationssystem
<b>ILO</b>	Internationale Arbeitsorganisation
<b>BIGA</b>	Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit
<b>ArG</b>	Arbeitsgesetz
<b>ArGV 1</b>	Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz
<b>SAV</b>	Schweizerischer Arbeitgeberverband
<b>WBK-NR</b>	Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Nationalrats
<b>EntsG</b>	Entsendegesetz

---

<b>SECO</b>	Secrétariat d'Etat à l'économie
<b>CSSS-CN</b>	Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil national
<b>OFS</b>	Office fédéral de la statistique
<b>CER-CE</b>	Commission de l'économie et des redevances du Conseil des Etats
<b>UE</b>	Union européenne
<b>CEDH</b>	Convention européenne des droits de l'homme
<b>OFJ</b>	Office fédéral de la justice
<b>USS</b>	Union syndicale suisse
<b>CER-CN</b>	Commission de l'économie et des redevances du Conseil national
<b>SSP</b>	syndicats des Services publics
<b>SYMIC</b>	système d'information central sur la migration
<b>OIT</b>	Organisation internationale du travail
<b>OFIAMT</b>	Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail
<b>LTr</b>	Loi sur le Travail
<b>OLT 1</b>	Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail
<b>UPS</b>	Union Patronale Suisse
<b>CSEC-CN</b>	Commission de la science, de l'éducation et de la culture du Conseil national
<b>LDét</b>	Loi sur les travailleurs détachés

# Allgemeine Chronik

## Sozialpolitik

### Bevölkerung und Arbeit

### Bevölkerung und Arbeit

#### Rétrospective annuelle 2019: Population et travail

BERICHT  
DATUM: 31.12.2019  
DIANE PORCELLANA

Faut-il réviser **la loi sur le travail** (LTr)? La question a été à plusieurs reprises traitée en 2019 par les organes parlementaires. En début d'année, la CER-CN a été chargée d'élaborer un projet, afin d'assouplir les conditions encadrant le télétravail. Sa consœur, la CER-CE, a plaidé pour un modèle spécial annualisé du temps de travail, après avoir pris connaissance des avis contrastés concernant les avant-projets visant à introduire un régime de flexibilité partielle dans la LTr et à assouplir l'obligation de saisie du temps de travail pour le personnel dirigeant et les spécialistes. Malgré son préavis négatif, le Conseil national a soutenu la position de sa commission de libérer de l'obligation de saisie du temps de travail les employés de start-up détenant des participations dans une entreprise. Le Conseil fédéral priait, lui, d'attendre les résultats de l'évaluation des conséquences des nouvelles règles d'enregistrement de la durée du travail (art.73a et 73b) introduites en 2015 dans l'Ordonnance relative à la loi sur le travail (OLT1), avant de procéder à une libéralisation du temps de travail. Alors que l'Union patronale suisse (UPS) saluait l'élan favorable à la modernisation du droit du travail, les syndicats ont crié à la déréglementation et menacèrent de lancer un référendum.

Quant à la protection en cas de signalement d'irrégularités par le travailleur, l'adaptation du code des obligations a été rejetée par le Conseil national. Le Conseil des Etats doit à son tour se prononcer sur la solution «en cascade» élaborée par le Conseil fédéral.

Le Parlement a également légiféré pour que la Confédération puisse participer aux frais de contrôle de **l'obligation d'annonce des postes vacants**, jusqu'à fin 2023. Après un an d'application, le premier rapport sur le monitoring de l'exécution de l'obligation d'annoncer les postes a dressé un bilan plutôt positif de la mesure. En parallèle, le SECO a publié le quinzième rapport de l'Observatoire sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE, signalant de potentielles difficultés pour la Suisse à recruter dans le futur de la main-d'œuvre européenne. Contre un éventuel risque de pénurie de force de travail qualifiée, le Conseil fédéral a arrêté un catalogue de mesures pour encourager le recrutement de la main-d'œuvre indigène. Le rapport sur la mise en œuvre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes et le rapport sur l'exécution de la Loi sur le travail au noir ont, quant à eux, observé une amélioration dans la lutte contre le travail au noir et dans la lutte contre les infractions portant sur les conditions de salaire et de travail. Pour favoriser les contrôles des conditions de travail des **travailleurs détachés** en Suisse, le système d'information central de la migration (SYMIC) sera optimisé. La portée de l'art.2 de la loi sur les travailleurs détachés sera étendue (LDét), afin d'obliger les employeurs étrangers, détachant leurs travailleurs, à respecter les conditions salariales prescrites par une loi cantonale. Enfin, le Conseil fédéral comparera l'application de la directive sur les travailleurs détachés avec les mesures d'accompagnement prises en Suisse au titre de l'accord sur la **libre-circulation des personnes**, afin de lever les doutes relatifs à l'application réelle des directives européennes en la matière par les Etats membres de l'UE.

Du côté des **partenaires sociaux**, l'USS a, en écho à la grève des femmes, présenté ses revendications en faveur des femmes. Alertée par la hausse du travail temporaire durant les 30 dernières années, elle a réclamé des conditions de travail identiques pour tous les travailleurs, indépendamment de leur statut. En septembre, elle a exigé une augmentation générale des salaires de 2%. Quelques mois plus tard, d'autres demandes foisonnaient de la part des syndicats. L'UPS s'est opposée à la plupart des doléances et a proposé ses propres solutions. Toutefois, grâce à l'entente des patrons et des syndicats en marge du centenaire de l'OIT, la Suisse a pu être retirée de la liste noire des pays violant la Convention en matière de protection contre les licenciements antisyndicaux. Sans s'accorder, les représentants des travailleurs et des employeurs ont discuté de l'accord-cadre institutionnel dans une bonne atmosphère. Le Syndicat suisse des services publics (SSP) a entre autre déploré le jugement du Tribunal fédéral relatif au cas du licenciement des grévistes de l'hôpital de la Providence, selon lequel la

grève n'avait pas respecté les critères de licéité du droit de grève. La Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) a été sollicitée.

Le thème du marché du travail a particulièrement résonné dans les médias, durant les mois de mai et juin (3.9% et 2.94% des articles de presse). La place des femmes sur le marché du travail, les revendications syndicales, l'inscription de la Suisse sur la liste noire de l'OIT et, les interventions parlementaires traitées lors des sessions de mai et de juin ont fait couler beaucoup d'encre.<sup>1</sup>

BERICHT  
DATUM: 31.12.2020  
DIANE PORCELLANA

## Rétrospective annuelle 2020: Population et travail

En 2020, la crise du Covid-19 n'a pas seulement bouleversé le marché du travail, elle a également impacté la population helvétique.

Pour y faire face, les prescriptions légales sur le temps de travail et de repos pour les services hospitaliers ont été suspendues. Jusqu'à la mi-juin, le Conseil fédéral a recommandé le **homeoffice** à la population active. Près d'une personne sur deux a alors télétravaillé, selon les données de l'OFS. La presse, de son côté, a partagé plusieurs expériences et fourni des conseils pour concilier au mieux la vie professionnelle et familiale à la maison. Toutefois, plusieurs professions n'ont pas pu y recourir et étaient particulièrement exposées comme par exemple les caissiers et les caissières. En signe de reconnaissance pour leur prise de risques, les milieux syndicaux ont demandé de les récompenser avec une prime. Plusieurs entreprises et institutions ont répondu favorablement à l'appel, avec par exemple des gestes pour le personnel en contact avec la clientèle et le monde médical. Le vice-directeur de l'Office fédéral de la justice (OFJ) a, quant à lui, prié les employeurs de verser le salaire aux employé.e.s en quarantaine à la suite d'un séjour volontaire sur un territoire à risque élevé d'infection, après que l'Union patronale ait déclaré qu'ils n'y étaient pas légalement tenus. Pour éviter des licenciements en raison de la baisse temporaire de l'activité économique, les entreprises ont recouru au **chômage** partiel. Les exploitations agricoles ont pu profiter des services de personnes au chômage et ont recruté suffisamment de main-d'œuvre saisonnière, malgré les restrictions à la libre circulation des personnes.

La protection des travailleurs n'a pas été que le propre de la crise. Deux initiatives parlementaires – demandant une meilleure protection des femmes et des lanceurs d'alerte contre le risque de **licenciement** – ont été entérinées, suite au refus du Conseil national de la prolongation de la protection légale contre le licenciement après l'accouchement et du projet relatif au signalement d'irrégularités par le travailleur. S'agissant des **salaires minimaux**, si le secteur tertiaire ne devra pas répondre civilement du non-respect par les sous-traitants des salaires minimaux nets et des conditions de travail, le Parlement pourrait obliger les entreprises à informer leurs employé.e.s des abus relevés lors des contrôles opérés dans les secteurs soumis à des contrats-types de travail fixant des salaires minimaux. Un projet de révision de la loi sur les travailleurs détachés (LDét) pour étendre l'application des salaires minimaux cantonaux aux travailleurs détachés a été mis en consultation. La population genevoise a, quant à elle, accepté de se doter du salaire minimum le plus élevé au monde. Enfin, dans la lutte **contre le travail au noir**, le SECO a lancé une campagne pour sensibiliser les acteurs de terrains à la traite des êtres humains aux fins de l'exploitation du travail. Il a également publié son rapport sur l'exécution de la loi sur le travail au noir dans lequel il relève une baisse conséquente des soupçons et des sanctions prononcées pour le travail au noir en 2019.

Par rapport aux années précédentes, le thème du marché du travail a davantage résonné dans les médias en 2020. De février à fin septembre, plus de 2.5 pourcent des articles de presse y faisaient référence, avec un pic au-delà des 3 pourcent en mars et en juin.

Du point de vue de la population, nombre de décès ont été causés par le virus. Si certaines catégories de la **population** étaient dites «plus à risque» que d'autres – telle que les personnes âgées – le baromètre Génération 2020 révèle que pour la majorité des sondé.e.s le virus a eu un impact négatif sur les relations intergénérationnelles.<sup>2</sup>

## Arbeitsmarkt

STUDIEN / STATISTIKEN  
DATUM: 19.08.2019  
DIANE PORCELLANA

**Les multi-actifs, personnes cumulant plusieurs emplois, représentent 8.7% de la population active en 2017 contre une part de 4% en 1991**, d'après les chiffres de l'OFS. C'est le double de la moyenne européenne. Un quart d'entre-eux exercent déjà une activité à temps plein. Plusieurs causes peuvent expliquer cette croissance, dont notamment la précarisation du marché du travail et la croissance du travail à temps partiel. Selon les statistiques 2018 sur le potentiel de forces travail, 830'000 personnes souhaiteraient travailler davantage, dont 231'000 chômeurs, 356'000 personnes en sous-emploi et 240'000 actifs à la recherche d'un emploi mais pas disponible dans les deux semaines. Les statistiques révèlent également que les femmes sont davantage touchées que les hommes.<sup>3</sup>

## Löhne

STUDIEN / STATISTIKEN  
DATUM: 30.12.1992  
MARIANNE BENTELI

Das Biga führte zusammen mit dem Service cantonal de statistique de Genève eine **Piloterhebung zur Lohnstruktur** im Kanton Genf durch. Zum erstenmal wurden dabei in der Schweiz im Rahmen der amtlichen Statistik individuelle Lohndaten bei den Unternehmungen erhoben, was als wichtiger Schritt in Richtung einer modernen, informativen und eurokompatiblen Schweizer Lohnstatistik gewertet wurde. Erste Resultate der Untersuchung zeigten, dass sich die Lohnunterschiede hauptsächlich mit dem Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes (insbesondere Ausbildung und Berufserfahrung des Arbeitnehmers), der beruflichen Stellung sowie dem Lebens- und dem Dienstalter erklären lassen. Mit einer Differenz von 17% lagen die Löhne der Frauen global gesehen deutlich unter jenen der Männer, was darauf zurückzuführen ist, dass die Frauen in Kaderfunktionen, wo sie ohnehin schwach vertreten sind, lohnmassig deutlich schlechter gestellt sind als ihre männlichen Kollegen. Bei vergleichbaren Tätigkeiten an Stellen ohne leitende Funktion waren die Lohnunterschiede relativ gering bis vernachlässigbar. In der Privatindustrie fanden sich grössere Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern als im öffentlichen Sektor, dessen Lohnskalen offenbar weniger Raum für geschlechtsspezifische Diskriminierungen lassen.<sup>4</sup>

STUDIEN / STATISTIKEN  
DATUM: 05.01.1993  
MARIANNE BENTELI

Eine Studie der Handelshochschule St.Gallen (HSG) zeigte, dass Frauen in der Schweiz bezüglich Lohn noch immer benachteiligt sind. Für gleiche Arbeit verdienen weibliche Angestellte im Durchschnitt acht Prozent weniger als Männer. Die **Lohnungleichheit zwischen Mann und Frau** verstärkt sich mit zunehmender Qualifikation und höherem Alter. Besonders betroffen sind Branchen mit hohem Frauenanteil. Aber auch regionale Unterschiede wurden ausgemacht. Die höchsten Löhne werden laut HSG im zentralen Mittelland (AG, BL, BS, ZH und ZG) ausbezahlt. Im Durchschnitt wird in diesen Kantonen für eine vergleichbare Arbeit 3% mehr Lohn ausgerichtet als im westlichen Mittelland (BE, SO, FR, JU, VD, NE, GE). Auf Platz drei folgt die Ostschweiz (SG, AI, AR, TG, SH, GR) mit durchschnittlich 5% tieferen Löhnen.<sup>5</sup>

GESELLSCHAFTLICHE DEBATTE  
DATUM: 14.06.1996  
MARIANNE BENTELI

Der 14. Juni stand dieses Jahr unter dem von den Gewerkschaften proklamierten Motto der **Lohntransparenz**. An zahlreichen Orten der Schweiz wurden hierzu Aktionen und Veranstaltungen durchgeführt. Mit dem Tag der Lohntransparenz wollte der SGB am fünften Jahrestag des Frauenstreiks ein Tabu sprengen und einen weiteren Schritt hin zur Lohngleichheit tun. Der Manifestation war nur ein mässiger Erfolg beschieden, da offenbar immer noch eine Mehrheit der Erwerbstätigen nicht bereit ist, die Höhe des eigenen Lohnes publik zu machen.<sup>6</sup>

PARLAMENTARISCHE INITIATIVE  
DATUM: 17.08.2018  
DIANE PORCELLANA

Susanne Leutenegger Oberholzer (ps, BL) a déposé une initiative parlementaire visant la **publicité des salaires des employées et employés d'entreprises privées** pour faciliter la mise en œuvre de l'égalité salariale entre hommes et femmes. Elle demande une adaptation du cadre légal, notamment du code des obligations. Bien que le Conseil fédéral reconnaisse la pertinence de la mesure (Mo. 17.3613), il refuse d'imposer une obligation générale de transparence en la matière. Cela porterait atteinte à la liberté économique et contractuelle. Avec son projet de révision de la loi sur l'égalité, il souhaite tendre vers l'égalité salariale. Dans le cadre de l'examen préalable, la CSEC-CN décide de ne pas y donner suite par 18 voix contre 7. La majorité des membres de la commission s'oppose à l'idée de prévoir légalement une publication générale des

salaires. Une minorité souhaite au contraire y donner suite. L'initiative parlementaire passera devant le Conseil national.<sup>7</sup>

#### POSTULAT

DATUM: 17.12.2020  
DIANE PORCELLANA

Par 120 voix contre 62 et 2 abstentions, le Conseil national a adopté le postulat de la CSSS-CN chargeant le Conseil fédéral d'élaborer un **rapport sur une stratégie de renforcement de la Charte sur l'égalité salariale**, afin que davantage de cantons, de communes et d'entreprises parapubliques y adhèrent. Quelques membres de la commission préconisaient le rejet du postulat. Le Conseil fédéral proposait de rédiger le rapport dans le cadre des travaux de mise en œuvre de la future Stratégie Egalité 2030.<sup>8</sup>

#### Kollektive Arbeitsbeziehungen

#### STUDIEN / STATISTIKEN

DATUM: 31.12.2002  
MARIANNE BENTELI

In einer Studie stellte der SGB fest, dass Gesamtarbeitsverträge (GAV) ein gutes Instrument zur Durchsetzung von **Gleichstellungsforderungen** sind, umso mehr, wenn der Frauenanteil in den Verhandlungsdelegationen möglichst hoch ist. Gleichzeitig wurde ein Handlungsbedarf in allen Branchen und in verschiedenen Bereichen geortet. So sei der Geltungsbereich der meisten GAV auf Vollzeitangestellte beschränkt, was zu einer indirekten Diskriminierung der mehrheitlich weiblichen Teilzeitarbeitskräfte führe. Nur einzelne Unternehmen kennen laut Studie ein Recht auf Teilzeitarbeit, und die familienergänzende Kinderbetreuung sei in den Firmen kaum ein Thema. Die Gewerkschaften stellten fest, dass bei den Löhnen die Erfahrung gezeigt habe, dass das Gleichstellungsgesetz nicht ausreiche, um Diskriminierungen in der Privatwirtschaft zu verhindern. Hier müsse in Zukunft vermehrt zum Mittel der Verbandsbeschwerde gegriffen werden.<sup>9</sup>

---

1) Analyse APS des journaux 2019 – Population et travail

2) Analyse APS des journaux 2020 – Population et travail

3) Communiqué de presse du SECO 23.7.19; LT, 24.7., 19.8.19

4) F. Revaz / R. Rietschin, "Piloterhebung zur Lohnstruktur im Kanton Genf", in Die Volkswirtschaft, 65/1992, Nr. 12, S. 59 ff.; I. Krummenacher, "Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern. Auswertungen von Daten aus dem Kanton Genf", in Die Volkswirtschaft, 66/1993, Nr. 4, S. 37 ff. Für die weitere Entwicklung im Bereich der Lohnstatistik siehe I. Krummenacher, "Modernisierung der Lohn- und Gehaltserhebung vom Oktober (LOK)", in Die Volkswirtschaft, 65/1992, Nr. 9, S. 58 ff.

5) Presse vom 5.1.93.

6) Presse vom 12.4., 14.6. und 15.6.96; WoZ, 10.5.96; Ww, 23.5. und 6.6.96.

7) Avis du Conseil fédéral du 30.8.2017; Communiqué de presse CSEC-CN du 17.8.18

8) BO CN, 2020, p. 2665s; Communiqué de presse CSEC-CN du 16.10.20

9) Presse vom 8.3.02.