



Arbeit und Erwerb
Vie active et rémunération du travail

318-1000

Gesamtarbeitsvertragliche Lohnabschlüsse für 2010

Accords salariaux conclus pour 2010 Conventions collectives de travail



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Département fédéral de l'intérieur DFI
Bundesamt für Statistik BFS
Office fédéral de la statistique OFS

Neuchâtel, 2011

Die vom Bundesamt für Statistik (BFS)
herausgegebene Reihe «Statistik der Schweiz»
gliedert sich in folgende Fachbereiche:

- 0** Statistische Grundlagen und Übersichten
- 1** Bevölkerung
- 2** Raum und Umwelt
- 3** Arbeit und Erwerb
- 4** Volkswirtschaft
- 5** Preise
- 6** Industrie und Dienstleistungen
- 7** Land- und Forstwirtschaft
- 8** Energie
- 9** Bau- und Wohnungswesen
- 10** Tourismus
- 11** Mobilität und Verkehr
- 12** Geld, Banken, Versicherungen
- 13** Soziale Sicherheit
- 14** Gesundheit
- 15** Bildung und Wissenschaft
- 16** Kultur, Medien, Informationsgesellschaft, Sport
- 17** Politik
- 18** Öffentliche Verwaltung und Finanzen
- 19** Kriminalität und Strafrecht
- 20** Wirtschaftliche und soziale Situation
der Bevölkerung
- 21** Nachhaltige Entwicklung und Disparitäten
auf regionaler und internationaler Ebene

La série «Statistique de la Suisse»
publiée par l'Office fédéral de la statistique (OFS)
couvre les domaines suivants:

- 0** Bases statistiques et produits généraux
- 1** Population
- 2** Espace et environnement
- 3** Vie active et rémunération du travail
- 4** Economie nationale
- 5** Prix
- 6** Industrie et services
- 7** Agriculture et sylviculture
- 8** Energie
- 9** Construction et logement
- 10** Tourisme
- 11** Mobilité et transports
- 12** Monnaie, banques, assurances
- 13** Protection sociale
- 14** Santé
- 15** Education et science
- 16** Culture, médias, société de l'information, sport
- 17** Politique
- 18** Administration et finances publiques
- 19** Criminalité et droit pénal
- 20** Situation économique et sociale
de la population
- 21** Développement durable et disparités régionales
et internationales

Gesamtarbeitsvertragliche Lohnabschlüsse für 2010

Kommentierte Ergebnisse und Tabellen

Accords salariaux conclus pour 2010 Conventions collectives de travail

Résultats commentés et tableaux

Bearbeitung
Rédaction

Carole Maillard

Herausgeber
Editeur

Bundesamt für Statistik (BFS)
Office fédéral de la statistique (OFS)

Herausgeber:	Bundesamt für Statistik (BFS)
Auskunft:	BFS, Sektion Löhne und Arbeitsbedingungen, Tel. 032 713 64 29, E-Mail: lohn@bfs.admin.ch Internetseite: http://www.statistik.admin.ch/
Autorin:	Carole Maillard
Realisierung:	Carole Maillard
Vertrieb:	Bundesamt für Statistik, CH-2010 Neuchâtel Tel. 032 713 60 60 / Fax 032 713 60 61 / E-Mail: order@bfs.admin.ch
Bestellnummer:	318-1000
Preis:	Fr. 8.– (exkl. MWST)
Reihe:	Statistik der Schweiz
Fachbereich:	3 Arbeit und Erwerb
Originaltext:	Französisch
Übersetzung:	Sprachdienste BFS
Titelgrafik:	BFS; Konzept: Netthoevel & Gaberthüel, Biel; Foto: © jeremias münch – Fotolia.com
Grafik/Layout:	BFS
Copyright:	BFS, Neuchâtel 2011 Abdruck – ausser für kommerzielle Nutzung – unter Angabe der Quelle gestattet
ISBN:	978-3-303-03251-0
Editeur:	Office fédéral de la statistique (OFS)
Complément d'information:	OFS, Section des salaires et des conditions de travail, tél. 032 713 64 29, e-mail: lohn@bfs.admin.ch Site Internet: http://www.statistique.admin.ch/
Auteur:	Carole Maillard
Réalisation:	Carole Maillard
Diffusion:	Office fédéral de la statistique, CH-2010 Neuchâtel tél. 032 713 60 60 / fax 032 713 60 61 / e-mail: order@bfs.admin.ch
Numéro de commande:	318-1000
Prix:	8 francs (TVA excl.)
Série:	Statistique de la Suisse
Domaine:	3 Vie active et rémunération du travail
Langue du texte original:	Français
Page de couverture:	OFS; concept: Netthoevel & Gaberthüel, Bienne; photo: © jeremias münch – Fotolia.com
Graphisme/Layout:	OFS
Copyright:	OFS, Neuchâtel 2011 La reproduction est autorisée, sauf à des fins commerciales, si la source est mentionnée
ISBN:	978-3-303-03251-0

Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste in Kürze	5
1 Einleitung	7
1.1 Ziel der Statistik	7
1.2 Inhalt der Publikation	8
2 Vereinbarte Lohnanpassungen 2010	9
2.1 Lohnverhandlungen und Lohnvereinbarungen	9
2.2 Nominale Effektivlohnanpassung	10
2.3 Nominale Mindestlohnanpassung	12
2.4 Reale Effektivlohnanpassung und Wirtschaftswachstum	14
2.5 Verteilung der nominalen Effektivlohnanpassung	15
2.6 Generell erteilte Effektivlohnanpassung und Teuerung	16
2.7 Effektivlohnanpassung und Situation auf dem Arbeitsmarkt	17
3 Abdeckung der Kollektivverhandlungen	19
3.1 Klauseln zu den Effektivlohnverhandlungen	19
3.2 Abdeckung der Kollektivverhandlungen	20

Table des matières

L'essentiel en bref	5
1 Introduction	7
1.1 Objet de la statistique	7
1.2 Contenu de la publication	8
2 Adaptations salariales convenues pour 2010	9
2.1 Négociations et accords salariaux	9
2.2 Adaptation nominale des salaires effectifs	10
2.3 Adaptation nominale des salaires minimaux	12
2.4 Adaptation réelle des salaires effectifs et croissance économique	14
2.5 Répartition de l'adaptation nominale des salaires effectifs	15
2.6 Adaptation des salaires effectifs allouée collectivement et renchérissement	16
2.7 Adaptation des salaires effectifs et situation sur le marché du travail	17
3 Champ de la négociation collective	19
3.1 Clauses de négociation des salaires effectifs	19
3.2 Champ de la négociation collective	20

4	Methodische Aspekte und Begriffserklärungen	23	4	Aspects méthodologiques et définitions	23
4.1	Auswahl der GAV	23	4.1	Sélection des CCT	23
4.2	Datenquelle	24	4.2	Source des données	24
4.3	Konzepte und Verfahren	24	4.3	Concepts et procédés	24
4.4	Begriffe	27	4.4.	Définitions	29
	Anhangtabellen	31		Tableaux annexés	31

Das Wichtigste in Kürze

Vereinbarte Lohnanpassungen 2010

Bei den Lohnverhandlungen für 2010, die im Rahmen der wichtigsten Gesamtarbeitsverträge (GAV mit mindestens 1500 Arbeitnehmenden) geführt wurden, einigten sich die Sozialpartner auf eine nominale Anpassung der Effektivlöhne um durchschnittlich 0,7%. Die in den GAV festgelegten Mindestlöhne wurden im Mittel ebenfalls um 0,7% angehoben.

Die im Rahmen der wichtigsten GAV geführten Lohnverhandlungen bezogen sich auf 23% der Angestellten in der Schweiz.

Rund 520'500 Arbeitnehmende profitierten von einer Anpassung ihres Effektivlohns, wobei rund 822'000 Arbeitnehmende einem GAV mit Tariflohnverhandlungen unterstellt waren.

Entwicklung der gesamtarbeitsvertraglichen Löhne

Im Laufe des seit 2004 anhaltenden Wirtschaftswachstums stiegen die Effektivlöhne in den gesamtarbeitsvertraglich geregelten Wirtschaftsbereichen stetig (vgl. Grafik G1). Die durchschnittliche Anpassung der Effektivlöhne stieg nominal von 1,1% im Jahr 2004 auf 2,2% im Jahr 2008 und auf 2,6% im Jahr 2009. Im Jahr 2010 betrug die Anpassung der im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen ausgehandelten Löhne als Folge der Ende 2008 eingetretenen Wirtschaftskrise nur noch 0,7%.

Real verlief die Entwicklung weniger einheitlich (vgl. Grafik G6): Von 0,3% im Jahr 2004 stieg die Lohnanpassung schrittweise auf 1,3% im Jahr 2007 und wurde 2008 infolge einer Jahresteuierung von 2,4% negativ (-0,2%). Im Jahr 2009 erreichte sie 3,1%, ihren höchsten Wert seit Beginn der Statistik im Jahr 1993. Schliesslich stagnierten die realen Effektivlöhne im Jahr 2010 (0%).

Von 2004 bis 2009 waren die Mindestlöhne durch einen deutlicheren Aufwärtstrend gekennzeichnet als die Effektivlöhne. Ihre durchschnittliche Anpassung stieg nominal von 0,6% im Jahr 2004 auf 2,9% im Jahr 2007, ging anschliessend im Jahr 2008 auf 1,8% zurück und erreichte

L'essentiel en bref

Adaptations salariales convenues pour 2010

Lors des négociations salariales pour 2010, menées dans le cadre des principales conventions collectives de travail (CCT concernant au moins 1500 personnes salariées), les partenaires sociaux ont convenu d'une adaptation nominale des salaires effectifs s'élevant en moyenne à 0,7%. Les salaires minimaux fixés dans les CCT ont été également relevés de 0,7% en moyenne.

Les négociations salariales dans les principales CCT ont concerné 23% des personnes salariées en Suisse.

Près de 520'500 personnes ont bénéficié d'une adaptation de leur salaire effectif tandis qu'environ 822'000 personnes relevaient d'une CCT dont les salaires tarifaires avaient été négociés.

Evolution des salaires dans les CCT

Au cours de la période de croissance économique prévalant dès 2004, les salaires effectivement versés dans les domaines d'activité économique couverts par une CCT augmentent régulièrement (cf. graphique G1). Leur adaptation nominale moyenne passe de 1,1% en 2004 à 2,2% en 2008 pour atteindre 2,6% en 2009. En 2010, à la suite de la crise économique survenue dès la fin 2008 l'adaptation des salaires négociés ne s'élève plus qu'à 0,7%.

En termes réels l'évolution est plus contrastée (cf. graphique G6): de 0,3% en 2004, l'adaptation passe progressivement à 1,3% en 2007 puis devient négative en 2008 (-0,2%) à cause d'un renchérissement de 2,4%. En 2009 elle atteint 3,1%, sa valeur la plus élevée depuis 1993, année marquant le début de la statistique. Enfin, en 2010, les salaires effectifs réels stagnent (0%).

De 2004 à 2009 les salaires minimaux affichent une tendance à la hausse plus prononcée que celle des salaires effectifs. Leur adaptation nominale moyenne passe de 0,6% en 2004 à 2,9% en 2007, baisse à 1,8% en 2008 puis culmine à 3,2% en 2009, valeur jamais

schliesslich im Jahr 2009 mit 3,2% ihren Höhepunkt. Dieser Wert war seit Beginn der Statistik noch nie erreicht worden. In der Folge ging die Anpassung der Mindestlöhne im Jahr 2010 wie bei den Effektivlöhnen auf 0,7% zurück.

atteinte depuis le début de la statistique. Enfin, l'adaptation des salaires minimaux tombe à 0,7% en 2010, à l'instar de celle des salaires effectifs.

Abdeckung der Kollektivverhandlungen

Nach einer Schätzung, die sich auf alle GAV bezieht, die Lohnbestimmungen enthalten, wurde im Jahr 2010 der Lohn von rund 35% aller Beschäftigten¹ in der Schweiz im Rahmen von Kollektivverhandlungen bestimmt.

Champ de la négociation collective

En se référant à l'ensemble des CCT contenant des dispositions salariales, on estime en 2010 que la rémunération d'environ 35% des emplois¹ en Suisse est définie par la négociation collective.

Schlüsselindikatoren / Indicateurs-clés

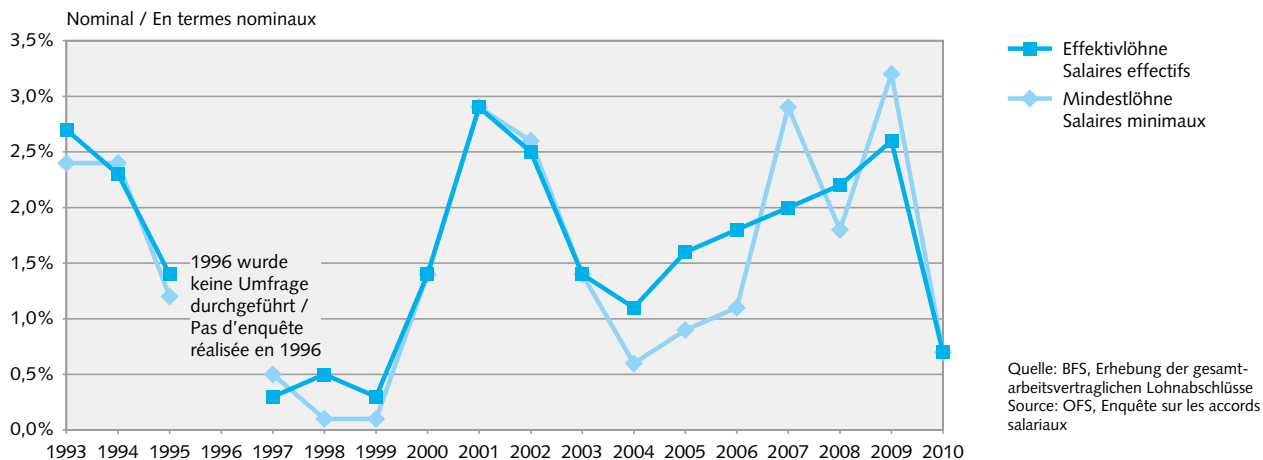
Nominale Lohnanpassungen für 2010 in den Schweizer GAV¹, in% Adaptations nominales des salaires pour 2010 dans les¹ CCT en Suisse, en%	
Durchschnittliche Effektivlohnanpassung / Adaptation moyenne des salaires effectifs	0,7%
generelle Anpassungen / adaptations à titre collectif	0,3%
individuelle Anpassungen / adaptations à titre individuel	0,4%
Durchschnittliche Mindestlohnanpassung / Adaptation moyenne des salaires minimaux	0,7%
¹ Gesamtarbeitsverträge mit mindestens 1500 Arbeitnehmenden / Conventions collectives de travail concernant au moins 1500 personnes salariées	
Abdeckung der Kollektivverhandlungen / Champ de la négociation collective	
in% der Anzahl Beschäftigten (BZ-AGR 2008 und BESTA, 2. Quartal 2010)	35%
en% du nombre d'emplois (RE-AGR 2008 et STATEM, 2 ^e trimestre 2010)	

¹ Landwirtschaftliche Betriebszählung BZ-AGR 2008 für den primären Sektor, Beschäftigungsstatistik BESTA, 2. Quartal 2010 für den sekundären und tertiären Sektor.

¹ Recensement des exploitations agricoles RE-AGR 2008 pour le secteur primaire, Statistique de l'emploi STATEM, 2^e trimestre 2010 pour les secteurs secondaire et tertiaire.

Lohnanpassungen¹ in der Schweiz Adaptations salariales¹ en Suisse

G 1

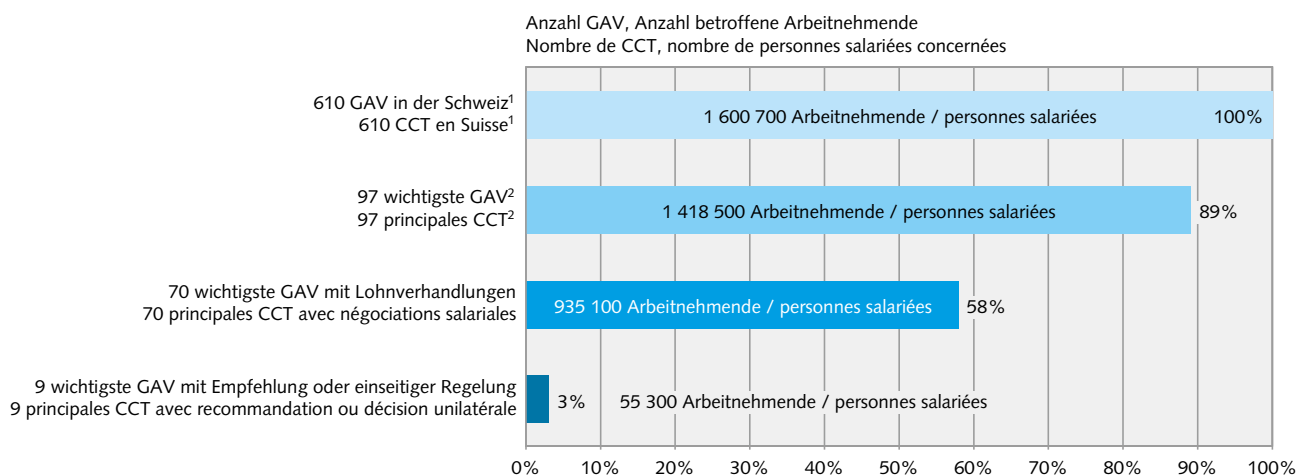


¹ Wichtigste Gesamtarbeitsverträge: GAV mit mindestens 1500 Arbeitnehmenden
Principales conventions collectives de travail: CCT concernant au moins 1500 personnes salariées

© Bundesamt für Statistik (BFS) / Office fédéral de la statistique (OFS)

Wichtigste Gesamtarbeitsverträge mit Lohnverhandlungen für 2010 Principales CCT avec des négociations salariales pour 2010

G 2



¹ Erhebung der Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz (EGS 2007). Ohne GAV, die sich mit der vorzeitigen Pensionierung, mit der beruflichen Vorsorge oder mit Vollzugsmassnahmen befassen. Stand per 1. Mai 2007.

Enquête sur les Conventions collectives de Travail en Suisse (ECS 2007). Sans les CCT traitant de la retraite anticipée ou de la prévoyance professionnelle et les CCT portant sur des mesures d'exécution. Etat au 1^{er} mai 2007.

² GAV mit mindestens 1500 Arbeitnehmenden. / CCT concernant au moins 1500 personnes salariées.

© Bundesamt für Statistik (BFS) / Office fédéral de la statistique (OFS)

1 Einleitung

1.1 Ziel der Statistik

Die Erhebung der gesamtarbeitsvertraglichen Lohnabschlüsse (EGL) befasst sich mit den Ergebnissen der Lohnverhandlungen, die jedes Jahr von den unterzeichnenden Sozialpartnern der wichtigsten GAV geführt werden, das heisst der GAV, denen mindestens 1500 Arbeitnehmende unterstellt sind (vgl. Begriffe).

In der Regel finden die Verhandlungen über die Löhne für das nächste Jahr jeweils im Herbst statt. Sie führen meist zu Vereinbarungen über die Anpassung (nach oben oder unten) der Effektiv- und/oder Mindestlöhne. Unter Effektivlöhnen versteht man die Löhne, die die GAV-Unterstellten tatsächlich erhalten, und unter Mindestlöhnen die in den GAV festgelegten einzelnen Tariflöhne oder die Untergrenzen von Tariflohnklassen (vgl. Begriffe).

Die Statistik der Lohnvereinbarungen liefert zwei Indikatoren zur Entwicklung der im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen ausgehandelten Löhne: die durchschnittliche nominale Anpassung der Effektivlöhne und die durchschnittliche nominale Anpassung der Mindestlöhne. Im Rahmen dieser Statistik wird auch die Schätzung zur Abdeckung der Kollektivverhandlungen vorgenommen, das heisst zur Zahl der Arbeitnehmenden mit einer Arbeitsstelle, bei welcher der Lohn und/oder die Arbeitsbedingungen direkt oder indirekt – beispielsweise entsprechend den Allgemeinverbindlichkeitsklauseln (vgl. Begriffe, Allgemeinverbindlicher GAV) – durch einen oder mehrere GAV bestimmt werden.

1 Introduction

1.1 Objet de la statistique

L'enquête sur les accords salariaux (EAS) a pour objet les résultats des négociations salariales menées chaque année par les partenaires sociaux signataires des principales CCT, soit des CCT comptant au moins 1500 personnes (cf. définitions).

Les négociations qui se déroulent le plus souvent en automne pour l'année suivante débouchent pour la plupart d'entre elles sur des accords concernant l'adaptation (augmentation ou diminution) des salaires effectifs et/ou des salaires minimaux. Sous salaires effectifs on entend les salaires effectivement perçus par les personnes couvertes par les CCT et sous salaires minimaux les salaires tarifaires uniques ou les limites inférieures des classes de salaires tarifaires fixés dans les CCT (cf. définitions).

La statistique des accords salariaux fournit deux indicateurs d'évolution des salaires négociés collectivement: l'adaptation nominale moyenne des salaires effectifs et l'adaptation nominale moyenne des salaires minimaux. Elle estime aussi le champ de la négociation collective, soit le nombre de personnes occupant un emploi dont la rémunération et/ou les conditions de travail sont définies directement ou indirectement – par exemple en vertu de clauses d'extension (cf. définitions, CCT étendue) – par une ou plusieurs CCT.

1.2 Inhalt der Publikation

In Kapitel 2 dieser Publikation geht es zunächst um die verschiedenen Arten von Lohnvereinbarungen. Anschliessend werden die für 2010 vereinbarten durchschnittlichen Anpassungen der Effektivlöhne und der Mindestlöhne in allen gesamtarbeitsvertraglich geregelten Wirtschaftsbereichen und in den einzelnen Wirtschaftszweigen erläutert. Schliesslich wird die Entwicklung der Effektivlohnanpassungen in den wirtschaftlichen Kontext gestellt, indem sie mit der Entwicklung einiger Indikatoren verglichen wird.

Kapitel 3 beschreibt gesamtarbeitsvertragliche Klauseln für die Effektivlohnverhandlungen sowie den Bereich und die Ebenen der Kollektivverhandlungen.

In Kapitel 4 werden die methodischen Aspekte und die Begriffe erläutert. Die Tabellen mit den Resultaten finden sich im Anhang.

1.2 Contenu de la publication

Le chapitre 2 de cette publication s'intéresse tout d'abord aux différents types d'accords salariaux. Il présente ensuite les adaptations des salaires effectifs et des salaires minimaux convenues pour 2010 en moyenne dans l'ensemble des domaines d'activité économique couverts par les CCT et dans les différentes branches. Puis l'évolution de l'adaptation des salaires effectifs est replacée dans le contexte économique en la comparant à celle de quelques indicateurs.

Le chapitre 3 traite des clauses conventionnelles de négociation des salaires effectifs puis du champ et des niveaux de la négociation collective.

Les aspects méthodologiques et les définitions sont listés dans le chapitre 4. Les tableaux récapitulatifs des résultats se trouvent en annexe.

2 Vereinbarte Lohnanpassungen 2010

2.1 Lohnverhandlungen und Lohnvereinbarungen

Die Lohnverhandlungen für 2010 wurden in 70 GAV geführt, von denen insgesamt 935'100 Arbeitnehmende betroffen waren (vgl. Grafik G2). Dies entspricht 58% der Arbeitnehmenden, die in der Schweiz einem GAV unterstellt sind. Zum Vergleich wurden im Jahr 2009 für 70% der GAV-Unterstellten Lohnverhandlungen geführt.

Je nach GAV können sich die Lohnverhandlungen auf die folgenden Elemente beziehen:

- sowohl auf die Effektiv- als auch auf die Mindestlöhne. Im Jahr 2010 wurden solche Lohnvereinbarungen im Rahmen von 40 GAV abgeschlossen (vgl. Grafik G3). Bei einigen dieser GAV wurde für beide Lohnarten die gleiche Lohnanpassung vereinbart, weil sich die Effektivlohnanpassung in dem im GAV festgelegten Lohnraster niederschlägt.

2 Adaptations salariales convenues pour 2010

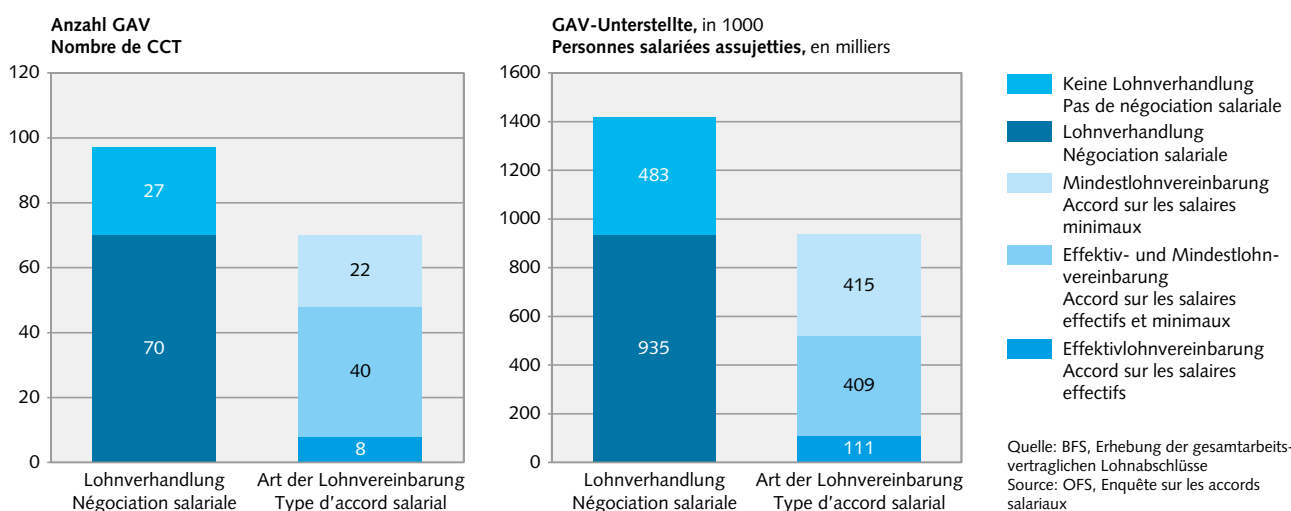
2.1 Négociations et accords salariaux

Les négociations salariales pour 2010 se sont déroulées dans le cadre de 70 CCT concernant au total 935'100 personnes (cf. graphique G2). Ce chiffre représente 58% des personnes couvertes par les CCT en Suisse. A titre de comparaison, 70% des personnes assujetties aux CCT bénéficiaient de négociations salariales en 2009.

Selon les CCT les négociations salariales peuvent porter

- à la fois sur les salaires effectifs et les salaires minimaux. En 2010 de tels accords ont été conclus dans le cadre de 40 CCT (cf. graphique G3). Dans quelques-unes de ces CCT l'adaptation convenue est identique pour les deux types de salaires car l'adaptation des salaires effectifs se répercute sur la grille salariale fixée dans la CCT.

Gesamtarbeitsverträge (GAV)¹ nach der Art der Lohnvereinbarung für 2010
Conventions collectives de travail (CCT)¹ selon le type d'accord salarial pour 2010 G 3



¹ Wichtigste Gesamtarbeitsverträge: GAV mit mindestens 1500 unterstellten Arbeitnehmenden
 Principales conventions collectives de travail: CCT concernant au moins 1500 personnes salariées assujetties

- nur auf die Effektivlöhne. Im Jahr 2010 war dies bei acht GAV der Fall.
- nur auf die Tarif- oder Mindestlöhne; dies traf im Jahr 2010 auf 22 GAV zu.
- seulement sur les salaires effectifs. En 2010 c'est le cas dans huit CCT.
- seulement sur les salaires tarifaires ou minimaux; c'est le cas de 22 CCT en 2010.

2.2 Nominale Effektivlohnanpassung

Im Rahmen von 57 GAV kamen die Sozialpartner zusammen, um über die Effektivlöhne zu verhandeln. Bei neun dieser GAV wurden schliesslich keine Verhandlungen geführt. In diesen Fällen traf die Arbeitgeberseite einen einseitigen Entscheid oder gab eine Empfehlung ab. Schliesslich waren 520'500 Arbeitnehmende (48 GAV) von den Lohnverhandlungen betroffen. Diese führten zu einer Erhöhung der Effektivlöhne um durchschnittlich 0,7%.

Im primären Sektor war keine Lohnvereinbarung zu verzeichnen. Im sekundären Sektor erhielten 221'800 Arbeitnehmende eine durchschnittliche Lohnerhöhung von 0,4%. Im tertiären Sektor wurde der Lohn von 298'700 Arbeitnehmenden um durchschnittlich 1% erhöht.

Die Wirtschaftszweige Post und Nachrichtenübermittlung (+1,4%), Landverkehr, Transport in Rohrfernleitungen (+1,3%), Herstellung von Bekleidung und Pelzwaren (+1,2%) sowie Gesundheits- und Sozialwesen (+1,1%) verzeichneten die höchsten Effektivlohnanpassungen. Im Gegensatz dazu erfolgte in den Wirtschaftszweigen Be- und Verarbeitung von Holz sowie Herstellung von Nahrungsmitteln und Getränken eine Lohnanpassung von lediglich 0,1% und in den Wirtschaftszweigen Herstellung von medizinischen und optischen Geräten, Präzisionsinstrumenten, Uhren sowie Unterhaltung, Kultur und Sport stagnierten die nominalen Effektivlöhne (vgl. Grafik G4).

Die generelle Anpassung der Effektivlöhne – d. h. eine Lohnanpassung, die für alle dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden gleich ausfiel (vgl. Begriff Effektivlohnerhöhung generell) – betrug im Mittel 0,3%. Bei 21 GAV, denen 241'700 Personen unterstehen, war diese Lohnanpassung gleich null, oder sie fiel negativ aus.

Die individuell gewährten Lohnanpassungen (vgl. Begriff Effektivlohnerhöhung individuell) beliefen sich auf durchschnittlich 0,4%. So wurden 54% der für Lohnerhöhungen bestimmten Lohnsumme für individuelle Effektivlohnerhöhungen verwendet.

Im sekundären Sektor wurden 97% der Lohnerhöhungen im Rahmen von generellen Lohnerhöhungen gewährt, während der entsprechende Wert im tertiären Sektor bei

2.2 Adaptation nominale des salaires effectifs

Les partenaires sociaux se sont réunis pour négocier sur les salaires effectifs dans le cadre de 57 CCT. Dans 9 d'entre elles il n'y a pas eu de négociations. La partie patronale a pris une décision unilatérale ou émis une recommandation. Finalement 520'500 personnes (48 CCT) ont été concernées par des négociations; celles-ci ont abouti à un relèvement des salaires effectifs de 0,7% en moyenne.

Dans le secteur primaire, aucun accord n'a été enregistré. Dans le secteur secondaire, 221'800 personnes ont bénéficié d'une adaptation moyenne de 0,4%. Dans le secteur tertiaire, 298'700 personnes ont vu leur salaire augmenter en moyenne de 1%.

Les branches des postes et télécommunications (+1,4%), des transports terrestres (+1,3%), de l'industrie de l'habillement (+1,2%) et de la santé et des activités sociales (+1,1%) affichaient les adaptations de salaires effectifs les plus élevées. A l'opposé, les branches du travail du bois et des industries alimentaires enregistraient une adaptation de 0,1% et les salaires effectifs nominaux stagnaient dans la fabrication d'instruments médicaux, de précision et de l'horlogerie et les activités récréatives, culturelles et sportives (cf. graphique G4).

L'adaptation des salaires effectifs attribuée généralement – soit de manière identique à toutes les personnes couvertes par la CCT (cf. définitions, Augmentation collective ou générale des salaires effectifs) – s'est élevée à 0,3% en moyenne. On remarque qu'elle a été nulle ou négative dans 21 CCT dont relevaient 241'700 personnes.

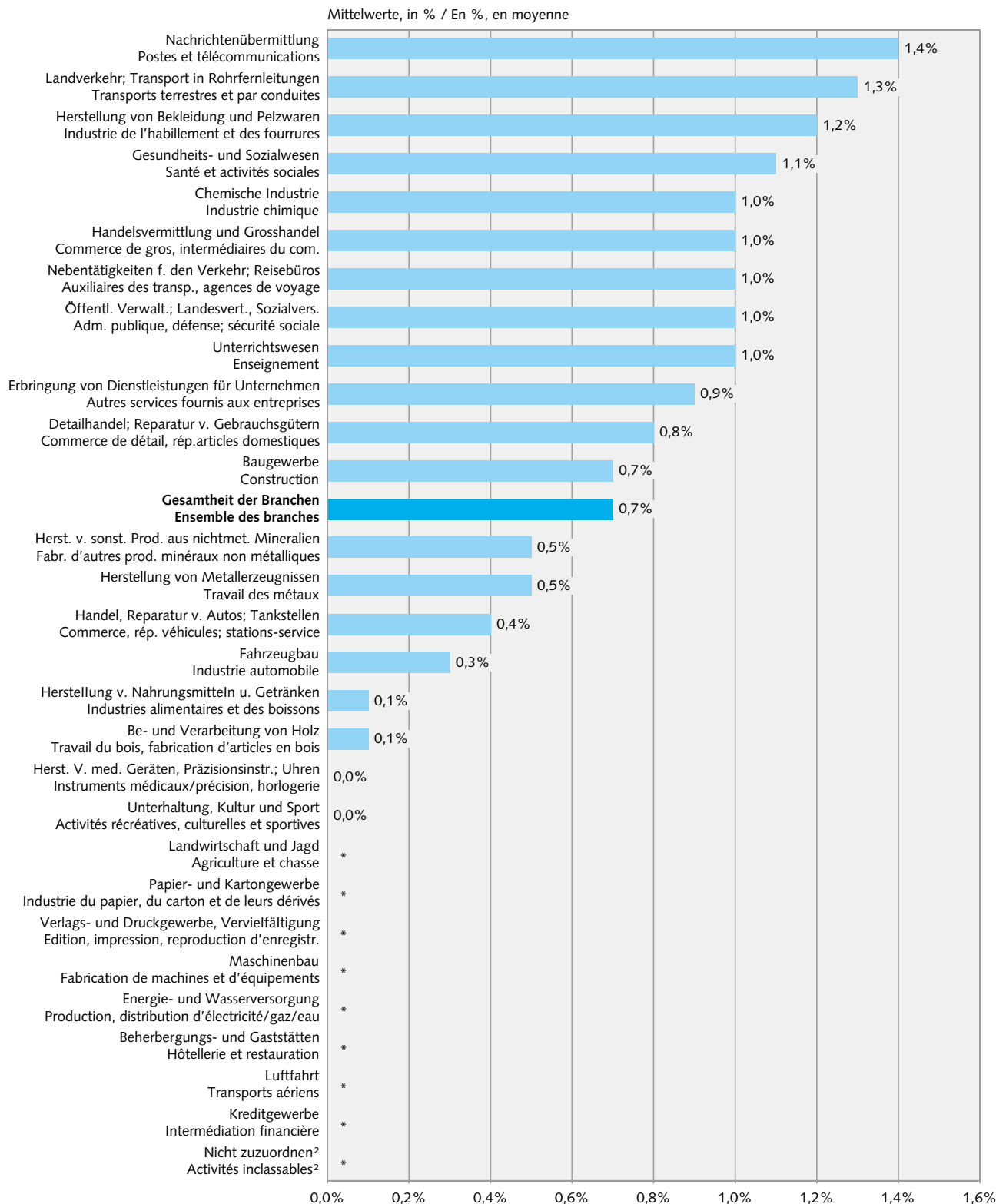
L'adaptation attribuée individuellement (cf. définitions, Augmentation individuelle des salaires effectifs) s'est élevée à 0,4% en moyenne. Ainsi 54% de la masse salariale destinée aux augmentations de salaires ont été allouées à titre individuel.

97% de la hausse salariale est attribuée collectivement dans le secteur secondaire, contre 29% dans le secteur tertiaire. La part de l'allocation collective diffère aussi d'une branche économique à l'autre: elle s'élève

Nominale Effektivlohnanpassungen¹ für 2010 nach Wirtschaftszweig

Adaptations nominales des salaires¹ effectifs selon les branches économiques 2010

G 4



¹ Wichtigste Gesamtarbeitsverträge: GAV mit mindestens 1500 unterstellten Arbeitnehmenden

Principales conventions collectives de travail: CCT concernant au moins 1500 personnes salariées assujetties

² Kaufmännische Angestellte und Verkaufspersonal / Employés de commerce et personnel de vente

* Keine Lohnverhandlungen / Pas de négociations sur les salaires

29% lag. Der Anteil der generellen Lohnerhöhungen fiel auch je nach Wirtschaftszweig unterschiedlich aus: So betrug er beispielsweise im Baugewerbe 100%, im Detailhandel 4% und im Gesundheits- und Sozialwesen 15% (vgl. Tabelle T2).

2.3 Nominale Mindestlohnanpassung

In den GAV sind sehr unterschiedliche Tarif- oder Mindestlöhne festgelegt: entweder Einzellöhne gemäss Beruf, Ausbildungsniveau, Erfahrungsjahren usw. (oder einer Kombination dieser verschiedenen Kriterien) oder Lohnraster, die im Allgemeinen nach Funktion und Erfahrungsjahren strukturiert sind. Sie werden periodisch im Rahmen von Lohnverhandlungen oder im Zusammenhang mit der Neuverhandlung eines GAV angepasst.

Die von den Sozialpartnern für 2010 vereinbarte Mindestlohnanpassung betrug im Mittel 0,7%. Bei einem GAV traf die Arbeitgeberseite eine einseitige Entscheidung. Von den Verhandlungen über die Mindestlöhne waren schliesslich 822'000 Arbeitnehmende betroffen, die insgesamt 62 GAV unterstellt sind.

Im primären Sektor wurden die Mindestlöhne im Rahmen eines einzigen GAV angepasst (+0,1%). Im sekundären und tertiären Sektor belief sich die Lohnanpassung auf durchschnittlich 0,7%.

Die höchsten Mindestlohnanpassungen wurden in den Wirtschaftszweigen Verlags- und Druckgewerbe, Vervielfältigung (+3,4%), Handelsvermittlung und Grosshandel (+2,8%), Herstellung von medizinischen und optischen Geräten, Präzisionsinstrumenten, Uhren (+2,6%) und Detailhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern (+1,6%) verzeichnet. Unverändert blieben die Mindestlöhne hingegen in den Branchen Herstellung von sonstigen Produkten aus nichtmetallischen Mineralien, Maschinenbau, Baugewerbe, Gastgewerbe und Unterrichtswesen (vgl. Grafik G5).

Das Jahr 2010 war durch eine sehr grosse Zahl von GAV gekennzeichnet, bei denen die Mindestlöhne unverändert blieben: Bei 29 GAV, denen 503'600 Arbeitnehmende unterstehen, war die nominale Mindestlohnanpassung gleich null oder sogar negativ.

par exemple à 100% dans la construction, à 4% dans le commerce de détail et à 15% dans la santé et les activités sociales (cf. tableau T2).

2.3 Adaptation nominale des salaires minimaux

Les salaires tarifaires ou minimaux fixés dans les CCT se présentent de façon très hétérogène: soit sous forme de salaires uniques selon par la profession, le niveau de formation, les années d'expérience, etc... (ou une combinaison de ces différents critères), soit sous forme de grilles salariales structurées en général selon les fonctions et les années d'expérience. Ils sont adaptés lors des négociations salariales périodiques ou lors de la renégociation de la CCT.

L'adaptation des salaires minimaux convenue en moyenne pour 2010 par les partenaires sociaux s'est élevée à 0,7%. Dans une CCT la partie patronale a pris une décision unilatérale. Finalement 822'000 personnes relevant de 62 CCT ont été concernées par des négociations sur les salaires minimaux.

Dans le secteur primaire les salaires minimaux ont été adaptés dans le cadre d'une seule CCT (+0,1%). Dans les secteurs secondaire et tertiaire l'adaptation moyenne s'est montée à 0,7%.

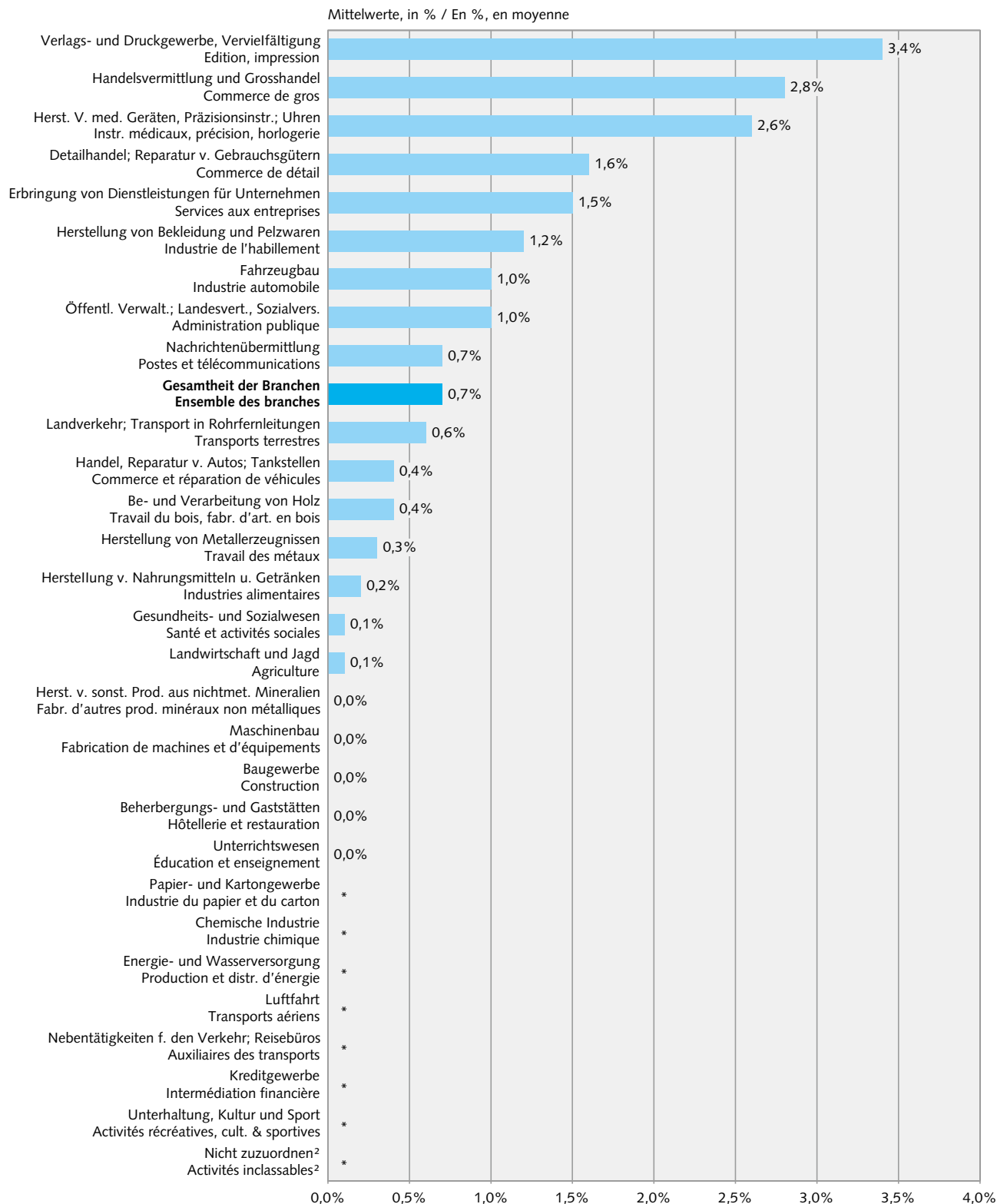
La hausse des minima salariaux est la plus élevée dans les branches de l'édition et de l'impression (+3,4%), du commerce de gros (+2,8%), de la fabrication d'instruments médicaux, de précision et de l'horlogerie (+2,6%) et du commerce de détail (+1,6%). Les salaires minimaux restent par contre inchangés dans la fabrication d'autres produits minéraux non métalliques, la fabrication de machines et d'équipements, la construction, l'hôtellerie et la restauration et l'enseignement (cf. graphique G5).

L'année 2010 se caractérise par un très grand nombre d'adaptations nulles: l'adaptation nominale des salaires minimaux a été en effet nulle, voire négative dans le cadre de 29 CCT dont relevaient 503'600 personnes.

Nominale Mindestlohnanpassungen¹ für 2010 nach Wirtschaftszweig

Adaptations nominales des salaires¹ minimaux, selon les branches économiques 2010

G 5



¹ Wichtigste Gesamtarbeitsverträge: GAV mit mindestens 1500 unterstellten Arbeitnehmenden

² Principales conventions collectives de travail: CCT concernant au moins 1500 personnes salariées assujetties

² Kaufmännische Angestellte und Verkaufspersonal / Employés de commerce et personnel de vente

* Keine Lohnverhandlungen / Pas de négociations sur les salaires

2.4 Reale Effektivlohnanpassung und Wirtschaftswachstum

In den gesamtarbeitsvertraglichen Klauseln für die Lohnverhandlungen sind vielfach die Elemente aufgeführt, die von den Sozialpartnern im Rahmen von Lohnverhandlungen zu berücksichtigen sind: Am häufigsten erwähnt werden die allgemeine Wirtschaftslage, die Situation auf dem Arbeitsmarkt, die Lebenshaltungskosten und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens – oder der Unternehmen – im betreffenden Wirtschaftszweig.

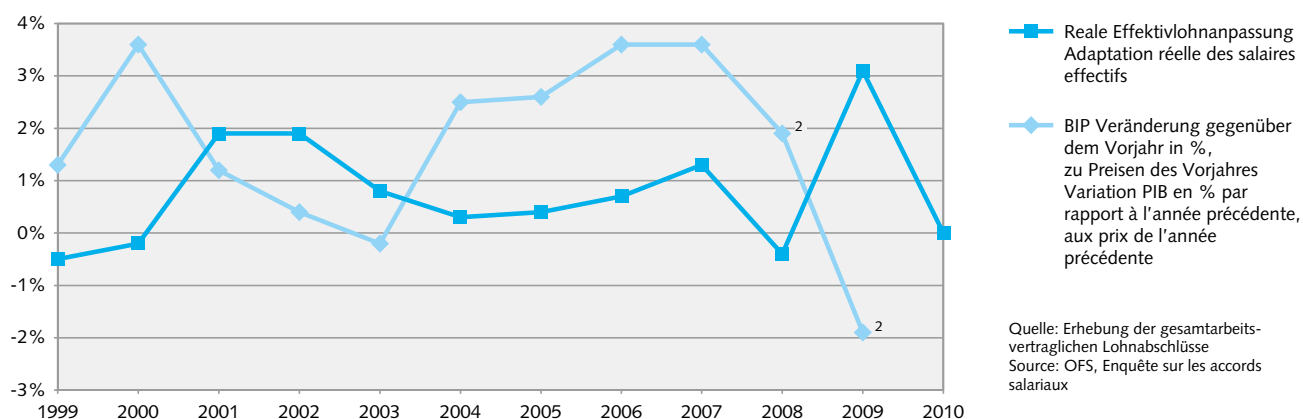
Hier geht es um die Entwicklung der im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen ausgehandelten Reallöhne vor dem Hintergrund des Wirtschaftswachstums. Als Indikator für das Wirtschaftswachstum dient die Veränderung des realen Bruttoinlandsprodukts (BIP) – (vgl. Grafik G6). Die reale Effektivlohnanpassung folgt mit einer gewissen zeitlichen Verzögerung auf die Veränderung des realen BIP: Dem Kulminationspunkt des Wirtschaftswachstums im Jahr 2000 (Wachstumsrate des realen BIP: +3,6%) entsprach ein zweimaliger Spitzenwert der realen Lohnanpassung (+1,9%) in den Jahren 2001 und 2002. Umgekehrt waren im Anschluss an den Konjunkturumschwung von 2001 bis 2003 in den Jahren 2003 (+0,8%), 2004 (+0,3%) und 2005 (+0,4%) geringere Lohnanpassungen zu verzeichnen. Nach dem starken Wirtschaftswachstum in den Jahren 2004 bis 2007 (Zunahme des realen BIP um 2,5% im Jahr 2004 und um 3,6% in den Jahren 2006 und 2007) folgte ein neuerlicher Anstieg der Reallöhne um

2.4 Adaptation réelle des salaires effectifs et croissance économique

Les clauses de négociation conventionnelles mentionnent souvent les éléments à prendre en considération par les partenaires sociaux lors des négociations salariales: les plus fréquents sont la situation économique générale, la situation sur le marché du travail, le coût de la vie et la compétitivité de l'entreprise ou des entreprises dans la branche économique considérée.

On se propose ici d'observer l'évolution des salaires réels négociés collectivement dans le contexte de la croissance économique. On choisit comme indicateur de cette dernière la variation du produit intérieur brut (PIB) réel (cf. graphique G6). L'adaptation réelle des salaires effectifs suit la variation du PIB réel avec un certain décalage dans le temps: au sommet de l'expansion économique de l'an 2000 (PIB réel: +3,6%) correspond un double pic d'adaptation réelle des salaires en 2001 et 2002 (+1,9%). Inversement, au renversement conjoncturel de 2001 à 2003 font suite les adaptations salariales plus faibles de 2003 (+0,8%), 2004 (+0,3%) et 2005 (+0,4%). Puis, dans le prolongement des années de forte croissance de 2004 à 2007, où le PIB réel croît de +2,5% en 2004 à +3,6% en 2006 et 2007, les salaires réels sont relevés de 0,7% en 2006, de 1,3% en 2007 et de 3,1% en 2009. L'année 2008 se présente comme une exception avec une adaptation réelle négative de -0,2%, à cause de la forte augmentation des prix (+2,4%).

Reale Effektivlohnanpassung¹ und Veränderung des Bruttoinlandsprodukts (BIP)
Adaptation réelle des salaires effectifs¹ et variation du produit intérieur brut (PIB) G 6



¹ Gesamtarbeitsverträge mit mindestens 1500 unterstellten Arbeitnehmenden
Conventions collectives de travail concernant au moins 1500 personnes salariées assujetties

² Provisorische Werte BFS / Valeurs provisoires

© Bundesamt für Statistik (BFS) / Office fédéral de la statistique (OFS)

0,7% im Jahr 2006, um 1,3% im Jahr 2007 und um 3,1% im Jahr 2009. Mit einer negativen realen Lohnanpassung (-0,2%), die auf die starke Teuerung (+2,4%) zurückzuführen war, bildete das Jahr 2008 diesbezüglich eine Ausnahme.

Im Anschluss an den starken Rückgang des Wirtschaftswachstums im Jahr 2009 (vorläufiger Wert für die Veränderung des BIP: -1,9%) war schliesslich im Jahr 2010 die reale Effektivlohnanpassung gleich null.

Enfin en 2010 l'adaptation réelle nulle des salaires effectifs fait suite à la chute de la croissance économique de 2009 (chiffre provisoire de variation du PIB: -1,9%).

2.5 Verteilung der nominalen Effektivlohnanpassung

Der Anteil der generell gewährten nominalen Effektivlohnanpassung entwickelte sich ab 1999 wie folgt (vgl. Grafik G7): Von 1999 bis 2001 betrug er über zwei Drittel und stieg kontinuierlich an. Von 2002 bis 2004 lag er etwas über 50%. Ab 2005 nahm der betreffende Anteil erneut zu und erreichte im Jahr 2009 einen Wert von 72%. Im Jahr 2010 ging er auf 46% und damit auf den tiefsten Wert seit 1999 zurück.

Daraus geht hervor, dass die generellen Lohnerhöhungen in Phasen von wirtschaftlichem Wachstum mit einer leichten zeitlichen Verzögerung zunehmen und in rezessiven Phasen rückläufig sind.

In Perioden mit einer starken Konjunktur wird somit tendenziell die Lohnanpassung kollektiv erteilt.

2.5 Répartition de l'adaptation nominale des salaires effectifs

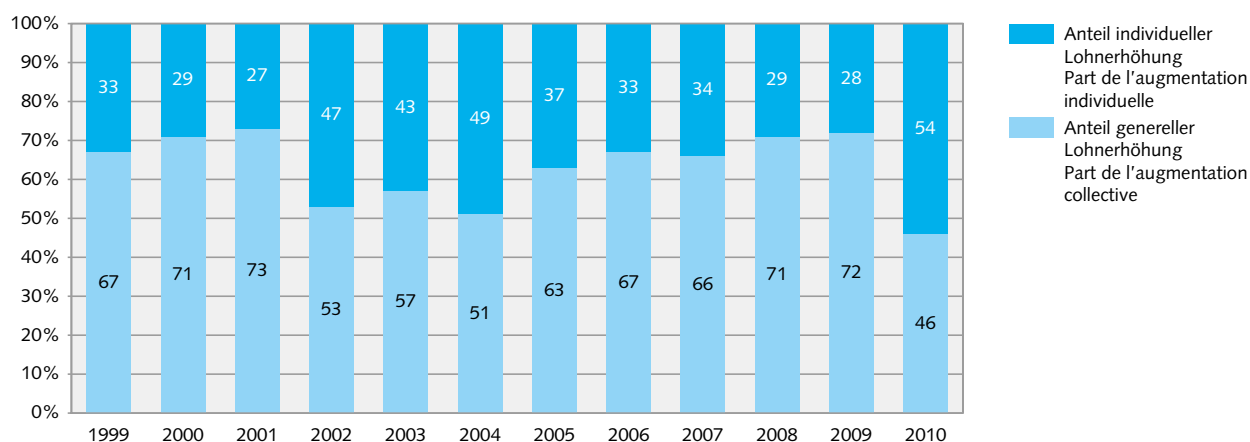
La part de l'adaptation nominale des salaires effectifs allouée collectivement évolue depuis 1999 comme suit (cf. graphique G7): de 1999 à 2001, elle est supérieure à deux tiers et croît régulièrement. Elle oscille au-dessus des 50% de 2002 à 2004 puis progresse à nouveau à partir de 2005 jusqu'à atteindre 72% en 2009. En 2010 elle retombe à 46%, pourcentage le plus faible depuis 1999.

On constate ainsi, qu'avec un léger décalage, l'adaptation à titre collectif prend de l'importance dans les phases de croissance économique et en perd dans les phases de récession.

L'adaptation des salaires tend donc à être allouée collectivement en période de bonne conjoncture économique.

Verteilung der nominalen Effektivlohnanpassung¹ nach genereller und individueller Lohnerhöhung
Répartition de l'adaptation nominale des salaires effectifs¹ entre augmentation collective et individuelle

G 7



¹ Wichtigste Gesamtarbeitsverträge: GAV mit mindestens 1500 unterstellten Arbeitnehmenden
 Conventions collectives de travail concernant au moins 1500 personnes salariées

2.6 Generell erteilte Effektivlohnanpassung und Teuerung

Wie entwickeln sich die nominalen Effektivlöhne, die im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen ausgehandelt werden, im Verhältnis zu den Lebenshaltungskosten? Wenn sich die Sozialpartner auf die Gewährung des Teuerungsausgleichs einigen, stützen sie sich in vielen Zusatzverträgen auf die im Jahr der Verhandlungen herrschende Teuerung. Die für den Teuerungsausgleich bestimmte Lohnerhöhung wird immer generell gewährt. Somit ist sowohl die generell gewährte nominale Lohnerhöhung als auch die Veränderung des Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) im Vorjahr zu berücksichtigen.

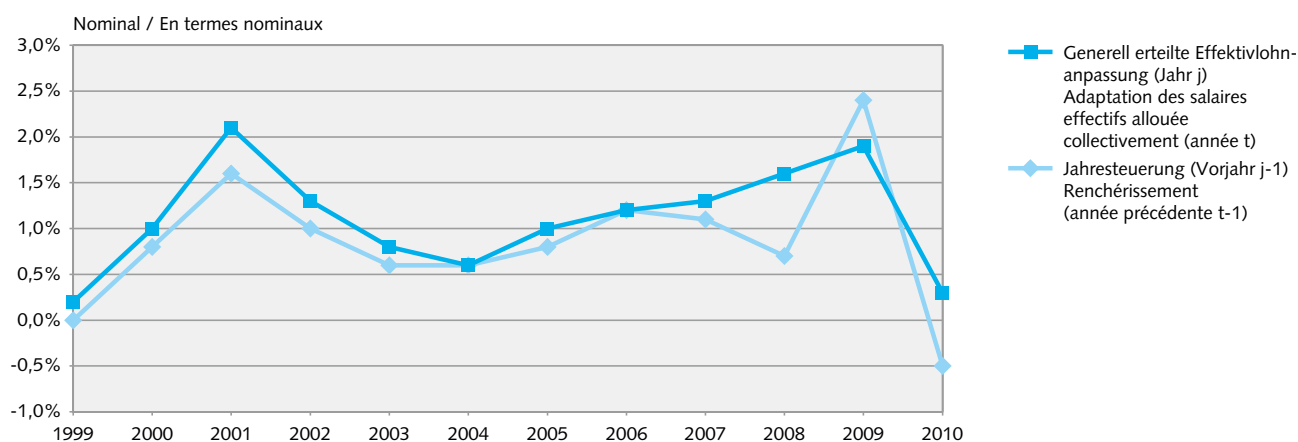
Aus der Grafik G8 geht hervor, dass die generelle Lohnanpassung im Betrachtungszeitraum der Teuerung entsprach oder darüber lag. Die einzige Ausnahme war das Jahr 2009. Dies lässt sich möglicherweise dadurch erklären, dass sich die Preise erst gegen Ende 2008 erhöht haben.

2.6 Adaptation des salaires effectifs allouée collectivement et renchérissement

Comment évoluent les salaires effectifs nominaux négociés collectivement par rapport au coût de la vie? On constate dans de nombreux avenants salariaux que, lorsque les partenaires sociaux s'accordent pour compenser le renchérissement, ils se basent sur le renchérissement prévalant dans l'année où ils négocient; d'autre part l'adaptation destinée à compenser le renchérissement est toujours attribuée à titre collectif. On se propose donc d'observer en parallèle l'adaptation nominale des salaires allouée collectivement et la variation de l'indice des prix à la consommation (IPC) de l'année précédente.

Le graphique G8 montre que l'adaptation allouée à titre collectif est égale ou supérieure à l'inflation sur la période considérée. Fait seule exception l'année 2009. Cela peut s'expliquer par le fait que les prix n'ont augmenté qu'à la fin de 2008.

Generell erteilte Effektivlohnanpassung¹ und Jahresteuierung²
Adaptation des salaires effectifs allouée collectivement¹ et renchérissement² **G 8**



¹ Gesamtarbeitsverträge mit mindestens 1500 Arbeitnehmenden
 Conventions collectives de travail concernant au moins 1500 personnes salariées

² Quelle: Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) / Source: Indice des prix à la consommation (IPC)

© Bundesamt für Statistik (BFS) / Office fédéral de la statistique (OFS)

2.7 Effektivlohnanpassung und Situation auf dem Arbeitsmarkt

Wie entwickeln sich die im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen ausgehandelten Löhne im Verhältnis zur Situation auf dem Arbeitsmarkt? Ein Indikator für die Arbeitsmarktlage ist die gemäss der Definitionen des internationalen Arbeitsamtes (ILO) ermittelte Erwerbslosenquote. Da sich die Sozialpartner nicht nur auf Prognosen abstützen, sondern auch eine bestehende Situation als Ausgangsbasis nehmen, das heisst in der Regel die Verhältnisse im Jahr vor dem Inkrafttreten der Lohnvereinbarungen, wird die Entwicklung der nominalen Effektivlohnanpassung mit der Entwicklung der Erwerbslosenquote des Vorjahres verglichen.

Die Anpassung der Effektivlöhne und die Erwerbslosenquote weisen im Allgemeinen eine gegenläufige Entwicklung auf (vgl. Grafik G9). Den stärksten Lohnanpassungen in den Jahren 2001, 2002 und 2009 entsprachen die niedrigsten Erwerbslosenquoten. Doch von 2004 bis 2006 stieg die Erwerbslosenquote trotz des Wirtschaftswachstums auf über 4% und es waren Lohn erhöhungen zu verzeichnen.

Von 2007 bis 2009 ging die Erwerbslosenquote zurück und gleichzeitig stiegen die Effektivlohnanpassungen stark an. Im Jahr 2010 schliesslich ging die neuerliche Zunahme der Erwerbslosenquote mit einem starken Rückgang der Effektivlohnanpassung einher.

Das Wirtschaftswachstum, die Teuerungsentwicklung und die Arbeitsmarktlage sind die Grundfaktoren, die einen Einfluss auf die Ergebnisse der gesamtarbeitsvertraglichen Lohnverhandlungen haben.

2.7 Adaptation des salaires effectifs et situation sur le marché du travail

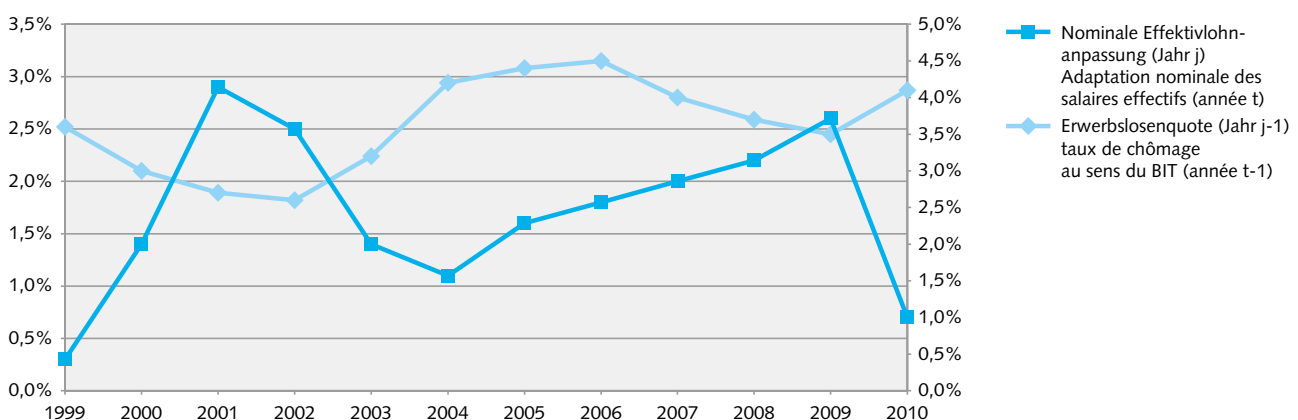
Quelle est l'évolution des salaires négociés collectivement dans le contexte du marché du travail? Un indicateur de la situation sur le marché du travail est le taux de chômage calculé selon les définitions du Bureau international du travail (BIT). Les partenaires sociaux ne se basant pas seulement sur des prévisions mais aussi sur une situation existante, soit généralement sur celle de l'année précédant l'entrée en vigueur des accords salariaux, on compare l'évolution de l'adaptation nominale des salaires effectifs à l'évolution du taux de chômage de l'année antérieure.

L'adaptation des salaires effectifs et le taux de chômage évoluent généralement en sens contraire (cf. graphique G9). En 2001, 2002 et 2009, aux taux de chômage les plus faibles correspondent les adaptations salariales les plus fortes. De 2004 à 2006 cependant, le taux de chômage augmente – malgré la croissance économique – au-delà de la barre des 4% et l'adaptation salariale progresse.

De 2007 à 2009 le taux de chômage diminue et l'adaptation des salaires effectifs augmente fortement. Enfin en 2010 la nouvelle hausse du taux de chômage est accompagnée d'un recul marqué de l'adaptation des salaires effectifs.

La croissance économique, l'évolution des prix et la situation sur le marché du travail sont les facteurs essentiels qui influencent les résultats des négociations salariales menées dans le cadre des CCT.

Effektivlohnanpassung¹ und Erwerbslosenquote²
Adaptation nominale des salaires effectifs¹ et taux de chômage selon le BIT² **G 9**



¹ Nominal, Gesamtarbeitsverträge mit mindestens 1'500 Arbeitnehmenden
En termes nominaux. Conventions collectives de travail concernant au moins 1500 personnes salariées

² Quelle: Erwerbslosenstatistik gemäss ILO, Erwerbslosenquote, Jahresdurchschnitt
Source: Source: Statistique des chômeurs au sens du BIT, taux de chômage en moyenne annuelle

© Bundesamt für Statistik (BFS) / Office fédéral de la statistique (OFS)

3 Abdeckung der Kollektivverhandlungen

Der Begriff «Kollektivverhandlung» (vgl. Begriffe) wird in mehreren Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über die Arbeitsverhältnisse und Arbeitsbeziehungen verwendet. In dieser Publikation ist die Bedeutung des Begriffs Kollektivverhandlung enger gefasst: Darunter sind Lohnverhandlungen zu verstehen, die im Rahmen von GAV geführt werden oder geführt werden können. Zur Beurteilung der Abdeckung der Kollektivverhandlungen wird somit die Zahl der Arbeitnehmenden geschätzt, die einem GAV unterstellt sind, der Lohnbestimmungen enthält (lohnwirksamer GAV).

Die gesamtarbeitsvertragliche Lohnbestimmungen oder -klauseln können Verhandlungen über die Effektivlöhne, die Mindestlöhne oder über beide Lohnarten betreffen.

Zunächst wird auf die GAV mit einer Klausel zu den Effektivlohnverhandlungen eingegangen. Anschliessend werden die verschiedenen Arten von Klauseln erläutert.

3.1 Klauseln zu den Effektivlohnverhandlungen

Von 97 GAV sehen 51 eine periodenabhängige Effektivlohnverhandlung und zwei eine periodenunabhängige Verhandlung vor. Vier GAV enthalten eine Klausel bezüglich der automatischen Anpassung der Löhne an die Teuerung (vgl. Begriffe, Automatische Lohnanpassungsklausel). Insgesamt 57 der wichtigsten GAV weisen eine Klausel zur Verhandlung über die Effektivlöhne 2010 auf (vgl. Grafik G10).

Einige Verbands-GAV delegieren die Effektivlohnverhandlungen ausdrücklich auf die Ebene der Betriebe, die Mitglied des unterzeichnenden Arbeitgeberverbands sind. Diese GAV enthalten spezielle Bestimmungen zur Bildung von Personalkommissionen in den Betrieben und zur Teilnahme dieser Kommissionen an den Lohnverhandlungen. Die Lohnverhandlungen werden zwischen den Geschäftsleitungen der Betriebe und den Personalvertretungen geführt, die gegebenenfalls von einer oder mehreren Gewerkschaften unterstützt

3 Champ de la négociation collective

Le terme de «négociation collective» (cf. définitions) est utilisé dans plusieurs conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) concernant les rapports de travail et les relations industrielles. Dans cette publication on utilise ce terme au sens plus étroit de négociations salariales menées ou pouvant être menées dans le cadre des CCT. Evaluer le champ de la négociation collective revient alors à estimer le nombre de personnes couvertes par des CCT contenant des dispositions salariales (CCT ayant une influence sur les salaires).

Les dispositions ou clauses salariales conventionnelles peuvent concerner les négociations sur les salaires effectifs, sur les salaires minimaux ou les deux types de salaires.

On se propose tout d'abord de dénombrer les CCT pourvues d'une clause de négociation des salaires effectifs et de passer en revue les différents types de clauses.

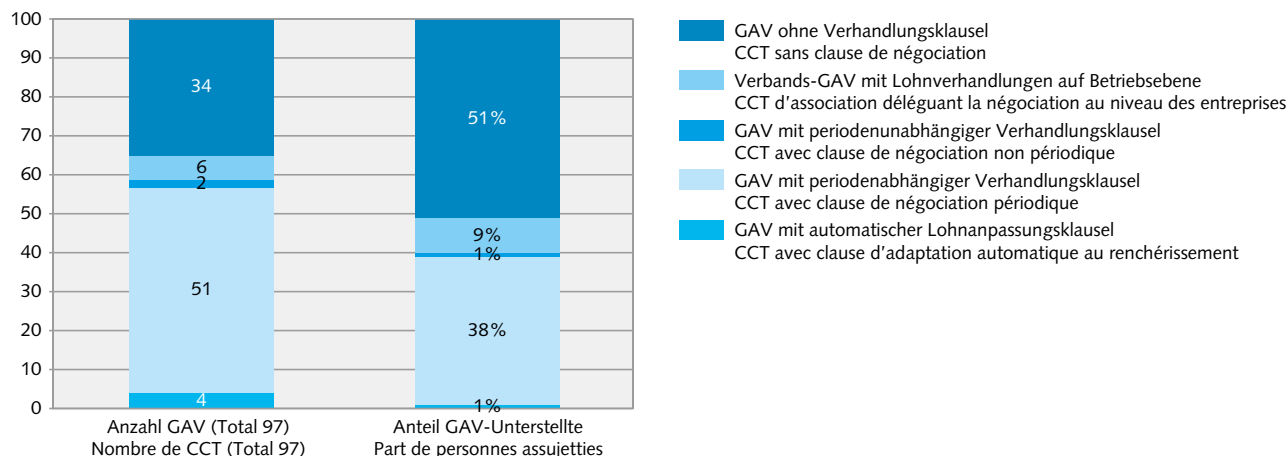
3.1 Clauses de négociation des salaires effectifs

51 CCT sur 97 prévoient une négociation périodique des salaires effectifs et deux CCT une négociation non périodique des salaires effectifs. Quatre CCT sont pourvues d'une clause d'ajustement automatique des salaires au renchérissement (cf. définitions, Clause d'adaptation automatique des salaires). En tout 57 CCT ont une clause de négociation sur les salaires effectifs en 2010 (cf. graphique G10).

Certaines CCT d'association délèguent explicitement les négociations sur les salaires effectifs au niveau des entreprises membres de l'association patronale signataire. Ces CCT sont munies de dispositions sur la constitution de commissions de personnel dans les entreprises et sur la participation de celles-là aux négociations salariales. Les négociations ont lieu entre les directions des entreprises et les représentations du personnel, assistées ou non par un ou des syndicats. En 2010 c'est le cas de six CCT couvrant 9% des personnes assujetties.

Gesamtarbeitsverträge¹ gemäss Verhandlungsklauseln der Effektivlöhne 2010 Conventions collectives de travail¹ selon les clauses de négociation des salaires effectifs 2010

G 10



¹ GAV mit mindestens 1500 Arbeitnehmenden / CCT concernant au moins 1500 personnes salariées

© Bundesamt für Statistik (BFS) / Office fédéral de la statistique (OFS)

werden. Im Jahr 2010 war dies bei sechs GAV der Fall, denen 9% der unterstellten Arbeitnehmenden angehören.

34 GAV enthalten keine Klausel zu den Effektivlohnverhandlungen; diese GAV betreffen über die Hälfte (51%) der unterstellten Personen.

Finalmente 34 CCT sont dépourvues de clause de négociation des salaires effectifs; elles concernent plus de la moitié (51%) des personnes assujetties.

3.2 Abdeckung der Kollektivverhandlungen

Um alle lohnwirksamen GAV zu erfassen, werden zur Zahl der GAV, die Klauseln zu den Effektivlohnverhandlungen oder zur Indexierung der Effektivlöhne enthalten², die GAV hinzugefügt, die keine Bestimmungen zu den Effektivlöhnen, aber Klauseln zu den Mindestlohnverhandlungen oder zur Indexierung der Mindestlöhne enthalten. Dies ist bei 27 der wichtigsten GAV der Fall. Ebenfalls berücksichtigt werden drei GAV, in denen Mindestlöhne festgelegt sind, die aber keine Klauseln zu den Mindestlohnverhandlungen oder zur Indexierung der Mindestlöhne enthalten.

Lohnwirksam sind unter Umständen auch die Verbands-GAV, in denen weder Mindestlöhne noch Lohnverhandlungen zwischen den unterzeichnenden Vertragspartnern festgehalten sind, die aber die Lohnverhandlungen ausdrücklich auf die Ebene der Betriebe delegieren. Von den sechs GAV, die in Punkt 3.1 erwähnt werden, trifft dies auf drei GAV zu.

² 57 GAV abzüglich 1 GAV, in dessen Rahmen nie tatsächliche Lohnverhandlungen geführt wurden.

3.2 Champ de la négociation collective

Afin d'appréhender l'ensemble des CCT ayant une influence sur les salaires on ajoute au nombre de CCT pourvues de clauses de négociation ou d'indexation des salaires effectifs² le nombre de CCT sans dispositions sur les salaires effectifs mais contenant des clauses de négociation ou d'indexation des salaires minimaux. C'est le cas de 27 CCT. Sont aussi prises en compte trois CCT fixant des salaires minimaux mais ne prévoyant pas la négociation ou l'indexation de ceux-ci.

Sont aussi susceptibles d'influer sur les salaires les CCT d'association sans salaires minimaux ni négociations salariales entre les partenaires signataires, mais déléguant explicitement les négociations salariales au niveau des entreprises. C'est le cas de trois CCT sur les six mentionnées au point 3.1.

² 57 CCT moins 1 CCT dans le cadre de laquelle les négociations salariales n'ont réellement jamais lieu.

Von 97 GAV sind insgesamt 89 lohnwirksam und für 91% der unterstellten Arbeitnehmenden werden kollektive Verhandlungen geführt.

Es werden verschiedene Ebenen von Kollektivverhandlungen unterschieden:

- Wenn die GAV zwischen einem oder mehreren Arbeitgeberverbänden und einer oder mehreren Gewerkschaften abgeschlossen werden (Verbands-GAV), gelten sie für die Arbeitnehmenden, die in den Unternehmen beschäftigt sind, welche Mitglied eines Arbeitgeberverbands und innerhalb eines bestimmten Gebiets in einem oder mehreren Wirtschaftszweigen tätig sind. Solche Kollektivverhandlungen werden somit zentral geführt; sie gelten auf nationaler, regionaler, kantonaler oder lokaler Ebene für einen oder mehrere Wirtschaftszweige.
- Besteht die unterzeichnende Arbeitgeberseite eines GAV aus einem einzigen Unternehmen (Firmenvertrag), beziehen sich die Kollektivverhandlungen ausschliesslich auf das betreffende Unternehmen und gelten daher als dezentral.

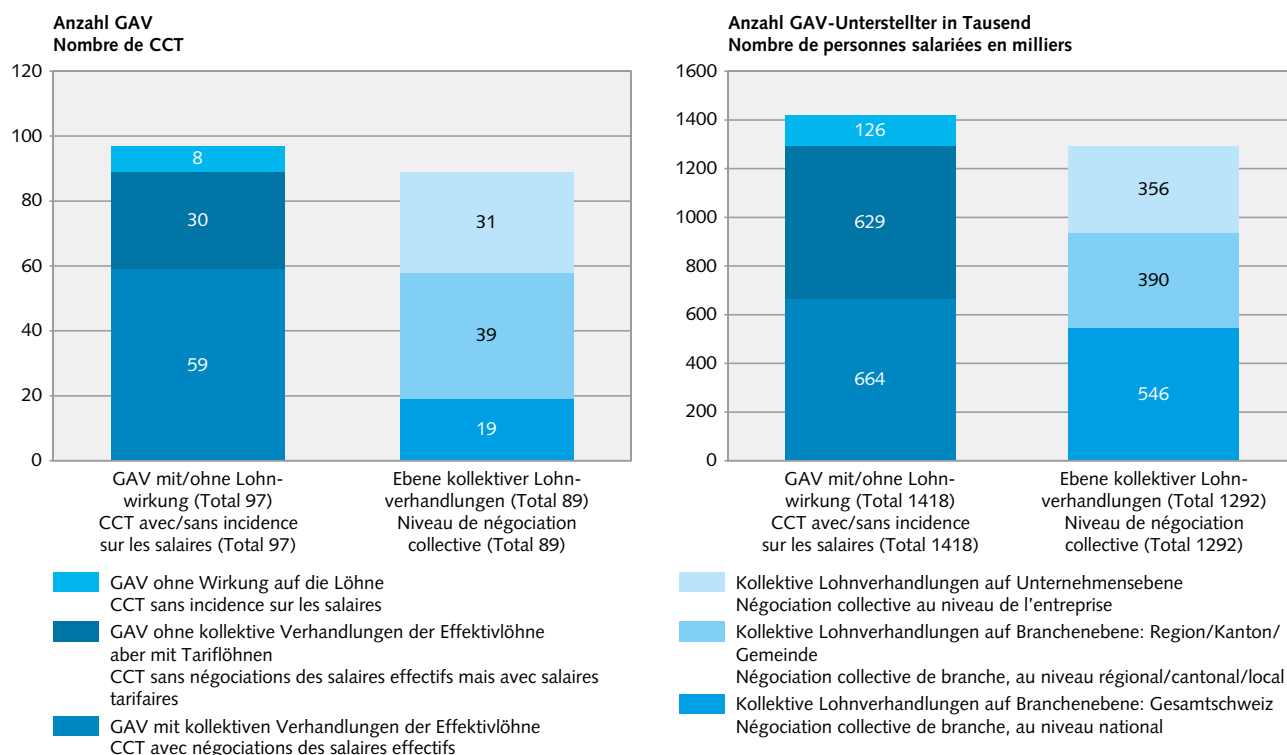
Au final 89 CCT sur 97 ont une influence sur les salaires et 91% des personnes assujetties entrent dans le champ de la négociation collective.

On distingue plusieurs niveaux de négociation collective:

- lorsque les CCT sont conclues entre une ou des associations d'employeurs et un ou des syndicats (CCT d'association), elles s'appliquent aux personnes employées dans les entreprises, membres des associations patronales et actives dans une ou plusieurs branches économiques sur un territoire donné. La négociation collective est qualifiée alors de centralisée; elle s'étend à une ou plusieurs branches économiques au niveau national, régional, cantonal ou local.
- lorsque la partie patronale signataire d'une CCT est une entreprise (CCT d'entreprise), la négociation collective ne s'étend qu'à la seule entreprise, elle est qualifiée de décentralisée.

Gesamtarbeitsverträge¹ nach Ebene der kollektiven Lohnverhandlungen 2010 Conventions collectives de travail¹ selon le niveau de la négociation collective 2010

G 11



¹ Gesamtarbeitsverträge mit mindestens 1500 Arbeitnehmenden / CCT concernant au moins 1500 personnes salariées

Aus der Grafik G11 geht hervor, dass im Jahr 2010 für 72 % (936'300 Personen) der 1'292'600 Arbeitnehmenden, die von Kollektivverhandlungen betroffen waren, zentrale Kollektivverhandlungen geführt wurden: Für 42 % (546'100 Arbeitnehmende) auf gesamtschweizerischer Ebene und für 30 % (390'100 Arbeitnehmende) auf regionaler, kantonaler oder lokaler Ebene.

Für 28 % der Arbeitnehmenden (356'300) wurden dezentrale Kollektivverhandlungen geführt.

Welcher Anteil der Arbeitnehmenden in der Schweiz ist von Kollektivverhandlungen betroffen? Auf der Grundlage der oben aufgeführten Ergebnisse und unter Berücksichtigung der Beschäftigtenzahlen aus der landwirtschaftlichen Betriebszählung für den primären Sektor und aus der Beschäftigungsstatistik für den sekundären und den tertiären Sektor³ wird für das Jahr 2010 davon ausgegangen, dass der Lohn von 35 % der Beschäftigten direkt oder indirekt durch Kollektivverhandlungen bestimmt wurde.

Für rund 25 % der Beschäftigten wurden zentrale Kollektivverhandlungen geführt.

Le graphique G11 montre qu'en 2010, sur les 1'292'600 personnes concernées par la négociation collective, 72 % (936'300 personnes) bénéficient de la négociation collective centralisée: 42 % (546'100 personnes) au plan national et 30 % (390'100 personnes) au plan régional, cantonal ou local.

28 % des personnes (356'300) bénéficient de la négociation collective décentralisée.

Quelle est la part des personnes concernées par la négociation collective, employées en Suisse? Sur la base des résultats précédents et en prenant comme référence les nombres d'emplois provenant du recensement des exploitations agricoles pour le secteur primaire et de la statistique de l'emploi pour les secteurs secondaire et tertiaire³, on estime en 2010 que la rémunération de 35 % des emplois est définie directement ou indirectement par la négociation collective.

Bénéficie de la négociation collective centralisée une personne salariée sur quatre.

³ Siehe Fussnote auf Seite 6

³ Voir note de bas de page à la page 6

4 Methodische Aspekte und Begriffserklärungen

4.1 Auswahl der GAV

Die Erhebung der gesamtarbeitsvertraglichen Lohnabschlüsse (EGL) wird vom Bundesamt für Statistik (BFS) jedes Jahr durchgeführt. Von den GAV, die im Rahmen der alle zwei Jahre stattfindenden Erhebung der Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz (EGS) erfasst werden, wählt das BFS zu diesem Zweck jene GAV aus, die am 1. Mai des Erhebungsjahres in Kraft sind und sich auf mindestens 1500 Arbeitnehmende (wichtigste GAV) beziehen. Davon ausgeschlossen sind jedoch die GAV, die sich ausschliesslich mit der vorzeitigen Pensionierung oder der beruflichen Vorsorge (insgesamt 4 GAV) oder mit Vollzugsmassnahmen im Rahmen der Abkommen zwischen der Schweiz und der Europäischen Union über den freien Personenverkehr (1 GAV) befassen. Diese GAV haben den gleichen Wirkungsbereich (Arbeitgeber und Arbeitnehmende) wie denjenigen anderer GAV, die sich auf die Arbeitsbedingungen in gleichen Wirtschaftszweigen beziehen.

Der hohe Prozentsatz der den wichtigsten GAV unterstellten Arbeitnehmenden (89% im Jahr 2010)⁴ erlaubt eine repräsentative Darstellung der Lohnverhandlungsergebnisse. Der ausreichende Repräsentationsgrad auf Branchenebene (zweistellige NOGA-Ziffern) wird durch die GAV-Grenzreichweite (mindestens 1500 Unterstellte) gewährleistet.

In der Schweiz sind die GAV sehr unterschiedlich auf die verschiedenen Wirtschaftszweige aufgeteilt. In einigen Branchen gibt es sogar überhaupt keinen GAV. So wiesen gemäss der umfassenden Erhebung aus dem Jahr 2007 von insgesamt 60 Wirtschaftszweigen lediglich 49 einen GAV auf, und gemäss der EGL 2010 waren die wichtigsten GAV nur in 29 Branchen zu verzeichnen.

⁴ Der Prozentsatz wurde auf der Basis der Ergebnisse der EGS 2007 berechnet, wobei jene GAV nicht berücksichtigt wurden, die sich mit dem frühzeitigen Übertritt in den Ruhestand, mit der beruflichen Vorsorge oder mit Vollzugsmassnahmen befassen.

4 Aspects méthodologiques et définitions

4.1 Sélection des CCT

L'enquête sur les accords salariaux (EAS) est réalisée chaque année par l'Office fédéral de la statistique (OFS). Parmi les CCT recensées tous les deux ans lors de l'Enquête sur les conventions collectives de travail en Suisse (ECS) l'OFS sélectionne à cet effet les CCT en vigueur au 1er mai de l'année d'enquête concernant au moins 1500 personnes salariées (principales CCT). Les CCT traitant de la retraite anticipée ou de la prévoyance professionnelle (4 CCT au total) et une CCT portant sur des mesures d'exécution dans le cadre des accords entre la Suisse et l'Union européenne sur la libre circulation des personnes sont exclues. Ces CCT ont en effet le même champ d'application (employeurs et personnes salariées) que celui d'autres CCT fixant les conditions de travail dans de mêmes domaines d'activité.

Le pourcentage élevé de personnes salariées concernées par les principales CCT dans l'ensemble du domaine conventionnel (89% en 2010)⁴ permet de dresser un tableau représentatif des résultats des négociations salariales. La représentativité au niveau des branches économiques (NOGA à 2 chiffres) est assurée par la portée minimale des CCT sélectionnées (1500 personnes).

La répartition des CCT dans les branches économiques est très inégale en Suisse. Dans quelques branches, aucune CCT n'est enregistrée. Ainsi sur un total de 60 branches économiques, l'enquête exhaustive de 2007 ne répertorie des CCT que dans 49 d'entre elles et l'enquête sur les accords salariaux conclus pour 2010 ne relève des CCT que dans 29 branches.

⁴ Pourcentage calculé sur la base des résultats de l'ECS 2007, en ayant exclu les CCT traitant de la retraite anticipée, de la prévoyance professionnelle ou portant sur des mesures d'exécution.

4.2 Datenquelle

Die Datenerhebung wird von Februar bis März bei den wichtigsten Sozialpartnern durchgeführt, die GAV unterzeichnet haben.

Die Daten zu den Lohnverhandlungen und den Lohnvereinbarungen stammen aus den Fragebogen, die sowohl von den Arbeitgebern als auch von den Gewerkschaften ausgefüllt werden. Durch den Vergleich werden die Daten plausibilisiert. Zudem wird darum gebeten, alle wichtigen Änderungen bezüglich der Zahl der betroffenen Arbeitnehmenden und Betrieben anzugeben. Anhand der Vertragsdokumente (GAV und Ergänzungsvereinbarungen), die dem BFS von den Sozialpartnern zugestellt werden, kann die Genauigkeit der erhobenen Daten überprüft werden.

4.3 Konzepte und Verfahren

Die Statistik der Lohnabschlüsse vermittelt ein Bild der vereinbarten Lohnanpassungen und der dazugehörigen Mechanismen (z. B. Vertragsklauseln). Wenn der GAV keine Effektivlohnverhandlungen vorsieht, sondern Tarif- oder Mindestlöhne festlegt, sind die letzteren Lohnbedingungen umso bedeutender. Da sich die beiden Indikatoren – Effektivlohnanpassungen und Mindestlohnanpassungen – ergänzen, werden sie in der gleichen Statistik aufgeführt.

Es werden ausschliesslich die Ergebnisse von Lohnverhandlungen berücksichtigt, die von den unterzeichnenden GAV-Partnern geführt wurden. Die Ergebnisse von Lohnverhandlungen, die auf die Betriebsebene delegiert wurden (im Rahmen gewisser Verbands-GAV), werden nicht erfasst.

Werden die Lohnbedingungen sowohl im Basisvertrag (vgl. Begriffe) als auch in regionalen Zusatzverträgen, firmenbezogenen Zusatzverträgen oder Zusatzverträgen zu bestimmten Kategorien von Arbeitnehmenden festgelegt (vgl. Begriffe, Zusatzvertrag), werden ausschliesslich die im Basisvertrag vereinbarten Lohnbedingungen berücksichtigt. Werden die Lohnbedingungen nur in regionalen, firmenbezogenen oder personalbezogenen Zusatzverträgen festgelegt, werden sie im Rahmen der Erhebung anstelle der GAV berücksichtigt, sofern sie sich auf mindestens 1500 Arbeitnehmende beziehen.

In der Regel finden die Lohnverhandlungen im Herbst für das kommende Jahr (Erhebungsjahr) statt. Die Ergebnisse werden erfasst, wenn aufgrund der Kollektivverhandlungen Lohnvereinbarungen zustande kommen. Die Statistik bezieht sich somit ausschliesslich auf GAV, in

4.2 Source des données

La collecte des données s'effectue de février à mars auprès des partenaires sociaux premiers signataires des CCT.

Les données concernant les négociations et les accords salariaux proviennent des questionnaires remplis à la fois par les deux parties patronale et syndicale; elles sont ainsi plausibilisées par comparaison. Il est en outre demandé d'indiquer tout changement important dans le nombre de personnes et d'entreprises concernées. Les documents contractuels (CCT et avenants) transmis à l'OFS par les partenaires sociaux sont un gage d'exactitude des données relevées.

4.3 Concepts et procédés

La statistique des accords salariaux rend compte des résultats des négociations salariales et des mécanismes qui les sous-tendent (p.ex. clauses conventionnelles). Lorsque la CCT ne prévoit pas de négociation des salaires effectifs mais fixe des salaires tarifaires ou minimaux, ces dernières conditions salariales n'en sont que plus importantes. Les deux indicateurs, l'adaptation des salaires effectifs et l'adaptation des salaires minimaux, se complétant, ils sont présentés dans la même statistique.

Seuls les résultats des négociations salariales menées par les partenaires signataires des CCT sont prises en compte. Les résultats de négociations salariales déléguées au niveau des entreprises (dans le cadre de certaines CCT d'association) ne sont pas relevés.

Si les conditions salariales sont définies à la fois dans la CCT de base (cf. définitions) et dans des avenants régionaux, des avenants d'entreprise ou des avenants concernant des certaines catégories de personnes (cf. définitions, Avenant), seules les conditions salariales convenues au niveau de la CCT de base sont retenues. Si les conditions salariales ne sont définies que dans des avenants régionaux, d'entreprise ou de personnel, ils sont sélectionnés lors de l'enquête en lieu et place de la CCT pour autant qu'ils comptent au moins 1500 personnes.

Les négociations salariales ont lieu en général en automne pour l'année suivante (l'année d'enquête). Les résultats sont relevés dans les CCT où des accords salariaux ont abouti. La statistique porte donc exclusivement sur les CCT où des accords salariaux ont été

deren Rahmen Lohnvereinbarungen getroffen wurden. Es werden nur die Lohnvereinbarungen berücksichtigt, die bis spätestens am 1. Mai des Erhebungsjahres in Kraft treten.

Erhoben werden ausschliesslich die Lohnanpassungen. Einseitige Entscheide oder Empfehlungen (vgl. Begriffe Empfehlung und Einseitige Regelung) werden nicht berücksichtigt. Berücksichtigt werden hingegen Lohnabschlüsse, die unter Beizug einer Schlichtungsstelle zustande gekommen sind.

Die Effektivlohnanpassung wird in den Zusatzverträgen meistens in Prozent angegeben. Falls sie in absoluten Zahlen angegeben wird, wird der entsprechende Prozentsatz auf der Basis des medianen Bruttomonatslohns aus der Lohnstrukturhebung (LSE) für die betreffende Branche, den jeweiligen Tätigkeitsbereich und die entsprechende berufliche Stellung berechnet.

Auch allfällige Vereinbarungen in Bezug auf die Arbeitszeit werden berücksichtigt und in Prozente der Lohnanpassung umgewandelt. Dabei stützt sich die Berechnung auf die Formel neue Arbeitszeit pro Jahr dividiert durch alte Arbeitszeit pro Jahr. Auf diese Weise werden beispielsweise auch Lohnanpassungen aufgrund von Arbeitszeitreduktionen einbezogen. Ebenfalls berücksichtigt werden allfällige Änderungen des 13. Monatslohns. Sie werden in Prozenten der Lohnanpassung entsprechend der folgenden Formel ausgedrückt: neuer Jahreslohn geteilt durch den bisherigen Jahreslohn.

Die Mindestlöhne werden in den GAV oder Zusatzverträgen zu GAV in Form von stündlichen, monatlichen oder jährlichen Bruttolöhnen angegeben und basieren auf den gesamtarbeitsvertraglich vereinbarten Normalarbeitszeiten. Bei Lohnrastern werden nur die tiefsten Löhne der einzelnen Lohnklassen berücksichtigt. Die Wachstumsraten der einzelnen Löhne in Prozent werden anschliessend anhand der absoluten Beträge berechnet (bisherige und neue Beträge). Die Höhe der Mindestlohnanpassung im Rahmen des gesamten GAV wird aus dem nicht gewichteten Mittel aller Anpassungen berechnet. Falls der Prozentsatz der Anpassung im Zusatzvertrag angegeben ist, wird dieser erfasst.

In der EGL werden die Mindestlöhne nicht auf ihren Stand, sondern lediglich auf ihre Veränderung hin untersucht.

Falls Tariflöhne zum ersten Mal festgelegt werden oder falls ihre Struktur verändert wird, kann keine Lohnentwicklung gegenüber dem Vorjahr berechnet werden. Die Statistik führt nur die Verhandlungen und Vereinbarungen auf.

Da die Mindestlöhne einem genauen Personenprofil entsprechen (Bildungsstand/Beruf oder Funktion/Erfahrung) oder als Grundlöhne verstanden werden, bezieht

conclus. Sont pris en considération les accords salariaux entrant en vigueur au plus tard le 1^{er} mai de l'année d'enquête.

Seules les adaptations salariales sont relevées. Les décisions ou les recommandations adoptées unilatéralement (cf. définitions Recommandation et Règlement unilatéral) ne sont pas prises en compte. Les résultats faisant suite à l'intervention d'une instance d'arbitrage sont par contre pris en compte.

Dans le texte des avenants salariaux l'adaptation des salaires effectifs est indiquée la plupart du temps en pourcent. Si elle est indiquée en chiffre absolu, le pourcentage d'adaptation est calculé sur la base du salaire mensuel brut médian provenant de l'Enquête sur la structure des salaires (ESS) dans la branche économique, le domaine d'activité et la position professionnelle correspondants.

On tient compte aussi de tout accord portant sur la durée du travail en transformant celui-ci en pourcentage d'adaptation, selon la formule: nouvelle durée annuelle du travail divisée par ancienne durée annuelle du travail. Ainsi par exemple une revalorisation des salaires due à une réduction du temps de travail est prise en considération. Tout changement concernant le 13^e salaire est aussi relevé; il est traduit en pourcentage d'adaptation en divisant le nouveau salaire annuel divisé par l'ancien.

Les salaires minimaux se présentent dans les CCT ou dans les avenants aux CCT sous forme de salaires bruts, mensuels, horaires ou annuels, et correspondent à la durée normale de travail fixée dans la CCT. En présence d'une grille salariale on ne relève dans les différentes classes de salaires que les salaires de base et on calcule l'adaptation en pour cent à partir des montants absolus (anciens et nouveaux). Le chiffre d'adaptation des salaires minimaux pour l'ensemble de la CCT est obtenu en calculant la moyenne non pondérée de toutes les adaptations. Dans les cas où l'avenant salarial indique le chiffre d'adaptation en pour cent, c'est celui-ci qui est relevé.

Dans l'EAS, les salaires minimaux sont examinés du point de vue de leur adaptation et non du point de vue de leur niveau.

Si des salaires tarifaires sont fixés pour la première fois, ou si leur structure est modifiée, on ne peut pas calculer de variation salariale par rapport à l'année précédente; seule l'existence de la négociation et de l'accord salarial est relevée.

Puisque les salaires minimaux correspondent à un profil précis de personne (niveau de formation/profession ou fonction/expérience) ou se comprennent comme des salaires de base, seul un petit nombre (inconnu) de

nur eine kleine (unbekannte) Anzahl von Personen genau diese Beträge. Die Statistik der Mindestlohnanpassungen berücksichtigt nicht die Zahl der Arbeitnehmenden, die einen Mindestlohn beziehen, sondern das Ausmass der von den Mindestlöhnen zum Ausdruck gebrachten Lohnnorm: Für die Berechnung der durchschnittlichen Lohnanpassung wird somit die in jedem GAV vereinbarte Lohnanpassung mit der Zahl der Arbeitnehmenden gewichtet, die dem betreffenden GAV unterstellt sind.

Die durchschnittlich vereinbarte Lohnanpassung in den GAV, in deren Rahmen Lohnvereinbarungen getroffen wurden, wird sowohl für die Effektivlöhne als auch für die Mindestlöhne nach der folgenden Formel berechnet:

$$\bar{x} = \frac{\sum w_i x_i}{\sum w_i}$$

wobei:

$\bar{x}$ = durchschnittliche nominale Lohnanpassung

x_i = nominale Lohnanpassung in Prozent im i-ten GAV

w_i = Anzahl unterstellte Arbeitnehmende des i-ten GAV.

Der Bereich der Kollektivverhandlungen (vgl. Begriff) in Bezug auf die Arbeitnehmenden wird wie folgt ermittelt: Der Prozentsatz der Arbeitnehmenden, die gemäss der EGL von Kollektivverhandlungen betroffen sind, wird mit der Zahl der Arbeitnehmenden multipliziert, die in der Schweiz einem GAV unterstellt sind⁵. Die auf diese Weise ermittelte Zahl entspricht einer Schätzung der Zahl der Arbeitnehmenden, die in der Schweiz einem lohnwirksamen GAV unterstellt sind. Wird diese Zahl ins Verhältnis zur Anzahl Stellen in der Schweiz gesetzt, ergibt sich der Bereich der Kollektivverhandlungen in Bezug auf die Beschäftigten.

Die Zahl der einem GAV unterstellten Arbeitnehmenden wird ins Verhältnis zur Anzahl Stellen gesetzt, da diese beiden Werte indirekt (über die Arbeitgeberverbände) oder direkt aus einer Erhebung zu den Unternehmen stammen. Sowohl bei der Zahl der einem GAV unterstellten Arbeitnehmenden als auch bei der Zahl der Beschäftigten (Stellen) sind Doppelzählungen möglich: Eine Person kann mehreren GAV unterstellt sein oder mehrere Stellen besetzen. Der Bereich der Kollektivverhandlungen in Bezug auf die Beschäftigten kann daher eine weitgehend stichhaltige Grösse für die Reichweite solcher Verhandlungen sein.

⁵ Der Prozentsatz der Arbeitnehmenden, für die gemäss der EGL Kollektivverhandlungen geführt werden, kann auf alle GAV-Unterstellten angewandt werden. Denn wenn bei den GAV, die nicht zu den wichtigsten GAV gehören, der Prozentsatz der Arbeitnehmenden, die von Kollektivverhandlungen betroffen sind, um 10 Prozentpunkte zu hoch oder zu tief eingeschätzt wird, verändert sich der Bereich der Kollektivverhandlungen in Bezug auf die Beschäftigten im Jahr 2010 um lediglich 0,4 Prozentpunkte.

personen touche exactement ces montants. La statistique de l'évolution des salaires minimaux ne tient pas compte du nombre de personnes touchant un salaire minimum mais de l'étendue de la norme qu'ils représentent: ainsi dans le calcul de la moyenne l'adaptation convenue dans chaque CCT est pondérée par le nombre de personnes assujetties à la CCT.

L'adaptation convenue en moyenne dans les CCT où des accords ont été conclus se calcule, tant pour les salaires effectifs que pour les salaires minimaux, au moyen de la formule suivante:

$$\bar{x} = \frac{\sum w_i x_i}{\sum w_i}$$

avec:

$\bar{x}$ = adaptation nominale moyenne des salaires

x_i = adaptation nominale des salaires en pour cent dans la CCTi

w_i = nombre de personnes salariées assujetties à la CCTi.

Le champ de la négociation collective (cf. définitions) en termes de personnes salariées s'estime de la façon suivante: on multiplie le pourcentage des personnes concernées par la négociation collective obtenu par l'EAS par le nombre de personnes assujetties aux CCT en Suisse⁵. Le chiffre obtenu représente une estimation du nombre de personnes couvertes par les CCT ayant une incidence sur les salaires en Suisse. En le rapportant au nombre d'emplois, on obtient le champ de la négociation collective en pour cent du nombre d'emplois.

Le nombre de personnes salariées concernées par une CCT est rapporté au nombre d'emplois car ces deux grandeurs proviennent indirectement (par l'intermédiaire des associations d'employeurs) ou directement d'une enquête sur les entreprises. Peuvent contenir des doublons tant le nombre de personnes salariées relevant des CCT que le nombre d'emplois (places occupées): une personne salariée peut être liée à plusieurs CCT ou occuper plusieurs emplois. Le champ de la négociation collective en pour cent du nombre d'emplois peut être ainsi une mesure assez consistante de l'étendue de celle-ci.

⁵ On peut appliquer le pourcentage de personnes couvertes par la négociation collective obtenu dans l'EAS à l'ensemble des personnes couvertes par les CCT. En effet, si dans les CCT autres que les principales CCT, on sur- ou sous-estime de 10 points le pourcentage des personnes bénéficiant de la négociation collective, le champ de la négociation collective en pour cent du nombre d'emplois ne varie que de 0,4 points en 2010.

4.4 Begriffe

Abdeckung der Kollektivverhandlungen

Die Abdeckung der Kollektivverhandlungen wird anhand der Zahl der Arbeitnehmenden mit einer Arbeitsstelle erfasst, bei welcher der Lohn und/oder die Arbeitsbedingungen direkt oder indirekt (beispielsweise entsprechend einer Allgemeinverbindlichkeitsklausel) durch einen oder mehrere GAV bestimmt werden.

Allgemeinverbindlicher GAV

GAV, die offiziell für allgemeinverbindlich erklärt werden: Die Bestimmungen des GAV, auf die sich die Allgemeinverbindlicherklärung bezieht, gelten für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmenden eines Wirtschaftszweigs oder Berufs, für den der betreffende GAV gilt. Die GAV-Vertragsparteien leiten die Allgemeinverbindlicherklärung in die Wege. Die Allgemeinverbindlichkeit wird vom Bund oder Kanton nur verordnet, wenn alle Bedingungen gemäss Artikel 2 des Bundesgesetzes über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen vom 28. September 1956 erfüllt sind.

Automatische Lohnanpassungsklausel (oder Gleitklausel)

Vertragsbestimmung, wonach nach Ablauf einer bestimmten Frist oder nach einer bestimmten Änderung des Landesindex der Konsumentenpreise die Nominallohne dem neuen Indexstand ganz oder bis zu einer bestimmten Höchstgrenze anzupassen sind. Die Anpassung erfolgt automatisch, d.h. ohne vorgängige Verhandlungen.

Basisverträge

Als Basisverträge werden GAV ohne die damit verbundenen Zusatzverträge (vgl. Begriff) bezeichnet.

Effektivlohn-/Mindestlohnanpassung

Von den Sozialpartnern vereinbarte Veränderung der gesamtarbeitsvertraglich geregelten Effektiv- oder Mindestlöhne gegenüber dem Vorjahr, in Prozent. Sie kann positiv, null oder negativ sein.

Effektivlöhne

Tatsächlich an die einem GAV unterstellten Arbeitnehmenden ausbezahlte Bruttolöhne. Die Effektivlöhne umfassen den 13. Monatslohn. Sie können aus einem festen Anteil aufgrund der Funktion (Grundlohn) und einem individuellen Anteil aufgrund von Leistung und Erfahrung bestehen.

Effektivlohnerhöhung generell oder kollektiv

Vergrösserung der Lohnsumme der Unternehmen um einen bestimmten Prozentsatz. Allen Arbeitnehmenden wird derselbe Prozentsatz oder dieselbe Summe gewährt. Bei Firmenverträgen werden generell ausgerichtete, vom Unternehmenserfolg abhängige Lohnerhöhungen berücksichtigt.

Effektivlohnerhöhung individuell

Vergrösserung der Lohnsumme der Unternehmen um einen bestimmten Prozentsatz. Die Erhöhung wird leistungsbezogen oder nach anderen personenbezogenen Kriterien (Erfahrung, Dienstalter usw.) an bestimmte Personen bzw. Personengruppen verteilt.

Einseitige Regelung

Lohn- und arbeitsbedingungsrelevanter Entscheid einer Vertragspartei ohne vertragliche Basis.

Firmenverträge

GAV zwischen einem Unternehmen bzw. einer Gruppe von Unternehmen und einer oder mehreren Gewerkschaften sowie allenfalls einer oder mehreren Betriebskommissionen (betriebsinterne Arbeitnehmervertretung). GAV zwischen einem Unternehmen bzw. einer Gruppe von Unternehmen und einer oder mehreren Betriebskommissionen werden Hausverträge genannt.

Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

Ein zwischen einem oder mehreren Arbeitgebervertretern (Verband oder Unternehmen) und einem oder mehreren Arbeitnehmervertretern (Gewerkschaftsorganisationen oder Arbeitnehmerverbände) abgeschlossener Vertrag zur vollständigen oder partiellen Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie des Verhältnisses zwischen den Vertragsparteien.

Kollektivverhandlungen

Gemäss Artikel 2 des IAO-Übereinkommens über die Förderung der Kollektivverhandlungen, 1981, (Nr. 154), gilt Folgendes: «... der Ausdruck Kollektivverhandlungen umfasst alle Verhandlungen, die zwischen einem Arbeitgeber, einer Gruppe von Arbeitgebern oder einem oder mehreren Arbeitgeberverbänden einerseits und einem oder mehreren Arbeitnehmerverbänden andererseits stattfinden, um:

- a) die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen festzulegen; und/oder

- b) die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu regeln; und/oder
- c) die Beziehungen zwischen Arbeitgebern oder ihren Verbänden und einem oder mehreren Arbeitnehmerverbänden zu regeln».

In dieser Publikation geht es um die Kollektivverhandlungen, in deren Rahmen die Löhne und die übrigen Arbeits- und Anstellungsbedingungen festgelegt werden.

Lohnempfehlung

Unverbindliche Lohnanpassung, die auf Verhandlungen oder auf einem einseitigen Entscheid seitens der Arbeitgeber basiert.

Lohnklassen

Formelle Abstufung der Löhne nach Kriterien wie Beruf, Funktion, Ausbildung, Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes, Verantwortung, Dienstalter, Alter, Erfahrung, Regionen usw.

Lohnvereinbarungen/Lohnabschlüsse

Zwischen den Sozialpartnern getroffene Vereinbarungen über die Höhe und Verteilung der Effektivlohnanpassungen sowie über die Mindest- und Tarifröhne und gegebenenfalls über die Arbeitszeit oder weitere Anstellungsbedingungen.

Lohnverhandlungen

Gespräche zwischen einem Arbeitgeber, einer Gruppe von Arbeitgebern oder einer bzw. mehreren Arbeitgeberorganisationen einerseits und einer oder mehreren Arbeitnehmerorganisationen andererseits. Lohnverhandlungen können zu einer Lohnvereinbarung führen oder nicht. In streitigen Fällen entscheidet eine paritätische Kommission oder ein Gericht mit einem Schiedsspruch.

Periodenabhängige Verhandlungsklausel

Vertragsbestimmung, mit der Lohnverhandlungen nach Ablauf einer bestimmten Frist (in der Regel ein Jahr) vorgesehen werden.

Periodenunabhängige Verhandlungsklausel

Vertragsbestimmung, mit der Lohnverhandlungen vorgesehen werden, für die weder eine Frist noch ein Zeitpunkt festgelegt wird.

Tarifröhne/Mindestlöhne

Tarifröhne sind kollektiv ausgehandelte und in den GAV oder Zusatzverträgen festgeschriebene Löhne. Bei den Mindestlöhnen handelt es sich um einzelne Tarifröhne oder, im Falle von Lohnrastern, um Untergrenzen von Tariflohnklassen. Sie werden brutto in Stunden-, Monats- oder Jahreslöhnen angegeben.

Unterstellte

Natürliche Personen (Arbeitnehmende) oder juristische Personen (Unternehmen), die an einen GAV gebunden sind, weil sie zu den Arbeitnehmenden oder Unternehmen im Geltungsbereich des GAV gehören oder den Anschluss vereinbart haben.

Verbandsverträge

Verbandsverträge werden zwischen einem oder mehreren Arbeitgeberverbänden und einer oder mehreren Gewerkschaften abgeschlossen. Mögliche Vertragsbereiche sind eine Branche oder ein Beruf und ein Kanton, eine Region oder die ganze Schweiz.

Wichtigste GAV

In dieser Publikation werden als «wichtigste GAV» die von der EGS erfassten GAV bezeichnet, die mindestens 1500 unterstellte Arbeitnehmende aufweisen.

Zusatzvertrag (oder Ergänzungsvereinbarung)

Die Ergebnisse von Zusatzverhandlungen, die im Rahmen eines GAV geführt werden, werden in Zusatzverträgen oder Ergänzungsvereinbarungen festgeschrieben. Die EGL bezieht sich auf Zusatzverträge, in denen die Lohnbedingungen festgelegt werden, d. h. auf

Lohnregulative. Diese sind Bestandteil der GAV und werden in der Regel jährlich erneuert.

Daneben gibt es weitere Arten von Zusatzverträgen: Ergänzungsvereinbarungen zu einem Verbands-GAV, die für ein bestimmtes Gebiet gelten (räumliche Zusatzverträge), Ergänzungsvereinbarungen in Bezug auf ein bestimmtes Unternehmen (firmenbezogene Zusatzverträge) und Ergänzungsvereinbarungen, die für eine bestimmte Kategorie von Arbeitnehmenden gelten (personalbezogene Zusatzverträge). Diese Zusatzverträge dürfen nur günstigere Bedingungen enthalten als der Basisvertrag (vgl. Begriff)

4.4 Définitions

Accords salariaux

Accords conclus entre les partenaires sociaux sur le montant et le mode de l'adaptation des salaires effectifs ainsi que sur les salaires minimaux ou tarifaires et éventuellement la durée du travail ou autres conditions d'emploi.

Adaptation des salaires effectifs ou minimaux

Variation des salaires du domaine conventionnel, convenue par les partenaires sociaux; exprimée en pour cent par rapport à l'année précédente, elle peut être positive, nulle ou négative.

Assujetti(e):

Peut être qualifiée d'assujettie toute personne physique (personne salariée) ou toute personne morale (entreprise) liée à une CCT, soit parce qu'elle est comprise dans le nombre de personnes ou d'entreprises que la CCT englobe dans son domaine d'application, soit par déclaration d'adhésion.

Augmentation collective ou générale des salaires effectifs

La masse salariale des entreprises est augmentée d'un pourcentage déterminé. Son augmentation est répartie de manière identique entre tous les salariés, soit en termes relatifs, soit en termes absolus. Dans le cadre de CCT d'entreprise sont prises en compte les primes uniques liées aux résultats de l'entreprise et distribuées collectivement.

Augmentation individuelle des salaires effectifs

La masse salariale des entreprises est augmentée d'un pourcentage déterminé. Son augmentation est attribuée à certaines personnes ou certains groupes de personnes en fonction de l'évaluation de leurs prestations ou selon d'autres critères personnels (expérience, ancienneté, etc.).

Avenant (ou convention complémentaire)

Les résultats de négociations additionnelles menées dans le cadre d'une CCT sont retranscrits dans des conventions complémentaires ou avenants. Dans l'EAS, on s'intéresse aux avenants fixant les conditions salariales, les avenants salariaux. Ces documents peuvent être renouvelés tous les ans et forment partie intégrante de la CCT.

Il y a d'autres types d'avenants: les conventions annexes à une CCT d'association applicables à un territoire géographique donné (avenants territoriaux), ou à

une entreprise précise (avenants d'entreprise) ou les conventions complémentaires applicables à une catégorie de personne (avenants personnels). Ces avenants ne peuvent contenir que des conditions plus favorables à la CCT de base (cf. définition).

CCT d'association

Les CCT d'association sont conclues entre une ou plusieurs associations d'employeurs et un ou plusieurs syndicats; leur champ d'application s'étend sur un domaine d'activité économique ou une profession, dans un canton, une région ou l'ensemble de la Suisse.

CCT de base

On dénomme CCT de base le contrat CCT à l'exclusion des avenants (cf. définition) qui s'y rattachent.

CCT d'entreprise

Les CCT d'entreprise sont conclues entre une entreprise ou un groupe d'entreprises et un ou des syndicats ainsi qu'éventuellement une ou des commissions d'entreprise (personnes représentantes des personnes salariées de l'entreprise). Les CCT conclues entre une entreprise ou un groupe d'entreprises et uniquement une ou des commissions d'entreprise sont appelées conventions internes d'entreprise.

CCT étendue

CCT déclarée de force obligatoire par décision officielle: les dispositions de la CCT visées par la déclaration d'extension s'appliquent à l'ensemble des employeurs et des personnes salariées actives dans la branche économique ou la profession sur laquelle la CCT porte. Les parties contractantes de la CCT sont les initiatrices de l'extension. Un arrêté fédéral ou cantonal prononce l'extension lorsque les conditions décrites dans l'article 2 de la «Loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail» sont réunies.

Champ de la négociation collective

Le champ de la négociation collective est mesuré à partir du nombre de personnes occupant un emploi dont la rémunération et/ou les conditions de travail sont définies, directement ou indirectement (par exemple en vertu d'une clause d'extension), par une ou plusieurs CCT.

Classes de salaire

Différenciation des salaires selon des critères tels que la profession, la fonction, la formation, les exigences du poste, le degré de responsabilité, les années de service, l'âge, l'expérience, les régions, etc.

Clause d'adaptation automatique (ou d'indexation) des salaires

Disposition d'une CCT prévoyant d'adapter les salaires nominaux du pourcentage (entier ou limité à un maximum) correspondant à la variation de l'indice des prix à la consommation, selon une périodicité donnée ou lorsque l'indice des prix évolue dans une proportion donnée. Cette adaptation a lieu automatiquement, sans devoir procéder à des négociations.

Clause non périodique de négociation

Disposition d'une CCT prévoyant des négociations salariales non sujettes à un délai ou à une périodicité.

Clause périodique de négociation

Disposition d'une CCT prévoyant des négociations salariales selon une périodicité donnée (en général une année).

Convention collective de travail (CCT)

Accord passé entre un ou plusieurs représentants patronaux (associations d'employeurs ou entreprises) et un ou plusieurs représentants des personnes salariées (organisations syndicales, associations de personnes salariées ou commissions d'entreprise) dans lequel les parties contractantes fixent, de manière exhaustive ou partielle, le régime des salaires et des conditions de travail et les relations entre les parties contractantes.

Négociation collective

Selon l'article 2 de la Convention de l'OIT sur la négociation collective, 1981, (no 154), «le terme de négociation collective s'applique à toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de:

- a) fixer les conditions de travail et d'emploi, et/ou
- b) régler les relations entre les employeurs et les travailleurs et/ou

- c) régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs».

Dans cette publication on s'intéresse à la négociation collective portant sur la fixation de la rémunération ainsi que sur les autres conditions de travail et d'emploi.

Négociations salariales

Pourparlers entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs et une ou plusieurs organisations de personnes salariées en vue de fixer les conditions de rémunération. Les négociations salariales peuvent déboucher ou non sur un accord salarial. En cas de litige une commission paritaire ou un tribunal tranchent par une décision arbitrale.

Principales CCT

Dans cette publication on dénomme «principales CCT» les CCT qui, concernent au moins 1500 personnes salariées, parmi les CCT recensées par l'ECS.

Recommandation salariale

Adaptation salariale à caractère non contraignant, résultant d'une négociation ou d'une décision unilatérale de la partie patronale.

Règlement unilatéral

Décision d'une partie contractante, concernant les salaires et les conditions de travail, ne reposant pas sur une base contractuelle.

Salaires effectifs

Salaires bruts effectivement perçus par les personnes liées à une CCT. Les salaires effectifs comprennent le 13^e salaire. Ils peuvent être composés d'une part fixe liée à la fonction (salaire de base), et d'une part individuelle liée à la prestation et à l'expérience.

Salaires tarifaires/salaires minimaux

Les salaires tarifaires négociés collectivement sont inscrits dans les CCT ou les avenants de celles-ci. On entend par salaires minimaux les salaires tarifaires uniques ou, dans le cas de grilles salariales, les limites inférieures des classes de salaires tarifaires. Ils sont donnés sous forme de salaires mensuels, horaires ou annuels bruts.

Anhangtabellen

Tabelle T1 zeigt die Ergebnisse der Statistik der Lohnvereinbarungen nach Wirtschaftssektoren, -abschnitten und -branchen. In der ersten Spalte von links ist die Zahl der Arbeitnehmenden aufgeführt, die den GAV mit mindestens 1500 Arbeitnehmenden unterstellt sind. In der zweiten Spalte ist die Zahl der Arbeitnehmenden angegeben, die den GAV unterstellt sind, in deren Rahmen im Erhebungsjahr Lohnverhandlungen geführt wurden. Die dritte und die fünfte Spalte zeigen die Zahl der Arbeitnehmenden, die den GAV unterstellt sind, in deren Rahmen die Sozialpartner Effektiv- bzw. Mindestlohnanpassungen vereinbart haben. Die vierte und die sechste Spalte zeigen die durchschnittlichen Effektiv- bzw. Mindestlohnanpassungen.

Aus Tabelle T2 geht die Verteilung der nominalen Effektivlohnanpassungen nach genereller und individueller Lohnerhöhung in den verschiedenen Wirtschaftszweigen hervor.

Die Wirtschaftszweige und Sektoren sind nach der NOGA 2002 geordnet, womit internationale Vergleiche angestellt werden können.

Die Daten in den Tabellen sind auf 100 Personen gerundet.

Tableaux annexés

Le tableau T1 présente les résultats de la statistique des accords salariaux par secteurs, sections et branches économiques. La première colonne de gauche donne le nombre de personnes salariées concernées par les CCT comptant au moins 1500 personnes. La deuxième colonne indique le nombre de personnes salariées concernées par les CCT où ont été menées des négociations salariales pour l'année d'enquête. Les troisième et cinquième colonnes présentent le nombre de personnes relevant des CCT dans le cadre desquelles les partenaires sociaux ont convenu des adaptations respectivement des salaires effectifs et des salaires minimaux. Les quatrième et sixième colonnes présentent les adaptations moyennes des salaires respectivement effectifs et minimaux.

Le tableau T2 présente dans les branches économiques la répartition de l'adaptation nominale des salaires effectifs entre augmentation collective et individuelle.

Les branches et sections sont classifiées selon la NOGA 2002, ce qui permet de procéder à des comparaisons internationales.

Dans les tableaux, les effectifs de personnes sont arrondis à la centaine.

T1 Vereinbarte Lohnabschlüsse in den wichtigsten Gesamtarbeitsverträgen nach Wirtschaftszweig

2010

Wirtschaftszweige NOGA	Den wichtigsten GAV ¹ unterstellte Arbeitnehmende	Unterstellte der wichtigsten GAV mit Lohnverhandlungen	Vereinbarte nominale Effektivlohnanpassungen		Vereinbarte nominale Mindestlohnanpassungen	
			Unterstellte Arbeitnehm. ²	Lohnanpassungen in %	Unterstellte Arbeitnehm. ³	Lohnanpassungen in %
A–O 01–93 Be- und Verarbeitung von Holz	1 418 500	935 100	520 500	0,7	814 200	0,7
A 01 Verlags- u. Druckgewerbe, Vervielfältigung	13 800	13 800	-	*	13 800	0,1
C–F 10–45 Chemische Industrie	425 900	285 000	221 800	0,4	283 400	0,7
C 10–14 Herst. von Gummi- und Kunststoffwaren	-	-	-	*	-	*
D 15–37 Herst. v. sonst. Prod. aus nichtmet. Mineralien	257 800	141 100	107 100	0,1	139 500	1,5
15 Erzeugung und Bearbeitung von Metall	30 000	20 100	20 100	0,1	20 100	0,2
16 Herstellung von Metallerzeugnissen	-	-	-	*	-	*
17 Maschinenbau	-	-	-	*	-	*
18 Herst. v. Büromaschinen, Computern u. ä.	1 700	1 700	1 700	1,2	1 700	1,2
19 Herst. v. Geräten der Elektrizitätserzeugung	-	-	-	*	-	*
20 Herst. v. Radio-/Fernseh-/Nachrichtengeräten	31 400	31 400	18 900	0,1	31 400	0,4
21 Herst. v. med. Geräten, Präzisionsinstr.; Uhren	2 400	-	-	*	-	*
22 Fahrzeugbau	19 600	18 000	-	*	18 000	3,4
23 Herstellung von sonstigen Fahrzeugen	-	-	-	*	-	*
24 Herstel. v. Möbeln, Schmuck und sonst. Erzeug.	8 200	1 500	1 500	1,0	-	*
25 Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	-	-	-	*	-	*
26 Energie- und Wasserversorgung	1 900	1 900	1 900	0,5	1 900	0,0
27 Baugewerbe	-	-	-	*	-	*
28 Herstellung von Metallerzeugnissen	14 000	14 000	14 000	0,5	14 000	0,3
29 Maschinenbau	99 700	3 500	-	*	3 500	0,0
30 Herst. v. Büromaschinen, Computern u. ä.	-	-	-	*	-	*
31 Herst. v. Geräten der Elektrizitätserzeugung	-	-	-	*	-	*
32 Herst. v. Radio-/Fernseh-/Nachrichtengeräten	-	-	-	*	-	*
33 Herst. v. med. Geräten, Präzisionsinstr.; Uhren	45 800	45 800	45 800	0,0	45 800	2,6
34 Fahrzeugbau	3 200	3 200	3 200	0,3	3 200	1,0
35 Herstellung von sonstigen Fahrzeugen	-	-	-	*	-	*
36 Herstel. v. Möbeln, Schmuck und sonst. Erzeug.	-	-	-	*	-	*
37 Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	-	-	-	*	-	*
E 40–41 Energie- und Wasserversorgung	1 900	-	-	*	-	*
F 45 Baugewerbe	166 300	143 900	114 700	0,7	143 900	0,0
G–O 50–93 SEKTOR 3	716 100	636 300	298 700	1,0	516 900	0,7
G 50–52 Handel; Reparatur v. Autos/Gebrauchsgütern	165 200	169 600	139 900	0,8	111 400	1,6
50 Handel, Reparatur v. Autos; Tankstellen	8 300	8 300	8 300	0,4	8 300	0,4
51 Handelsvermittlung und Grosshandel	4 200	4 200	4 200	1,0	4 200	2,8
52 Detailhandel; Reparatur v. Gebrauchsgütern	152 800	157 100	127 400	0,8	99 000	1,6
H 55 Gastgewerbe	217 000	217 000	-	*	217 000	0,0
I 60–64 Verkehr und Nachrichtenübermittlung	105 900	99 500	83 500	1,4	48 600	0,7
60 Landverkehr; Transport in Rohrfernleitungen	41 200	36 700	28 400	1,3	9 200	0,6
61 Schifffahrt	-	-	-	*	-	*
62 Luftfahrt	1 800	-	-	*	-	*
63 Nebentätigkeiten f. den Verkehr; Reisebüros	2 000	2 000	2 000	1,0	-	*
64 Nachrichtenübermittlung	60 800	60 800	53 000	1,4	39 400	0,7
J 65–67 Kredit- und Versicherungsgewerbe	72 200	-	-	*	-	*
65 Kreditgewerbe	72 200	-	-	*	-	*
66 Versicherungsgewerbe	-	-	-	*	-	*
67 Mit Kredit- u. Vers. verbundene Tätigkeiten	-	-	-	*	-	*
K 70–74 Immobilien; Vermietung; Informatik; F&E	76 500	76 500	1 600	0,9	76 500	1,5
70 Immobilienwesen	-	-	-	*	-	*
71 Vermietung beweglicher Sachen	-	-	-	*	-	*
72 Informatikdienste	-	-	-	*	-	*
73 Forschung und Entwicklung	-	-	-	*	-	*
74 Erbringung von Dienstleist. für Unternehmen	76 500	76 500	1 600	0,9	76 500	1,5
L 75 Öffentl. Verwalt.; Landesvert.; Sozialvers.	10 300	10 300	10 300	1,0	10 300	1,0
M 80 Unterrichtswesen	4 000	2 200	2 200	1,0	2 200	0,0
N 85 Gesundheits- und Sozialwesen	59 800	56 100	56 100	1,1	51 000	0,1
O 90–93 Erbringung v. sonst. öff. u. pers. Dienstleist.	5 100	5 100	5 100	0,0	-	*
90 Abwasserreinigung, Abfallbeseitigung u. ä.	-	-	-	*	-	*
91 Interessenvertretungen u. sonst. Vereinig.	-	-	-	*	-	*
92 Unterhaltung, Kultur und Sport	5 100	5 100	5 100	0,0	-	*
93 Persönliche Dienstleistungen	-	-	-	*	-	*
Nicht zuzuordnen ⁴	262 800	-	-	*	-	*

¹ Gesamtarbeitsverträge im privaten und öffentlichen Sektor mit mindestens 1500 unterstellten Arbeitnehmenden² Zu dieser Zahl sind 55 300 Personen zu addieren, die von einer einseitigen Regelung oder einer Empfehlung betroffen wurden (9 GAV)³ Zu dieser Zahl sind 7800 Personen zu addieren, die von einem neuen GAV mit Lohnskala gedeckt sind. Ausserdem sind 3300 von einer einseitigen Regelung in einem GAV betroffen worden.⁴ Kaufmännische Angestellte und Verkaufspersonal
Zeichenerklärung: «-» Null; «*» nicht berechenbar

T1 Accords salariaux conclus dans les principales conventions collectives de travail, selon les branches économiques

En 2010

Branches économiques NOGA	Salarié(e)s assujetti(e)s aux principales CCT ¹	Salarié(e)s assujetti(e)s aux principale CCT avec négociations salariales	Accords sur les adaptations nominales des salaires effectifs		Accords sur les adaptations nominales des salaires minimaux	
			Salarié(e)s assujetti(e)s ²	Adaptation du salaire en%	Salarié(e)s assujetti(e)s ³	Adaptation du salaire en%
A-O 01-93 TOTAL	1 418 500	935 100	520 500	0,7	814 200	0,7
A 01 SECTEUR PRIMAIRE	13 800	13 800	-	*	13 800	0,1
C-F 10-45 SECTEUR SECONDAIRE	425 900	285 000	221 800	0,4	283 400	0,7
C 10-14 Industries extractives	-	-	-	*	-	*
D 15-37 Industries manufacturières	257 800	141 100	107 100	0,1	139 500	1,5
15 Industries alimentaires et des boissons	30 000	20 100	20 100	0,1	20 100	0,2
16 Industrie du tabac	-	-	-	*	-	*
17 Industrie textile	-	-	-	*	-	*
18 Industrie de l'habillement et des fourrures	1 700	1 700	1 700	1,2	1 700	1,2
19 Industrie du cuir et de la chaussure	-	-	-	*	-	*
20 Travail du bois, fabrication d'articles en bois	31 400	31 400	18 900	0,1	31 400	0,4
21 Industrie du papier et du carton	2 400	-	-	*	-	*
22 Edition, impression, reproduction d'enregistr.	19 600	18 000	-	*	18 000	3,4
23 Cokéfaction; raffinage; traitement nucléaire	-	-	-	*	-	*
24 Industrie chimique	8 200	1 500	1 500	1,0	-	*
25 Fabr. d'articles en caoutchouc et en mat. plastiques	-	-	-	*	-	*
26 Fabr. d'autres prod. minéraux non métalliques	1 900	1 900	1 900	0,5	1 900	0,0
27 Métallurgie	-	-	-	*	-	*
28 Travail des métaux	14 000	14 000	14 000	0,5	14 000	0,3
29 Fabrication de machines et d'équipements	99 700	3 500	-	*	3 500	0,0
30 Fabr. de machines de bureau, ordinateurs	-	-	-	*	-	*
31 Fabr. de machines et appareils électriques	-	-	-	*	-	*
32 Fabr. d'équip. de radio, TV, communication	-	-	-	*	-	*
33 Instruments médicaux/précision, horlogerie	45 800	45 800	45 800	0,0	45 800	2,6
34 Industrie automobile	3 200	3 200	3 200	0,3	3 200	1,0
35 Fabrication d'autres moyens de transport	-	-	-	*	-	*
36 Fabr. de meubles, bijoux et d'autres articles	-	-	-	*	-	*
37 Récupération et préparation au recyclage	-	-	-	*	-	*
E 40-41 Production, distribution d'électricité/gaz/eau	1 900	-	-	*	-	*
F 45 Construction	166 300	143 900	114 700	0,7	143 900	0,0
G-O 50-93 SECTEUR TERTIAIRE	716 100	636 300	298 700	1,0	516 900	0,7
G 50-52 Commerce; rép. véhicules/articles domestiques	165 200	169 600	139 900	0,8	111 400	1,6
50 Commerce; rép. véhicules; stations-service	8 300	8 300	8 300	0,4	8 300	0,4
51 Commerce de gros, intermédiaires du com.	4 200	4 200	4 200	1,0	4 200	2,8
52 Commerce de détail, rép. articles domestiques	152 800	157 100	127 400	0,8	99 000	1,6
H 55 Hôtellerie et restauration	217 000	217 000	-	*	217 000	0,0
I 60-64 Transports et communications	105 900	99 500	83 500	1,4	48 600	0,7
60 Transports terrestres et par conduites	41 200	36 700	28 400	1,3	9 200	0,6
61 Transports par eau	-	-	-	*	-	*
62 Transports aériens	1 800	-	-	*	-	*
63 Auxiliaires des transp., agences de voyage	2 000	2 000	2 000	1,0	-	*
64 Postes et télécommunications	60 800	60 800	53 000	1,4	39 400	0,7
J 65-67 Activités financières; assurances	72 200	-	-	*	-	*
65 Intermédiation financière	72 200	-	-	*	-	*
66 Assurances	-	-	-	*	-	*
67 Serv. auxiliaires financiers/des assurances	-	-	-	*	-	*
K 70-74 Immobilier; location; informatique; R&D	76 500	76 500	1 600	0,9	76 500	1,5
70 Activités immobilières	-	-	-	*	-	*
71 Location de machines et équipements	-	-	-	*	-	*
72 Activités informatiques	-	-	-	*	-	*
73 Recherche et développement	-	-	-	*	-	*
74 Autres services fournis aux entreprises	76 500	76 500	1 600	0,9	76 500	1,5
L 75 Adm. publique, défense, sécurité sociale	10 300	10 300	10 300	1,0	10 300	1,0
M 80 Enseignement	4 000	2 200	2 200	1,0	2 200	0,0
N 85 Santé et activités sociales	59 800	56 100	56 100	1,1	51 000	0,1
O 90-93 Autres services collectifs et personnels	5 100	5 100	5 100	0,0	-	*
90 Assainissement, voirie et gestion des déchets	-	-	-	*	-	*
91 Activités associatives	-	-	-	*	-	*
92 Activités récréatives, culturelles et sportives	5 100	5 100	5 100	0,0	-	*
93 Services personnels	-	-	-	*	-	*
Activités inclassables ⁴	262 800	-	-	*	-	*

¹ Il s'agit de CCT du secteur privé et public concernant au moins 1500 personnes salariées assujetties² A ce nombre il faut ajouter 55 300 personnes concernées par une décision unilatérale ou une recommandation (9 CCT)³ A ce nombre il faut ajouter 7800 personnes couvertes par 1 nouvelle CCT contenant une grille salariale. En outre 3300 personnes ont été concernées par une décision unilatérale dans 1 CCT.⁴ Employés de commerce et personnel de vente

Explication des signes: «-» zéro; «*» non calculable

T2 Distribution de la nominale Effectiflohnanpassung nach genereller und individueller Lohnerhöhung 2010

Wirtschaftszweige NOGA		generelle Lohnerhöhung	individuelle Lohnerhöhung
A-O	01-93 Total	46%	54%
A	01 SEKTOR 1	-	-
C-F	10-45 SEKTOR 2	97%	3%
D	15-37 Industrie; verarbeitendes Gewerbe	80%	20%
	15 Herstellung von Nahrungsmitteln und Getränken	0%	100%
	18 Herstellung von Bekleidung und Pelzwaren	100%	0%
	20 Be- und Verarbeitung von Holz (ohne Herstellung von Möbeln)	100%	0%
	24 Chemische Industrie	30%	70%
	26 Herstellung von sonstigen Produkten aus nichtmetallischen Mineralien	60%	40%
	28 Herstellung von Metallerzeugnissen (ohne Maschinenbau)	100%	0%
	33 Herstellung von medizinischen Geräten, Präzisionsinstrumenten; optischen Geräten und Uhren	*	*
	34 Herstellung von Automobilen, Anhängern und Zubehör	100%	0%
F	45 Baugewerbe	100%	0%
	45 Baugewerbe	100%	0%
G-O	50-93 SEKTOR 3	29%	71%
G	50-52 Handel; Reparatur v. Autos/Gebrauchsgütern	9%	91%
	50 Handel, Instandhaltung und Reparatur von Automobilen; Tankstellen	100%	0%
	51 Handelsvermittlung und Grosshandel	50%	50%
	52 Detailhandel; Reparatur von Gebrauchsgütern	4%	96%
I	60-64 Verkehr und Nachrichtenübermittlung	49%	51%
	60 Landverkehr; Transport in Rohrfernleitungen	58%	42%
	63 Nebentätigkeiten für den Verkehr; Reisebüros	0%	100%
	64 Nachrichtenübermittlung	46%	54%
K	70-74 Immobilien; Vermietung; Informatik; F&E; Erbringung von Dienstleist. für Unternehmen	0%	100%
	74 Erbringung von Dienstleistungen für Unternehmen	0%	100%
L	75 Öffentliche Verwaltung; Landesverteidigung, Sozialversicherung	100%	0%
	75 Öffentliche Verwaltung; Landesverteidigung, Sozialversicherung	100%	0%
M	80 Unterrichtswesen	0%	100%
	80 Unterrichtswesen	0%	100%
N	85 Gesundheits- und Sozialwesen	15%	85%
	85 Gesundheits- und Sozialwesen	15%	85%
O	90-93 Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	*	*
	92 Unterhaltung, Kultur und Sport	*	*

Zeichenerklärung: «*» unberechenbar

T2 Répartition de l'adaptation nominale des salaires effectifs entre augmentation collective et individuelle 2010

Branches économiques NOGA		adaptation collective	adaptation individuelle
A–O	01–93 Total	46%	54%
A	01 SECTEUR PRIMAIRE	-	-
C–F	10–45 SECTEUR SECONDAIRE	97%	3%
D	15–37 Industries manufacturières	80%	20%
	15 Industries alimentaires et industries des boissons	0%	100%
	18 Industrie de l'habillement et des fourrures	100%	0%
	20 Travail du bois et fabrication d'articles en bois (sans les meubles)	100%	0%
	24 Industrie chimique	30%	70%
	26 Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	60%	40%
	28 Travail des métaux (sans la fabrication de machines et d'équipements)	100%	0%
	33 Fabrication d'instruments médicaux et d'instruments de précision et d'optique; horlogerie	*	*
	34 Industrie automobile	100%	0%
F	45 Construction	100%	0%
	45 Construction	100%	0%
G–O	50–93 SECTEUR TERTIAIRE	29%	71%
G	50–52 Commerce; Réparation de véhicules automobiles et d'articles domestiques	9%	91%
	50 Commerce et réparation de véhicules automobiles; commerce de détail de carburants	100%	0%
	51 Commerce de gros et intermédiaires du commerce	50%	50%
	52 Commerce de détail; réparation d'articles personnels et domestiques	4%	96%
I	60–64 Transports et communications	49%	51%
	60 Transports terrestres; transports par conduites	58%	42%
	63 Auxiliaires des transports, agences de voyage	0%	100%
	64 Postes et télécommunications	46%	54%
K	70–74 Immobilier; location; activités informatiques; RD; autres services aux entreprises	0%	100%
	74 Autres services fournis aux entreprises	0%	100%
L	75 Administration publique; défense nationale; sécurité sociale	100%	0%
	75 Administration publique cantonale	100%	0%
M	80 Enseignement	0%	100%
	80 Enseignement	0%	100%
N	85 Santé et activités sociales	15%	85%
	85 Santé et activités sociales	15%	85%
O	90–93 Autres services collectifs et personnels	*	*
	92 Activités récréatives, culturelles et sportives	*	*

Explication du signe: «*» non calculé

Publikationsprogramm BFS

Das Bundesamt für Statistik (BFS) hat – als zentrale Statistikstelle des Bundes – die Aufgabe, statistische Informationen breiten Benutzerkreisen zur Verfügung zu stellen.

Die Verbreitung der statistischen Information geschieht gegliedert nach Fachbereichen (vgl. Umschlagseite 2) und mit verschiedenen Mitteln:

<i>Diffusionsmittel</i>	<i>Kontakt Contact</i>	<i>Moyen de diffusion</i>
Individuelle Auskünfte	032 713 6011 info@bfs.admin.ch	Service de renseignements individuels
Das BFS im Internet	www.statistik.admin.ch	L'OFS sur Internet
Medienmitteilungen zur raschen Information der Öffentlichkeit über die neusten Ergebnisse	www.news-stat.admin.ch	Communiqués de presse: information rapide concernant les résultats les plus récents
Publikationen zur vertieften Information (zum Teil auch als Diskette/CD-Rom)	032 713 6060 order@bfs.admin.ch	Publications: information approfondie (certaines sont disponibles sur disquette/CD-Rom)
Online-Datenbank	032 713 6086 www.statweb.admin.ch	Banque de données (accessible en ligne)

Nähere Angaben zu den verschiedenen Diffusionsmitteln im Internet unter der Adresse www.statistik.admin.ch → Dienstleistungen → Publikationen Statistik Schweiz.

Programme des publications de l'OFS

En sa qualité de service central de statistique de la Confédération, l'Office fédéral de la statistique (OFS) a pour tâche de rendre les informations statistiques accessibles à un large public.

L'information statistique est diffusée par domaine (cf. verso de la première page de couverture); elle emprunte diverses voies:

Informations sur les divers moyens de diffusion sur Internet à l'adresse www.statistique.admin.ch → Services → Les publications de Statistique suisse.

Gesamtarbeitsvertragliche Lohnabschlüsse

Die Resultate der Gesamtarbeitsvertraglichen Lohnabschlüsse gehören zum Bereich 3 «Arbeit und Erwerb». Sie werden in zwei Etappen publiziert:

- Die definitiven Resultate werden der Öffentlichkeit jeweils Ende des ersten Semesters in Form einer Pressemitteilung vorgestellt.
- Die detaillierten Ergebnisse werden generell Ende Jahr in der Reihe «Statistik der Schweiz» kommentiert und tabellarisch veröffentlicht.

Andere Informationen bezüglich der monetären Aspekte des Arbeitsmarktes und der Arbeitsbedingungen werden durch verschiedene Sektionen des BFS geliefert:

- Sektion «Löhne und Arbeitsbedingungen»: Statistik der Lohnentwicklung, Resultate der Lohnstrukturerhebung (LSE) sowie der Erhebung der Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz (EGS).
- Sektion «Arbeit, Erwerb und thematische Surveys»: Resultate der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) und Statistik der betriebsüblichen Arbeitszeit.

Accords salariaux conclus dans le cadre des conventions collectives de travail

Les résultats des accords salariaux conclus dans le cadre des conventions collectives de travail s'inscrivent dans le domaine 3 «Vie active et rémunération du travail». Ils sont publiés en deux étapes:

- Les résultats définitifs sont présentés au public à la fin du premier semestre sous forme de communiqué de presse.
- Les résultats détaillés, assortis de commentaires et de tableaux, sont publiés en général en fin d'année dans la série «Statistique de la Suisse».

D'autres informations relatives aux aspects monétaires du marché du travail et aux conditions de travail sont fournies par diverses sections de l'OFS:

- Sektion «Salaires et conditions de travail»: statistique de l'évolution des salaires, résultats de l'enquête sur la structure des salaires (ESS) ainsi que de l'enquête sur les conventions collectives de travail en Suisse (ECS).
- Sektion «Travail, vie active et enquêtes thématiques»: résultats de l'enquête suisse sur la population active (ESPA) et statistique sur la durée normale de travail dans les entreprises.

Die «Gesamtarbeitsvertraglichen Lohnabschlüsse» wurden 1993 und 1994 vom Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (BIGA) veröffentlicht. 1995 wurde die Statistik vom Bundesamt für Statistik (BFS) übernommen. Die jährlich durchgeführte Erhebung der gesamtarbeitsvertraglichen Lohnabschlüsse (EGL) findet zwischen Februar und März statt. Die nach der Allgemeinen Systematik der Wirtschaftszweige 2002 (NOGA) berechneten Ergebnisse für 2010 werden in der vorliegenden Publikation detailliert beschrieben.

Les «Accords salariaux conclus dans le cadre des conventions collectives de travail» ont été publiés en 1993 et 1994 par l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail (OFIAMT). En 1995 la statistique a été reprise par l'Office fédéral de la statistique (OFS). L'enquête sur les accords salariaux (EAS) est réalisée chaque année entre février et mars. Les résultats pour 2010, établis selon la Nomenclature générale des activités économiques 2002 (NOGA), sont exposés en détail dans la présente publication.

Bestellnummer
N° de commande
318-1000

Bestellungen
Commandes
Tel.: 032 713 60 60
Fax: 032 713 60 61
E-Mail: order@bfs.admin.ch

Preis
Prix
Fr. 8.– (exkl. MWST)
8 francs (TVA excl.)

ISBN 978-3-303-03251-0