

Gesamtarbeitsvertragliche Lohnabschlüsse für 2006

Accords salariaux conclus pour 2006 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, 2007

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** Verkehr und Nachrichtenwesen
- 12** Geld, Banken, Versicherungen
- 13** Soziale Sicherheit
- 14** Gesundheit
- 15** Bildung und Wissenschaft
- 16** Kultur, 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** Transports et communications
- 12** Monnaie, banques, assurances
- 13** Protection sociale
- 14** Santé
- 15** Education et science
- 16** Culture, 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 2006

Kommentierte Ergebnisse und Tabellen

Accords salariaux conclus pour 2006

Conventions collectives de travail

Résultats commentés et tableaux

Bearbeitung Carole Neira
Rédaction Carole Neira

Herausgeber Bundesamt für Statistik (BFS)
Editeur 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/>
Autor: Carole Neira
Realisierung: Carole Neira
Vertrieb: Bundesamt für Statistik, CH-2010 Neuchâtel
 Tel. 032 713 60 60 / Fax 032 713 60 61 / E-Mail: order@bfs.admin.ch
Bestellnummer: 318-0600
Preis: Fr. 5.– (exkl. MWST)
Reihe: Statistik der Schweiz
Fachbereich: 3 Arbeit und Erwerb
Originaltext: Französisch
Übersetzung: Sprachdienste BFS
Titelgrafik: Roland Hirter, Bern
Grafik/Layout: BFS
Copyright: BFS, Neuchâtel 2007
 Abdruck – ausser für kommerzielle Nutzung –
 unter Angabe der Quelle gestattet
ISBN: 978-3-303-03218-3

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 Neira
Réalisation: Carole Neira
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: 318-0600
Prix: 5 francs (TVA excl.)
Série: Statistique de la Suisse
Domaine: 3 Vie active et rémunération du travail
Langue du texte original: Français
Page de couverture: Roland Hirter, Berne
Graphisme/Layout: OFS
Copyright: OFS, Neuchâtel 2007
 La reproduction est autorisée, sauf à des fins commerciales,
 si la source est mentionnée
ISBN: 978-3-303-03218-3

Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste in Kürze	5
1 Einführung	8
1.1 Ziel der Statistik	8
1.2 Inhalt der Publikation	9
2 Vereinbarte Lohnanpassungen 2006	10
2.1 GAV-Bestimmungen betreffend Effektivlohnanpassungen	10
2.2 Struktur der Lohnvereinbarungen 2006	11
2.3 Effektivlöhne	11
2.3.1 Mittlere Effektivlohnanpassung	11
2.3.2 Entwicklung der Effektivlohnanpassungen gemäss ihrer Verteilung	12
2.3.3 Entwicklung der Effektivlohnanpassungen verglichen mit der Konjunkturlage	14
2.4 Mindestlöhne	18
2.4.1 Mittlere Mindestlohnanpassung	18
2.4.2 Entwicklung der Mindestlöhne	18
3 Struktur und Reichweite der Kollektivverhandlungen	20
3.1 Struktur der Kollektivverhandlungen	20
3.2 Reichweite der Kollektivverhandlungen	21
3.2.1 Anzahl der betroffenen Arbeitnehmenden	21
3.2.2 Anzahl der betroffenen Unternehmen	22
3.2.3 Abdeckungsgrad der Kollektivverhandlungen errechnet anhand der LSE	22

Table des matières

L'essentiel en bref	5
1 Introduction	8
1.1 Objet de la statistique	8
1.2 Contenu de la publication	9
2 Adaptations salariales convenues pour 2006	10
2.1 Dispositions des CCT concernant les adaptations des salaires effectifs	10
2.2 Structure des accords salariaux 2006	11
2.3 Les salaires effectifs	11
2.3.1 Adaptation moyenne des salaires effectifs	11
2.3.2 Evolution de l'adaptation des salaires effectifs selon son mode de répartition	12
2.3.3 Evolution de l'adaptation des salaires effectifs dans le contexte économique	14
2.4 Les salaires minimaux	18
2.4.1 Adaptation moyenne des salaires minimaux	18
2.4.2 Evolution de l'adaptation des salaires minimaux	18
3 Structure et étendue de la négociation collective	20
3.1 Structure de la négociation collective	20
3.2 Etendue de la négociation collective	21
3.2.1 Nombre de personnes salariées concernées	21
3.2.2 Nombre d'entreprises concernées	22
3.2.3 Taux de couverture par la négociation collective calculé à partir de l'ESS	22

3.3	Abdeckungsgrad der Kollektivverhandlungen auf Branchenebene	23	3.3	Taux de couverture par la négociation collective de branche	23
4	Methodische Aspekte und Begriffserklärungen	24	4	Aspects méthodologiques et définitions	24
4.1	Auswahl der GAV	24	4.1	Sélection des CCT	24
4.2	Datenquelle	25	4.2	Source des données	25
4.3	Konzepte und Verfahren	25	4.3	Concepts et procédés	25
4.4	Begriffe	27	4.4	Définitions	27
	Anhangtabellen	31		Tableaux annexés	31

Das Wichtigste in Kürze

Vereinbarte Lohnanpassungen 2006

Die im Herbst 2005 abgeschlossenen Lohnvereinbarungen zwischen den Sozialpartnern der wichtigsten Gesamtarbeitsverträge (GAV mit mindestens 1500 unterstellten Arbeitnehmenden) brachten für die unterstellten Arbeitnehmenden 2006 eine mittlere nominale Erhöhung der Löhne um 1,8%. Eine halbe Million Arbeitnehmende kamen so in den Genuss einer effektiven Lohnanpassung. Da es im primären Sektor keine GAV mit mindestens 1500 Arbeitnehmenden gab, wurden dort auch keine Lohnvereinbarungen erhoben. Im sekundären Sektor betrug die Erhöhung der Effektivlöhne 1,6%, während es im tertiären Sektor 1,9% waren. Die Mindestlöhne wurden im Mittel um 1,1% angehoben. Diese Anpassung der Tariflöhne betraf 900'000 unterstellte Arbeitnehmende.

Entwicklung der gesamtarbeitsvertraglichen Löhne

1999 befanden sich die gesamtarbeitsvertraglichen Löhne in einer Phase der Stagnation, die bereits zwei Jahre zuvor begonnen hatte. Im Jahr 2000 wurde eine Erhöhung der Effektivlöhne um 1,4% verbucht, 2001 und 2002 brachten schliesslich erhebliche Effektivlohnanpassungen um 2,9% bzw. 2,5%. Beeinflusst von einer ungewissen Konjunkturlage fielen die Lohnanpassungen in den nächsten zwei Jahren wieder zurück (2003: +1,4%; 2004: +1,1%). Nachdem sich der wirtschaftliche Aufschwung 2005 und 2006 bestätigt hatte, erreichte der mittlere Effektivlohnwachstum 1,6% bzw. 1,8% (siehe Grafik G1).

Von 1999 bis 2003 verlief die Entwicklung der Mindestlohnanpassungen sehr ähnlich wie jene der Effektivlohnanpassungen, von 2004 bis 2006 lag sie um mindestens einen halben Prozentpunkt darunter.

L'essentiel en bref

Adaptations salariales convenues pour 2006

Les accords conclus à l'automne 2005 par les partenaires sociaux, dans le cadre des principales conventions collectives de travail (CCT concernant au moins 1500 personnes) ont résulté pour 2006 en une hausse nominale moyenne des salaires perçus par les personnes assujetties de 1,8%. Un demi-million de personnes salariées ont bénéficié d'une adaptation de leur salaire effectif. Dans le secteur primaire, aucun accord salarial n'a été relevé car il n'y avait pas de CCT concernant au moins à 1500 personnes. Dans le secteur secondaire les salaires effectifs ont été adaptés de 1,6% et dans le secteur tertiaire de 1,9%. Les salaires minimaux ont été relevés de 1,1% en moyenne. Cette adaptation des salaires tarifaires a concerné 900'000 personnes salariées assujetties.

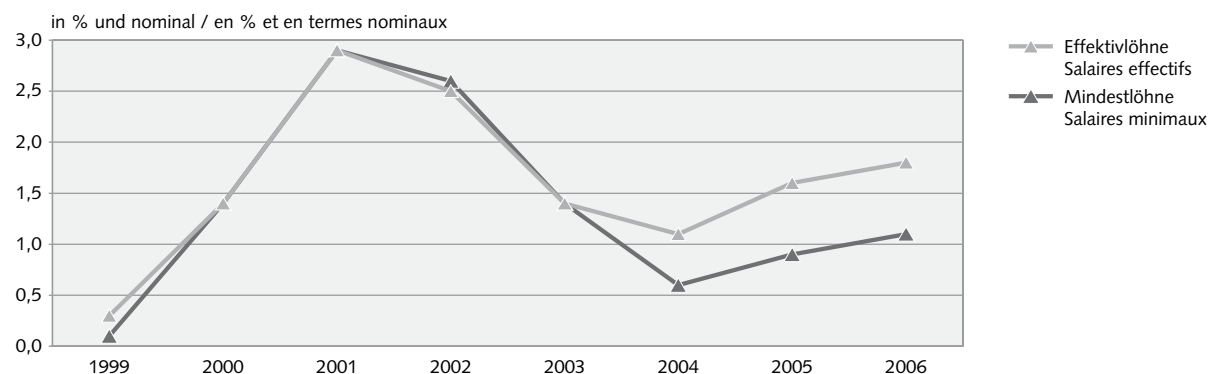
Evolution des salaires dans les CCT

En 1999 on se trouvait - déjà depuis deux ans - , pour les salaires du domaine conventionné, dans une phase de stagnation. En 2000 une hausse des salaires effectifs dépassant 1% est enregistrée (+ 1,4%) puis en 2001 et 2002 les salaires effectifs sont relevés de manière importante, respectivement de 2,9% et de 2,5%. Dans un contexte conjoncturel incertain, l'adaptation salariale retombe ensuite à 1,4% en 2003 et 1,1% en 2004. La croissance économique s'étant confirmée en 2005 et 2006, les adaptations sont plus soutenues; leur moyenne s'élève respectivement à 1,6% et 1,8% (cf. graphique G1).

De 1999 à 2003 l'adaptation moyenne des salaires minimaux suit de près celle des salaires effectifs. Elle est cependant inférieure à celle-ci d'au moins un demi-point de 2004 à 2006.

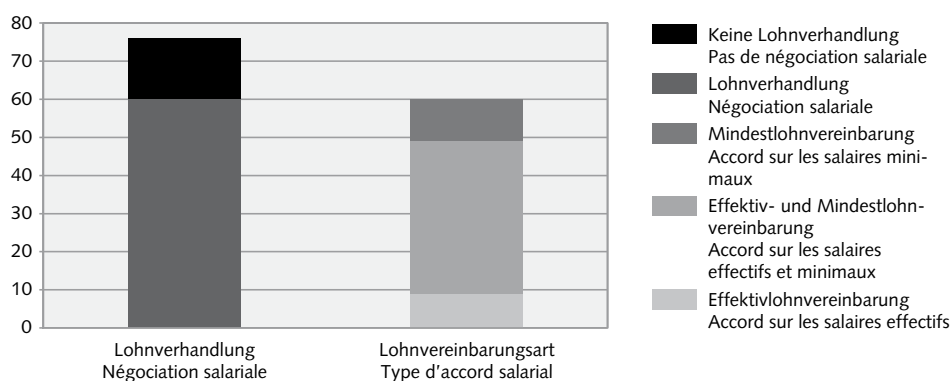
Entwicklung der Lohnanpassungen in den GAV¹, 1993–2006 Evolution des adaptations salariales dans les CCT¹, 1993–2006

G 1

¹ Gesamtarbeitsverträge mit mindestens 1500 unterstellten Arbeitnehmenden¹ Conventions collectives de travail concernant au moins 1500 personnes salariées assujetties

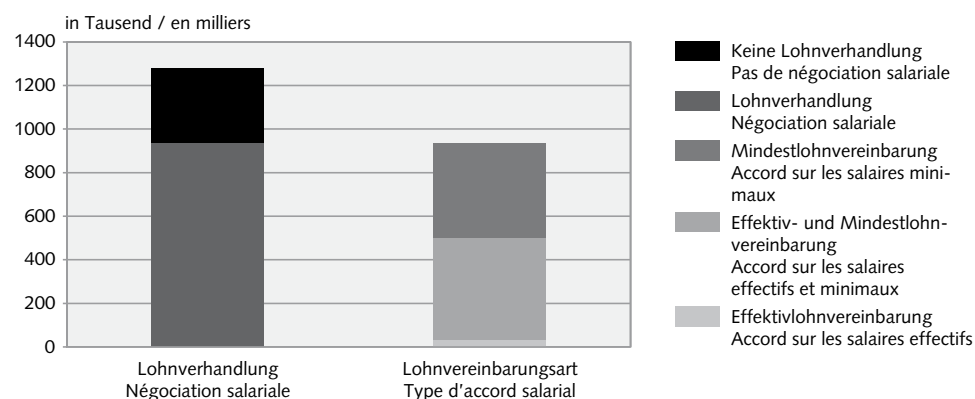
Anzahl GAV¹ gemäss den Ergebnissen der Lohnverhandlungen, Schweiz 2006 Nombre de CCT¹ selon le résultat des négociations salariales, Suisse 2006

G 2



Anzahl GAV-Unterstellte¹ gemäss den Ergebnissen der Lohnverhandlungen, Schweiz 2006 Nombre de personnes salariées liées aux CCT¹, selon le résultat des négociations salariales, Suisse 2006

G 3

¹ Gesamtarbeitsverträge mit mindestens 1500 unterstellten Arbeitnehmenden¹ Conventions collectives de travail concernant au moins 1500 personnes salariées assujetties

Quelle: BFS, Erhebung über die gesamtarbeitsvertraglichen / Source: OFS, Enquête sur les accords salariaux

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

Lohnverhandlungen 2006

Die Lohnverhandlungen wurden von den Sozialpartnern von 60 der wichtigsten GAV geführt und in den meisten Fällen wurden Abschlüsse erzielt. So waren im Jahr 2006 73% der GAV-Unterstellten von Lohnvereinbarungen betroffen.

Die Resultate der Lohnvereinbarungen 2006 beziehen sich auf eine Auswahl von 76 GAV, die fast 1,3 Millionen Arbeitnehmende abdecken, 37% davon sind Frauen. Dieses Total entspricht 84% der gesamtarbeitsvertraglich gebundenen Arbeitnehmenden in der Schweiz¹ und stellt ein Drittel aller Beschäftigten dar².

Négociations salariales pour 2006

Les négociations salariales ont été menées dans le cadre de 60 principales CCT par les partenaires sociaux, signataires de celles-ci, et ont généralement abouti à un accord. Ainsi les accords salariaux ont concerné 73% des personnes assujetties considérées.

Les résultats des accords salariaux 2006 proviennent d'un choix de 76 CCT couvrant près de 1,3 million de personnes, dont 37% de femmes. Ce total correspond à 84% des personnes salariées liées aux CCT en Suisse¹ et représente le tiers de tous les emplois².

¹ Erhebung der Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz, EGS 2005.

² Beschäftigungsstatistik BESTA, 1. Quartal 2006, Betriebszählungen des primären Wirtschaftssektors, BZ-AGR 2005.

¹ Enquête sur les conventions collectives de travail, ECS 2005.

² Statistique de l'emploi, STATEM 1^{er} trimestre 2006, Recensement des entreprises du secteur primaire, RE-AGR 2005.

1 Einführung

1.1 Ziel der Statistik

Die hier analysierte Statistik geht auf die Ergebnisse der Lohnverhandlungen ein, die jedes Jahr von den Sozialpartnern im Rahmen der wichtigsten Gesamtarbeitsverträge geführt werden. Das Ziel dieser Verhandlungen ist in der Regel eine Anpassung der Löhne, meistens enden sie mit Lohnvereinbarungen.

In den Texten der internationalen Übereinkommen betreffend die Arbeitsbeziehungen wird der Begriff «Verhandlung» normalerweise mit dem Adjektiv «kollektiv» verbunden (vgl. Begriffe). GAV und Lohnvereinbarungen sind beide das Resultat von Kollektivverhandlungen. Idealerweise erfüllen die GAV zwei Funktionen, indem sie einerseits die Arbeits- und Lohnbedingungen vereinbaren und andererseits die vertraglichen Beziehungen zwischen den Sozialpartnern regeln. In der Praxis ist es so, dass zwar alle GAV die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern in der Schweiz regeln, doch nicht alle legen die Arbeits- und Lohnbedingungen fest. Die Lohnvereinbarungen ihrerseits beschäftigen sich in der Regel mit den Entlöhnungen und setzen gewisse Arbeits- und Lohnbedingungen wie beispielsweise die Arbeitszeit fest. Diese werden in Zusatzverträgen (vgl. Begriffe) oder in den GAV selbst schriftlich festgehalten.

Je nach Art der beteiligten Sozialpartner kann die Kollektivverhandlung einen oder mehrere Wirtschaftszweige, eine Region oder das ganze Land betreffen oder sich nur mit einem oder mehreren Unternehmen beschäftigen. Die Statistik der Lohnvereinbarungen zielt darauf ab, die Tragweite oder den Bereich dieser Verhandlungen abzumessen, indem sie nur die lohnwirksamen Kollektivverhandlungen (GAV und Lohnvereinbarungen) berücksichtigt.

Die wichtigsten Elemente der Lohnvereinbarungen sind einerseits die Anpassung (Erhöhung oder Verminderung) der Effektivlöhne – d.h. die Löhne, welche die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden effektiv erhalten – und andererseits die Festlegung oder Anpassung von Tarif- oder Mindestlöhnen (vgl. Begriffe).

1 Introduction

1.1 Objet de la statistique

La présente statistique s'intéresse aux résultats des négociations salariales menées chaque année par les partenaires sociaux dans le cadre des principales conventions collectives de travail (CCT) dont ils sont les parties contractantes. Ces négociations ont en général pour objet l'adaptation du niveau des salaires et débouchent sur des accords salariaux.

Dans les textes des conventions internationales concernant les relations professionnelles, le terme de «négociation» est habituellement associé au qualificatif de «collective» (cf. définition). Tant les CCT elles-mêmes que les accords salariaux sont le fruit de la négociation collective. Les CCT remplissent idéalement deux fonctions, l'une est de fixer les conditions de travail et d'emploi, l'autre est de régler les relations contractuelles entre les partenaires sociaux. Dans la pratique, si toutes les CCT règlent les relations entre les partenaires sociaux en Suisse, toutes ne fixent pas les conditions de travail et d'emploi. Les accords salariaux, eux, portent en général sur la rémunération et fixent certaines conditions de travail et d'emploi, telle que par exemple la durée du travail; ils sont consignés par écrit dans des avenants (cf. définition), ou dans les CCT-mêmes.

Selon le type de partenaires sociaux qui l'ont engagée, la négociation collective peut s'étendre sur une ou plusieurs branches d'activité économique, au plan national ou régional, ou bien ne concerner qu'une ou plusieurs entreprises. La statistique des accords salariaux se propose d'en évaluer la portée ou le champ en ne tenant compte que de la négociation collective (CCT et accords salariaux) ayant un effet sur les salaires.

Les éléments principaux des accords salariaux sont d'une part, l'adaptation (augmentation ou diminution) des salaires effectifs – soit les salaires effectivement perçus par les personnes salariées liées à la CCT – et, d'autre part, la fixation ou l'adaptation des salaires tarifaires ou minimaux (cf. définitions).

Die Statistik der Lohnvereinbarungen zeichnet diese Elemente nach einer Methode auf, aus der sich zwei Indikatoren für die Lohnentwicklung im Vertragsbereich ergeben: die mittleren Effektivlohn- und die Mindestlohnanpassungen.

Der Stand der in den GAV festgelegten Mindestlöhne ist Gegenstand einer anderen Statistik, der Statistik der Mindestlöhne, die seit 1999 jedes Jahr erstellt wird.

1.2 Inhalt der Publikation

Zuerst werden in Kapitel 2 die GAV-Bestimmungen zur Anpassung der Effektivlöhne und die Struktur der Lohnvereinbarungen behandelt und dann die Effektivlohnanpassungen für 2006 präsentiert. Die Entwicklung der mittleren Anpassungen von 1999 bis 2006 wird hinsichtlich ihrer Verteilungsart und verschiedener ökonomischer Indikatoren kommentiert. Schliesslich werden auch die Ergebnisse der Mindestlohnvereinbarungen untersucht. Das dritte Kapitel der Publikation analysiert den Umfang der Kollektivverhandlungen und ihre Struktur auf institutioneller Ebene.

Das vierte Kapitel stellt die methodischen Aspekte der Erhebung und der Statistik der Lohnvereinbarungen vor und bietet eine Definition der Begriffe. Die Tabellen mit den Resultaten finden sich im Anhang.

La statistique des accords salariaux enregistre ces éléments selon une méthodologie qui permet de donner deux indicateurs d'évolution des salaires dans le domaine conventionné: l'adaptation moyenne des salaires effectifs, respectivement des salaires minimaux.

Le niveau des salaires minimaux fixés dans les CCT fait l'objet d'une autre statistique: la statistique des salaires minimaux, qui est annuelle et existe depuis 1999.

1.2 Contenu de la publication

Les dispositions conventionnelles prévoyant l'adaptation des salaires effectifs, puis la structure des accords salariaux sont examinées en premier lieu. La même partie (2^e partie) présente ensuite les adaptations des salaires effectifs convenues pour 2006. L'évolution de l'adaptation moyenne de 1999 à 2006 est commentée par rapport à son mode de répartition et par rapport à différents indicateurs économiques. Les résultats des accords sur les salaires minimaux sont examinés en dernier lieu. La 3^e partie de la publication traite de la structure de la négociation collective selon son niveau institutionnel et de son étendue.

La 4^e partie présente les aspects méthodologiques de l'enquête et de la statistique sur les accords salariaux, de même que les définitions. Les tableaux récapitulatifs des résultats se trouvent en annexe.

2 Vereinbarte Lohnanpassungen 2006

2.1 GAV-Bestimmungen betreffend Effektivlohnanpassungen

Die Effektivlohnanpassungsklauseln halten in der Regel die Frist für Verhandlungen fest und formulieren die Faktoren, die von den Sozialpartnern zu beachten sind, wenn sie über die Höhe der Anpassung entscheiden.

Die Grafik G4 illustriert die Verteilung der verschiedenen Arten von Vertragsbestimmungen für die 76 von der Erhebung der gesamtarbeitsvertraglichen Lohnabschlüsse (EGL) erfassten GAV, die am 1. April 2006 in Kraft waren.

Die 50 GAV mit Effektivlohnanpassungsklauseln betreffen 49% der den wichtigsten GAV unterstellten Arbeitnehmenden. 43 dieser 50 GAV enthalten eine periodenabhängige, 2 eine periodenunabhängige Verhandlungsklausel, 2 eine automatische Lohnanpassungsklausel (vgl. Begriffe) und 3 sehen Effektivlohnanpassungsverhandlungen auf Betriebsebene vor.

Die Mehrzahl der Arbeitnehmenden (die restlichen 51%), die einem GAV ohne Effektivlohnanpassungsklausel unterstellt sind, sind durch einen GAV abgedeckt, der Tariflöhne festlegt.

2 Adaptations salariales convenues pour 2006

2.1 Dispositions des CCT concernant l'adaptation des salaires effectifs

Les clauses conventionnelles se référant à l'adaptation des salaires effectifs fixent en général la périodicité des négociations à tenir et précisent souvent les facteurs dont les partenaires sociaux doivent tenir compte lors de la détermination du montant de l'adaptation.

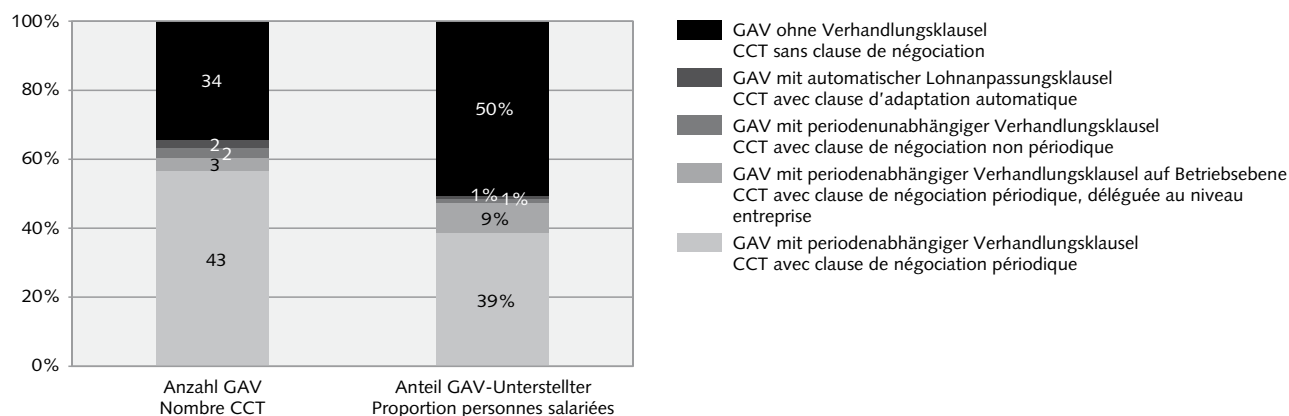
Le graphique G4 montre, pour les 76 CCT en vigueur au 1^{er} avril 2006, relevées par l'enquête sur les accords salariaux (EAS), la répartition de ces dispositions selon leur nature.

Les 50 CCT contenant une clause d'adaptation des salaires effectifs couvrent 49% des personnes salariées assujetties aux principales CCT. Sur ces 50 CCT, 43 CCT ont une clause de négociation périodique des salaires effectifs, 2 CCT une clause de négociation non périodique, 2 CCT une clause d'adaptation automatique des salaires (cf. définitions) et 3 CCT délèguent la négociation des salaires effectifs au niveau de l'entreprise.

La plupart des personnes liées aux CCT ne contenant pas de clause d'adaptation des salaires effectifs – les 51% restants – sont couvertes par une CCT fixant des salaires tarifaires.

Verhandlungsklauseln der Effektivlöhne in den GAV¹, Schweiz 2006
Clauses de négociations des salaires effectifs dans les CCT¹, Suisse 2006

G 4



¹ Gesamtarbeitsverträge mit mindestens 1500 unterstellten Arbeitnehmenden

¹ Conventions collectives de travail concernant au moins 1500 personnes salariées assujetties

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

2.2 Struktur der Lohnvereinbarungen 2006

Fast 940'000 Arbeitnehmende, die 60 der wichtigsten GAV unterstellt sind, kamen 2006 in den Genuss einer Lohnvereinbarung. 4% der Unterstellten waren von Vereinbarungen betroffen, die nur den Effektivlohn anbelangten, 46% von Mindestlohnvereinbarungen und 50% sowohl von Effektivlohn- als auch von Mindestlohnvereinbarungen (vgl. Grafiken G2 und G3).

41 dieser 60 GAV waren Verbandverträge (vgl. Begriffe), d.h. GAV zwischen einem oder mehreren Arbeitgeberverbänden und einer oder mehreren Gewerkschaften und betrafen drei Viertel der unterstellten Arbeitnehmenden. Die restlichen 19 GAV wurden zwischen einem oder mehreren Unternehmen und einer oder mehreren Gewerkschaften (Firmenvertrag) abgeschlossen und deckten das verbleibende Viertel der Unterstellten ab.

20 waren allgemein verbindliche GAV (vgl. Begriffe), d.h. solche, die offiziell für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmenden obligatorisch erklärt werden, die zu der betroffenen Tätigkeit, dem betroffenen Beruf oder Wirtschaftszweig gehören. Da die Allgemeinverbindlichkeitserklärung des GAV für das Reinigungsgewerbe der Deutschschweiz am 1. April 2006 noch nicht offiziell verkündet war, wurden die darin getroffenen Vereinbarungen nicht berücksichtigt, denn ihre Gültigkeit hing von dieser Erweiterung ab.

21 GAV betrafen jeweils mindestens 5000 Arbeitnehmende. 11 der 14 Verbandsverträge mit je mindestens 10'000 Unterstellten waren allgemein verbindliche GAV.

6 Firmenverträge deckten mindestens 10'000 Arbeitnehmende ab.

2.3 Effektivlöhne

2.3.1 Mittlere Effektivlohnanpassung

Die Lohnvereinbarungen zwischen den Sozialpartnern der wichtigsten GAV ergaben für 2006 eine mittlere nominale Effektivlohnerhöhung von 1,8% und galten für über eine halbe Million Arbeitnehmende.

Da es im primären Sektor keine GAV mit mindestens 1500 Arbeitnehmenden (für diese Erhebung gewählte Grenzsweite der GAV) gab, waren keine Vereinbarungen zu verzeichnen.

Im sekundären Sektor mündeten die Verhandlungen bei 19 GAV und im tertiären Sektor bei 30 GAV in eine Effektivlohnsteigerung von durchschnittlich 1,6% bzw. 1,9%.

2.2 Structure des accords salariaux 2006

Près de 940'000 personnes salariées liées à 60 principales CCT ont bénéficié d'accords salariaux en 2006. 4% de ces personnes assujetties ont été concernées par des accords portant seulement sur les salaires effectifs, 46% par des accords sur les salaires minimaux et 50% par des accords portant à la fois sur les salaires effectifs et minimaux (cf. graphiques G2 et G3).

Parmi ces 60 CCT, 41 étaient des CCT d'association (cf. définition) – soit des CCT conclues entre une ou des associations d'employeurs et organisations syndicales – et couvraient trois quart des personnes salariées assujetties. Les 19 autres CCT étaient conclues entre une ou plusieurs entreprises et une ou plusieurs organisations syndicales (CCT d'entreprises) et couvraient le quart restant des personnes.

20 CCT d'association étaient étendues (cf. définition), c'est-à-dire rendues obligatoires par décision officielle pour tous les employeurs et personnes salariées appartenant à l'activité, la profession ou la branche économique concernée. L'extension de la CCT de la branche du nettoyage de Suisse alémanique n'ayant pas encore été prononcée au 1^{er} avril 2006, les accords conclus dans son cadre n'ont pas été pris en compte; la validité de ceux-ci dépendait en effet de l'extension de la CCT.

21 CCT d'associations concernaient au moins 5'000 personnes chacune. Parmi les 14 CCT d'associations qui comptaient au moins 10'000 personnes, 11 étaient étendues.

6 CCT d'entreprises couvraient au moins 10'000 personnes chacune.

2.3 Les salaires effectifs

2.3.1 Adaptation moyenne des salaires effectifs

Les accords salariaux entre les partenaires sociaux signataires des principales CCT ont eu pour résultat en 2006 une hausse nominale moyenne des salaires effectifs de 1,8% concernant plus d'un demi-million de personnes salariées.

Dans le secteur primaire, aucun accord n'a été relevé étant donné il n'y avait pas dans ce secteur de CCT comptant au moins 1500 personnes (limite de portée des CCT, choisie pour l'enquête).

Dans le secteur secondaire l'adaptation des salaires effectifs est relevée dans 19 CCT; sa moyenne se monte à 1,6%. Dans le secteur tertiaire l'adaptation des salaires

Die Branchen, die auf Grund ihrer grossen Anzahl GAV-unterstellter Arbeitnehmenden die globale mittlere Effektivlohnanpassungen am stärksten beeinflussten, waren das Baugewerbe (+1,7%), der Detailhandel (+1,6%) und die Nachrichtenübermittlung (+2,9%).

Die höchsten Effektivlohnanpassungen fanden sich in den Branchen Kreditgewerbe (+3,5%), Nachrichtenübermittlung (+2,9%), Unterhaltung, Kultur und Sport (+2,4%) und Be- und Verarbeitung von Holz (+2,3%) (vgl. Grafik G5).

Umgekehrt waren die Effektivlohnanpassungen in den Nebentätigkeiten für den Verkehr (+1,1%), im Fahrzeugbau und in Handel und Reparatur von Autos (+1%) am geringsten. Die negative Anpassung in der Herstellung von Nahrungsmitteln und Getränken (-0,4%) ist einem GAV zuzuschreiben, in dem die Arbeitszeit erhöht wurde ohne gleichzeitig die Löhne entsprechend anzupassen.

In Prozenten der Lohnsumme ausgedrückt, wurden 1,2% der Effektivloohnerhöhungen generell, d.h. für alle unterstellten Arbeitnehmenden gleich, und 0,6% individuell, d.h. für bestimmte Arbeitnehmende oder Gruppen von Arbeitnehmenden in der Regel auf Grund ihrer Leistungen (Leistungslohn) entrichtet (vgl. Begriffe). Die generellen Anpassungen im Jahr 2006 machten also 68% der gesamten Anpassungen aus. In der Herstellung von Uhren, im Baugewerbe, im Landverkehr und in der Nachrichtenübermittlung betrug dieser Anteil über 60%, im Detailhandel und im Gesundheitswesen hingegen weniger als 40%.

2.3.2 Entwicklung der Effektivlohnanpassungen gemäss ihrer Verteilung

Von 1999 bis 2006 entwickelte sich der für generelle Lohnerhöhungen bestimmte Anteil der gesamten Anpassungen in drei Etappen (vgl. Grafik G6): Von 1999 bis 2001 betrug er mehr als zwei Drittel und wuchs regelmässig. Von 2002 bis 2004 machte er etwas mehr als die Hälfte aus, denn die individuellen Anpassungen (Lohnerhöhung nach Leistung, Dienstalter, Erfahrung usw.) nahmen wieder zu. 2004 sank der für generelle Anpassungen bestimmte Anteil auf seinen tiefsten Stand (51%)³. 2006 stieg er dann auf über 60% und 2005 erreichte er 68%.

³ Generelle und individuelle Effektivlohnanpassungen – Korrektur für 2004: generelle Anpassung 0,6%, individuelle Anpassung 0,5%.

effectifs est relevée dans 30 CCT et sa moyenne se monte à 1,9%.

Les branches qui, par le grand nombre de personnes liées aux CCT, influencent le plus l'adaptation moyenne totale sont la construction (+1,7%), le commerce de détail (+1,6%) et les postes et télécommunications (+2,9%).

Les adaptations de salaires effectifs les plus élevées se trouvent dans les branches de l'intermédiation financière (+3,5%), des postes et télécommunications (+2,9%), des activités récréatives, culturelles et sportives (+2,4%) et du travail du bois (+2,3%) (cf. graphique G5).

Les branches où l'adaptation des salaires effectifs a été la plus faible sont les auxiliaires des transports (+1,1%), l'industrie automobile et le commerce et la réparation de véhicule (+1%). L'adaptation négative dans les industries alimentaires (-0,4%) est à attribuer à une CCT dans laquelle la durée du travail a été augmentée, sans augmentation parallèle suffisante des salaires.

En comprenant l'augmentation des salaires effectifs en terme de pourcentage de la masse salariale, 1,2% ont été alloués collectivement – soit de manière identique pour toutes les personnes salariées assujetties – et 0,6% individuellement – soit à certaines personnes ou certains groupes de personnes en fonction principalement de l'évaluation de leurs prestations – (cf. définitions). La part de l'adaptation collective dans l'adaptation totale est ainsi de 68% en 2006. Dans les branches de l'horlogerie, de la construction, des transports terrestres et des postes et télécommunications, cette part est supérieure à 60% tandis que dans le commerce de détail et la santé elle est inférieure à 40%.

2.3.2 Evolution de l'adaptation des salaires effectifs selon son mode de répartition

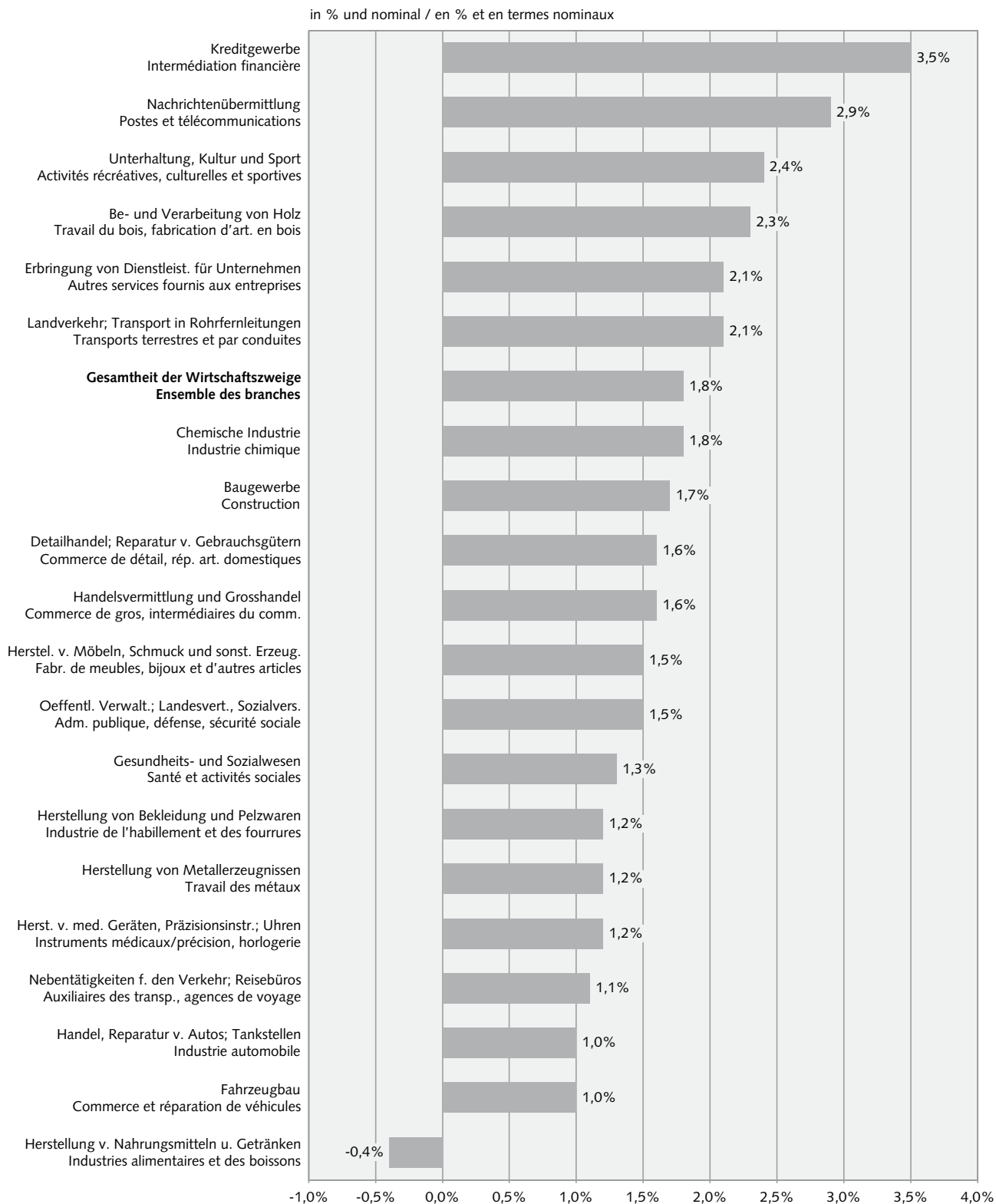
La part de l'adaptation salariale à titre collectif dans l'adaptation totale évolue, de 1999 à 2006, en trois étapes (cf. graphique G6): de 1999 à 2001, elle est supérieure à deux tiers et croît régulièrement. De 2002 à 2004 elle représente un peu plus de la moitié de l'adaptation totale. Les augmentations salariales attribuées individuellement (augmentations au mérite, selon l'ancienneté ou l'expérience, etc.) regagnent en effet de l'importance. En 2004, la part de l'adaptation à titre collectif dans l'adaptation totale atteint sa valeur la plus basse (51%)³. Elle dépasse ensuite les 60% en 2005 et atteint 68% en 2006.

³ Adaptations des salaires effectifs générale et individuelle rectifiées pour 2004: adaptation générale 0,6%, adaptation individuelle 0,5%.

Mittlere Effektivlohnanpassungen für 2006 in den Wirtschaftsbranchen

Adaptations moyennes des salaires effectifs pour 2006 selon les branches économiques

G 5



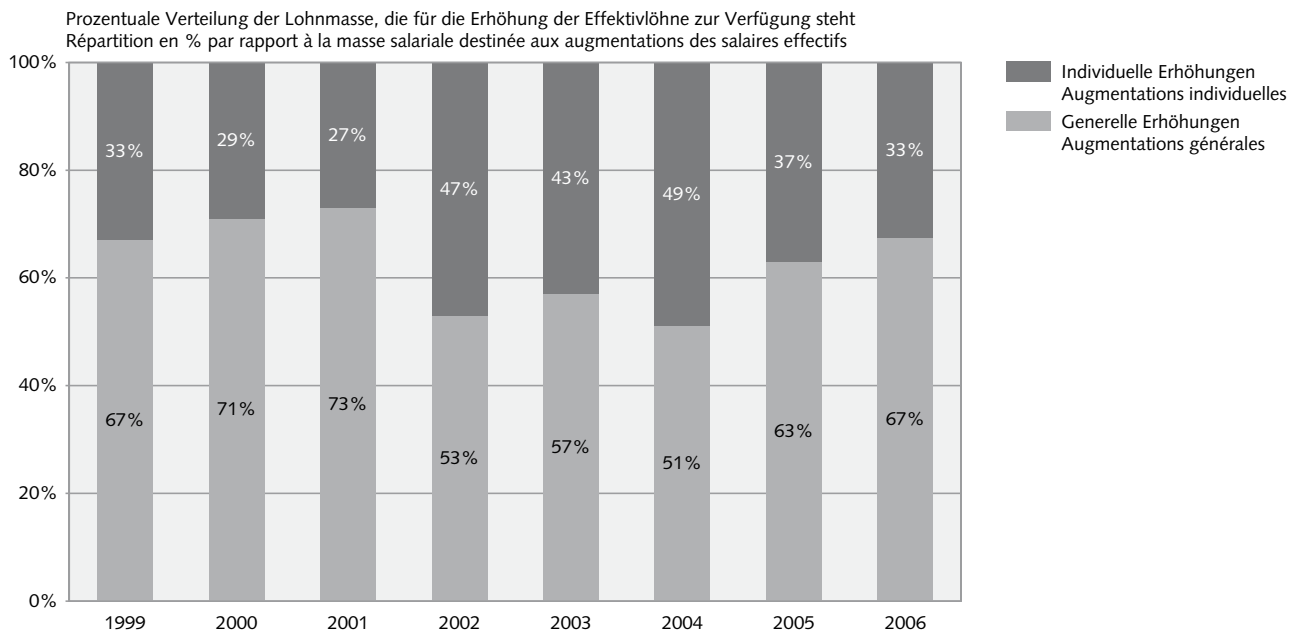
¹ Gesamtarbeitsverträge mit mindestens 1500 unterstellten Arbeitnehmenden

¹ Conventions collectives de travail concernant au moins 1500 personnes salariées assujetties

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

Generelle und individuelle Lohnanpassungen in den GAV¹, Augmentations collectives et individuelles dans les CCT¹,

G 6

¹ Gesamtarbeitsverträge mit mindestens 1500 unterstellten Arbeitnehmenden¹ Conventions collectives de travail concernant au moins 1500 personnes salariées

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

2.3.3 Entwicklung der Effektivlohnanpassungen verglichen mit der Konjunkturlage

Das Verhältnis zwischen Effektivlohnanpassungen und allgemeiner Lohnentwicklung wird in der Publikation «Lohnentwicklung 2005» analysiert⁴. Als Indikator für die Lohnentwicklung in der Gesamtwirtschaft gilt der Schweizer Lohnindex (SLI). Da dieser die individuellen Lohnerhöhungen (Leistungsprämien, Prämien für die Beteiligung eines Einzelnen am Geschäftsgang) nicht berücksichtigt, werden die generellen Effektivlohnanpassungen mit der allgemeinen Lohnentwicklung verglichen. Der geringe Unterschied zwischen der generellen Lohnentwicklung und den Effektivlohnanpassungen lässt sich zumindest teilweise mit der Rolle der GAV im allgemeinen Lohnbildungsprozess erklären. Man kann in der Tat davon ausgehen, dass viele nicht gesamtvertraglich gebundene Unternehmen ihre Lohnpolitik auf die Ergebnisse der Lohnrunden und/oder auf die vertraglichen Bestimmungen und Verfahren abstimmen.

Die Teuerung ist einer der wichtigen Wirtschaftsfaktoren, die von den Sozialpartnern bei den Lohnverhandlungen berücksichtigt werden. Wenn diese einen vollen oder teilweisen Teuerungsausgleich beschliessen, wird

2.3.3 Evolution de l'adaptation des salaires effectifs dans le contexte économique

L'adaptation des salaires effectifs replacée dans le contexte général de l'évolution des salaires est analysée dans la publication «Evolution des salaires 2005»⁴. L'indicateur de l'évolution des salaires pour l'ensemble de l'économie, l'indice des salaires (ISS), n'incluant pas les augmentations individuelles (primes pour bonne prestation, participation individuelle à la marche des affaires), c'est l'adaptation des salaires effectifs allouée collectivement que l'on compare à l'évolution générale des salaires.

La faible différence entre l'évolution globale des salaires et l'adaptation des salaires effectifs à titre collectif peut partiellement s'expliquer par le rôle joué par les CCT dans la formation des salaires en général. On peut en effet penser que de nombreuses entreprises en dehors du système de conventions collectives orientent leur politique salariale d'après les résultats des accords salariaux et/ou les normes et procédures conventionnelles.

Parmi les facteurs économiques pris en compte par les partenaires sociaux lors des négociations salariales, le renchérissement occupe une place importante. Si les partenaires sociaux décident de le compenser de manière

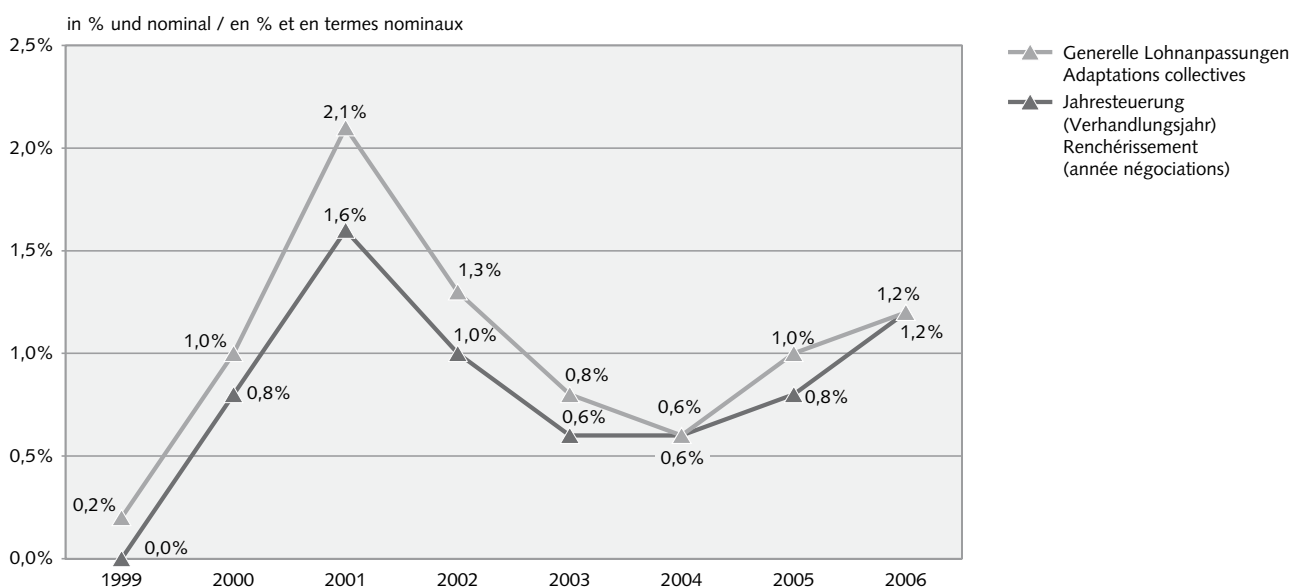
⁴ Lohnentwicklung 2005, Punkt 3.3.⁴ Evolution des salaires 2005, point 3.3.

der Anpassungssatz in die generelle Lohnanpassung mit einbezogen. Dabei stellt sich die Frage, auf welche Teuerungsrate sich die Sozialpartner abstützen: auf die für das Jahr geschätzte Teuerungsrate, in dem die Vereinbarungen in Kraft treten (Jahr t), oder auf die Teuerung des Jahres, in dem die Verhandlungen in der Regel stattfinden (Jahr $t-1$)? Wenn wir den Verlauf der generellen Anpassungen (bezogen auf das Jahr t) mit dem der Teuerung des Verhandlungsjahres (Jahr $t-1$) vergleichen, stellen wir eine Übereinstimmung dieser beiden Größen fest (vgl. Grafik G7). Daraus kann geschlossen werden, dass die Sozialpartner die Teuerungsrate des Verhandlungsjahres als Referenzwert nehmen. Dabei kann es vorkommen, dass ein Teil dieser Zahl auf Prognosen beruht, da diese Verhandlungen in der Regel noch vor Jahresende stattfinden.

complète ou partielle, ils incluent le chiffre dans l'adaptation salariale à titre collectif. On se demande ici sur quel renchérissement les partenaires sociaux se basent: sur le taux d'inflation prévu pour l'année d'entrée en vigueur des accords, l'année t , ou sur le renchérissement de l'année dans laquelle les négociations se déroulent en général, l'année $t-1$? La juxtaposition des courbes de l'adaptation à titre collectif (se rapportant à l'année t) et du renchérissement de l'année des négociations (année $t-1$) atteste d'une concordance entre ces deux grandeurs (cf. graphique G7); les partenaires sociaux prennent donc comme valeur de référence le renchérissement de l'année des négociations. Il est à noter qu'il peut y avoir une part de prévision dans ce dernier chiffre puisque l'année n'est en général pas encore complètement écoulée.

Entwicklung der generellen Lohnanpassungen in den GAV¹ und der Jahresteuerung² im Verhandlungsjahr (Jahr $t-1$)
Evolution des adaptations salariales à titre collectif dans les CCT¹ et du renchérissement² de l'année des négociations (année $t-1$)

G 7



¹ Gesamtarbeitsverträge mit mindestens 1500 unterstellten Arbeitnehmenden

² Quelle: Landesindex der Konsumentenpreise (LIK)

¹ Conventions collectives de travail concernant au moins 1500 personnes salariées

² Source: Indice des prix à la consommation (IPC)

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

Wenn wir die Entwicklung der Effektivlohnanpassungen mit der Entwicklung der Teuerungsrate für das Jahr vergleichen, in dem die Anpassungen in Kraft traten (Teuerung ex post), können wir feststellen, in welchem Masse die Sozialpartner Lohnanpassungen ausgehandelt haben, die höher waren als die ursprünglich angenommene Teuerungsrate (vgl. Grafik G8). Die Differenz zwi-

Si on compare l'évolution de l'adaptation totale des salaires effectifs à celle du renchérissement enregistré pour l'année d'entrée en vigueur de celle-ci (renchérissement ex post), on peut alors observer dans quelle mesure les partenaires sociaux ont négocié des adaptations salariales supérieures au taux d'inflation initialement prévu (cf. graphique G8). La différence entre les deux

schen diesen beiden Entwicklungskurven stellt die Veränderung der verhandelten Reallöhne dar. 1999 lag die nominale Effektivlohnanpassung unter der Teuerungsrate, was einen Rückgang der Reallöhne bedeutete. Dies war auch 2000 der Fall, als sich die Inflationsrate gegenüber dem Vorjahr verdoppelte. Dann kamen die starken nominalen Effektivloohnerhöhungen von 2001 und 2002, die von einem Aufholwillen zeugten und sich in einer Erhöhung der Reallöhne um je 1,9% ausdrückten. 2003 und 2004 verlangsamte sich die nominale Lohnanpassung, das Resultat war eine geringe Realloohnerhöhung um 0,3% im Jahr 2004. Trotz einer nominalen Effektivlohnanpassung von einem halben Prozent im Vergleich zum Vorjahr, stiegen die Reallöhne 2005 um nur 0,4%, während die Teuerung 1,2% betrug. 2006 entwickelten sich die Löhne etwas besser (+0,7%).

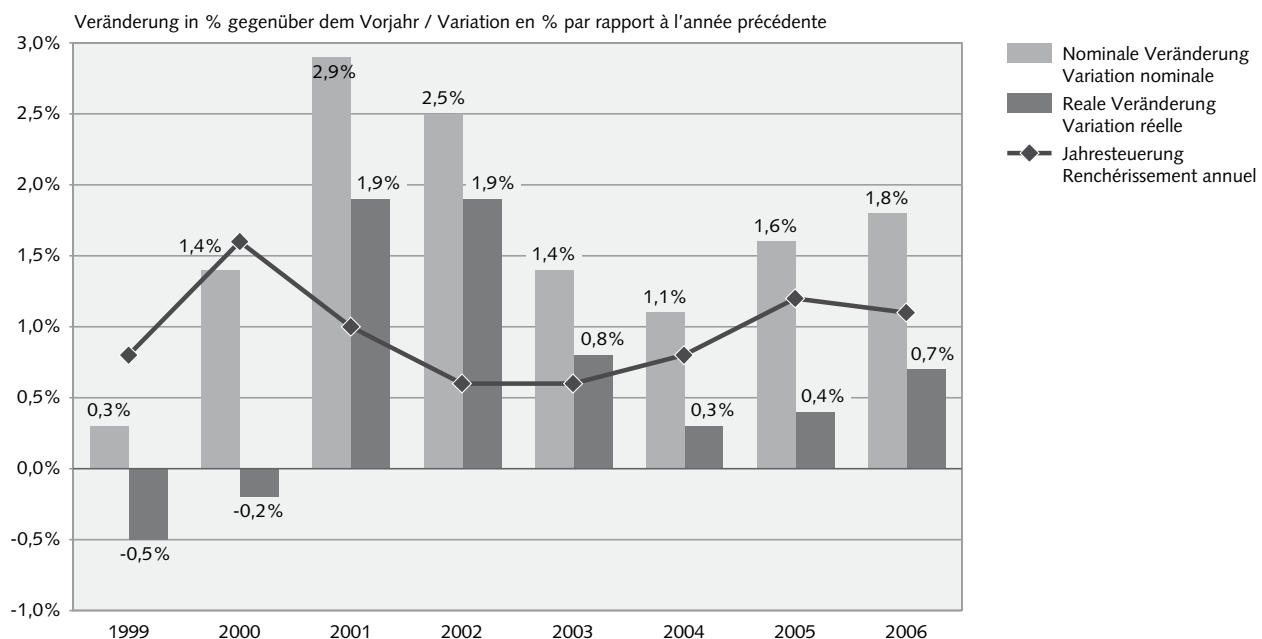
Als Nächstes betrachten wir die Effektivlohnanpassungen im Kontext der Situation auf dem Arbeitsmarkt. Da die Reallöhne den Preis darstellen, der sich aus der Begegnung von Arbeitsangebot und -nachfrage ergibt, gelten die Reallohnanpassungen als Indikator für die Lage auf dem Arbeitsmarkt. Die Erwerbslosenquote – Arbeitslosenquote gemäss internationalen Normen – wird als Indikator für die Arbeitsmarktlage verwendet (vgl. Begriffe). Die Grafik G9 zeigt, dass sich Erwerbslo-

courbes représente la variation des salaires réels négociés. En 1999 l'adaptation nominale des salaires est inférieure au taux d'inflation, donc les salaires réels baissent. Il en est de même en l'an 2000 où le taux d'inflation est passé du simple au double par rapport à 1999. Puis les fortes augmentations nominales des salaires effectifs en 2001 et 2002, attestant d'une volonté de rattrapage, se traduisent pour les salaires réels par deux augmentations successives de 1,9% chacune. Les années 2003 et 2004 voient un ralentissement dans l'adaptation nominale des salaires ; qui a pour conséquence une faible augmentation des salaires réels en 2004 (+ 0,3%). En 2005, malgré une adaptation nominale des salaires effectifs supérieure d'un demi-pourcent par rapport à celle de l'année précédente, les salaires réels n'augmentent que faiblement (+0,4%), le renchérissement s'élevant à 1,2% cette année-là. Les salaires réels évoluent en 2006 de manière un peu plus soutenue (+0,7%).

On se propose à présent d'observer l'adaptation des salaires effectifs dans le contexte du marché du travail. Les salaires réels représentant le prix qui s'établit à la rencontre de l'offre et de la demande de travail, on choisit de comparer l'adaptation des salaires réels à un indicateur de la situation sur le marché du travail. Le taux de sans-emploi, équivalent du taux de chômage selon les

Nominale und reale Effektivlohnentwicklung in den GAV¹ Evolution des salaires effectifs en termes nominaux et réels dans les CCT¹

G 8



¹ Gesamtarbeitsverträge mit mindestens 1500 unterstellten Arbeitnehmenden

¹ Conventions collectives de travail concernant au moins 1500 personnes salariées assujetties

senquote und Lohnkurve gegenläufig bewegten. Während die Erwerbslosenquote Höchstwerte erreichte, veränderten sich die verhandelten Reallöhne nur geringfügig. 2004 und 2005 lag die Erwerbslosenquote bei 4,4% bzw. 4,5%, die GAV-Reallöhne hingegen stiegen um gerade 0,3% bzw. 0,4%.

Klar ersichtlich ist der entgegen gesetzte Verlauf der Kurven von 2003 bis 2006. 1999 bis 2002 war dies noch nicht so ausgeprägt, die Veränderung der Reallöhne verlief eher unregelmässig. 1999 und 2000 entwickelten sich die Reallöhne rückläufig, 2001 und 2002 griff der Nachholeffekt und sie stiegen wieder um je 1,9%. Dank der Konjunkturverbesserung sank 2006 die Erwerbslosenquote, was eine höhere Reallohnpassung von +0,7% zur Folge hatte.

Angesichts der grossen Anzahl wirtschaftlicher Einflussfaktoren lässt sich jedoch keine direkte Kausalitätsbeziehung zwischen den beiden Indikatoren herstellen. Aus den obigen Angaben wird jedoch ersichtlich, dass die Erwerbslosenquote einer der kontextuellen Parameter der Effektivlohnanpassung ist.

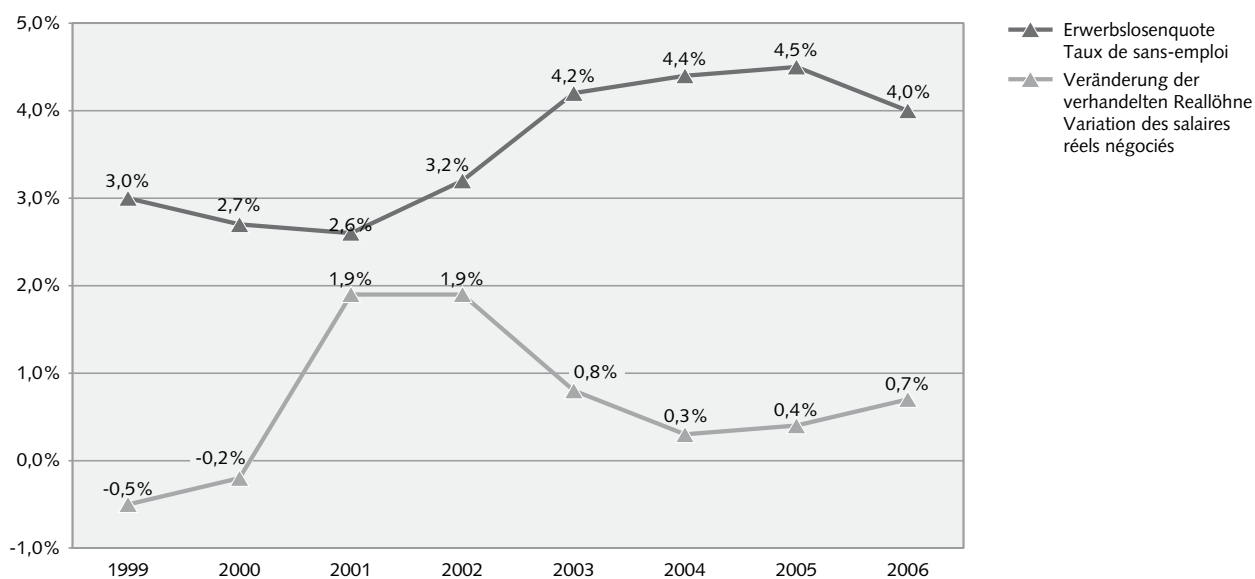
normen internationalen, est l'indicateur retenu pour représenter cette dernière (cf. définition). On constate que le taux de sans-emploi et l'adaptation des salaires réels varient de manière inversée (cf. graphique G9). A une valeur maximum du taux de sans-emploi correspond une variation minimum des salaires réels négociés. Ainsi en 2004 et 2005, le taux de sans-emploi s'élève respectivement à 4,4% et 4,5%, tandis que les salaires réels dans le domaine conventionné varient respectivement de 0,3% et 0,4%.

L'évolution inverse des courbes est bien nette de 2003 à 2006. C'est moins le cas pour la période de 1999-2002 où les salaires réels varient plus irrégulièrement. En 1999 et 2000 les salaires réels varient en effet négativement puis augmentent de 1,9% en 2001 et 2002, par effet de rattrapage. En 2006 l'amélioration conjoncturelle se traduisant par une baisse du taux de sans-emploi, l'adaptation des salaires réels est plus élevée (+0,7%).

Ne pouvant établir de causalité directe entre les deux indicateurs considérés, à cause du nombre de facteurs économiques entrant en jeu, on constate néanmoins de ce qui précède que le taux de sans-emploi est un des paramètres contextuels de l'adaptation des salaires effectifs.

Entwicklung der verhandelten Reallöhne¹ und der Erwerbslosenquote²
Evolution des salaires réels négociés¹ et du taux de sans-emploi²

G 9



¹ Gesamtarbeitsverträge mit mindestens 1'500 unterstellten Arbeitnehmenden

¹ CCT concernant au moins 1500 personnes salariées

² Erwerbslosenstatistik (ELS) / Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE): Bei der Erwerbslosenquote von 4,0% im Jahr 2006 handelt es sich um einen provisorischen Wert

² Source: Statistique des personnes sans emploi (SPSE), enquête suisse sur la population active (ESPA)

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

2.4 Mindestlöhne

2.4.1 Mittlere Mindestlohnanpassung

Die für 2006 abgeschlossenen Lohnvereinbarungen brachten für über 900'000 Arbeitnehmende eine mittlere nominale Mindestlohnanpassung von +1,1%.

Drei der 51 GAV, in deren Rahmen Tariflohnanpassungen verhandelt wurden, legten erstmals eine Lohnskala fest oder strukturierten die bestehende neu. In diesen Fällen war es nicht möglich, die Mindestlohnanpassung in Zahlen auszudrücken, was zur Folge hatte, dass diese Vereinbarungen bei der Berechnung des Anpassungsmittels nicht berücksichtigt wurden.

Im sekundären Sektor stiegen die Mindestlöhne nominal und im Mittel um 1,6%, im tertiären Sektor um 1,2%. In der Kategorie der nicht zuteilbaren Aktivitäten (in den meisten Fällen GAV für kaufmännische Angestellte und Verkaufspersonal) blieben die Mindestlöhne unverändert.

Auf Grund ihrer grossen Anzahl GAV-unterstellter Arbeitnehmenden beeinflussen das Baugewerbe (+1,7%), der Detailhandel (+1,9%) und das Gastgewerbe (+1%) die globale Mindestlohnanpassung am stärksten.

Die stärksten GAV-Mindestlohnanpassungen ergaben sich im Grosshandel (+3%), im Fahrzeugbau (+2,6%), im Detailhandel (+1,9%) und in der Erbringung von Dienstleistungen für Unternehmen (+1,8%) (vgl. Grafik G10). Im Gesundheits- und Sozialwesen fielen die Anpassungen schwächer aus (+0,6%), und im Landverkehr und in den persönlichen Dienstleistungen verzeichneten sie sogar ein Nullwachstum. In der Luftfahrt glitten die Tariflöhne ins Minus (-2,1%). Verantwortlich dafür war ein GAV, in der das Personal zur Restrukturierung des Unternehmens beitrug.

2.4.2 Entwicklung der Mindestlöhne

Die Entwicklung der Mindestlohnanpassungen verlief sehr ähnlich wie jene der Effektivlohnanpassungen von 1999 bis 2003 (vgl. Grafik G1). Die 2001 (+2,9) und 2002 (+2,6%) vereinbarten Anpassungen waren die höchsten seit 1993, zurückzuführen sind sie auf den Aufholeffekt bei den GAV-Löhnen gegenüber der Periode 1997-1999. Von 2004 bis 2006 lag die Mindestlohnanpassung um mindestens 0,5% unter der Effektivlohnanpassung. 2004 sank sie auf 0,6%, während sie 2005 (+1%) und 2006 (+1,1%) wieder leicht zunahm.

2.4 Les salaires minimaux

2.4.1 Adaptation moyenne des salaires minimaux

Les accords salariaux conclus pour 2006 ont débouché sur une augmentation moyenne des salaires minimaux de 1,1% en termes nominaux et ont concerné plus de 900'000 personnes salariées.

Parmi les 51 CCT dans le cadre desquelles des adaptations de salaires tarifaires ont été négociées, 3 CCT définissaient pour la première fois une grille salariale ou procédaient à une modification structurelle de celle-ci. Ne pouvant pas, dans ces cas, enregistrer de chiffres d'adaptation des salaires minimaux, on n'a pas tenu compte de ces accords dans le calcul des moyennes.

Dans le secteur secondaire les salaires minimaux ont été relevés de 1,6% en moyenne et en termes nominaux et de 1,2% dans le secteur tertiaire. Dans les activités inclassables (CCT concernant principalement les employés de commerce et le personnel de vente) les salaires minimaux sont restés inchangés.

Les branches qui, par le grand nombre de personnes liées aux CCT, influencent le plus l'adaptation totale sont la construction (+1,7%), le commerce de détail (+1,9%) et l'hôtellerie et restauration (+1%).

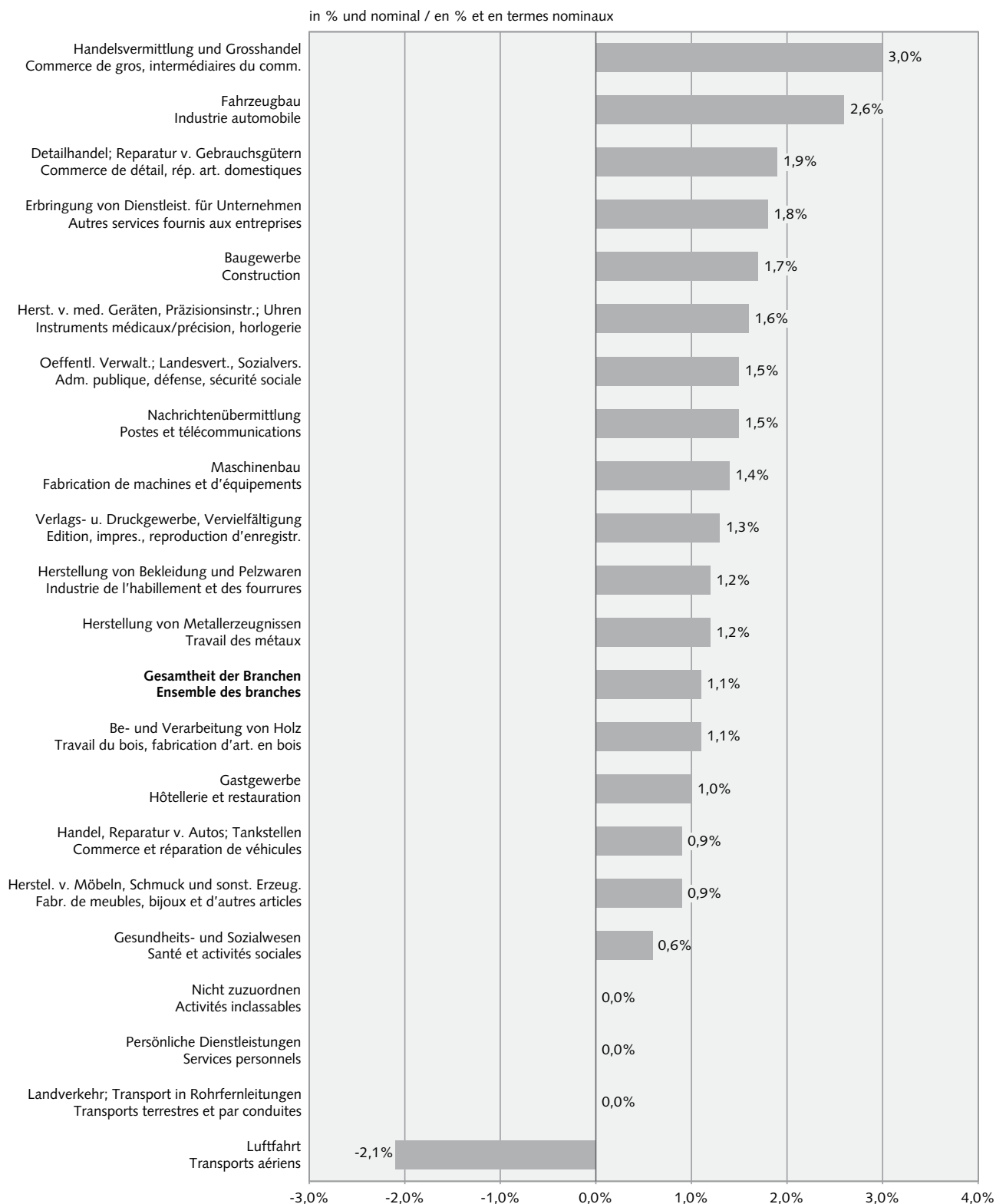
Les salaires minimaux fixés dans les CCT augmentent le plus fortement dans les branches du commerce de gros (+3%), de l'industrie automobile (+2,6%), du commerce de détail (+1,9%) et des autres services fournis aux entreprises (+1,8%) (cf. graphique G10). Les salaires minimaux augmentent faiblement dans la santé et les activités sociales (+0,6%) et restent inchangés dans les transports terrestres et les services personnels. Les transports aériens connaissent une baisse des salaires tarifaires de 2,1%; celle-ci provient, dans une CCT, de la contribution du personnel à la restructuration de l'entreprise.

2.4.2 Evolution de l'adaptation des salaires minimaux

L'évolution de l'adaptation des salaires minimaux suit de près celle de l'adaptation des salaires effectifs de 1999 à 2003 (cf. graphique G1). Les adaptations convenues en 2001 (+2,9%) et en 2002 (+2,6%) sont les plus élevées depuis 1993; elles correspondent au rattrapage des salaires dans le domaine conventionné par rapport aux années 1997-1999. De 2004 à 2006 l'adaptation des salaires minimaux est inférieure d'au moins un demi-pourcent par rapport à l'adaptation des salaires effectifs; elle baisse à 0,6% en 2004 puis recommence à croître en 2005 (+1%) et 2006 (+1,1%).

Mittlere Mindestlohnanpassungen für 2006¹ nach Wirtschaftszweigen Adaptations des salaires minimaux pour 2006¹ selon les branches économiques

G 10

¹ Gesamtarbeitsverträge mit mindestens 1500 unterstellten Arbeitnehmenden¹ Conventions collectives de travail concernant au moins 1500 personnes salariées assujetties

3 Struktur und Reichweite der Kollektivverhandlungen

3.1 Struktur der Kollektivverhandlungen

In diesem Teil bezieht sich der Begriff Kollektivverhandlung (vgl. Begriffe) auf die lohnwirksame Kollektivverhandlung. Dabei handelt es sich um einen erweiterten Begriff für Lohnverhandlungen und Lohnvereinbarungen (vgl. 1.1). Mit eingerechnet wurden die GAV, in deren Rahmen 2006 Lohnverhandlungen stattgefunden haben, deren Lohnverhandlungen zu einem andern Zeitpunkt stattfinden werden, oder solche, die Tarifföhne enthalten – also effektiv oder potenziell lohnwirksame GAV.

Die Struktur der Kollektivverhandlungen – d.h. die Struktur aller oben beschriebenen GAV – wird hier gemäss ihrer institutionellen Ebene analysiert.

Im Rahmen eines Verbandsvertrags wird die Kollektivverhandlung zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften geführt, abhängig von deren Vertretung betrifft sie einen oder mehrere Bereiche, eine Branche, oder einen oder mehrere Berufe. Man spricht hier von Kollektivverhandlungen auf Branchenebene. Im Rahmen eines Firmenvertrags findet die Kollektivverhandlung mit einem oder mehreren Unternehmen und einem oder mehreren Personalverbänden statt, und sie betrifft Niederlassungen eines oder mehrerer Unternehmen am jeweiligen Standort. Hier spricht man von Kollektivverhandlungen auf Betriebsebene oder von dezentralisierten Kollektivverhandlungen.

Unter den 2006 von der EGL ausgewählten GAV gab es zwei Verbandsverträge, die in jedem an diese beiden GAV gebundenen Unternehmen Lohnverhandlungen zwischen Direktion und Personalvertretung vorsahen. Die GAV-Vertragsparteien – Arbeitgeberverband und Gewerkschaften – werden nur im Streitfall herbeigezogen. In der Statistik der Lohnvereinbarungen werden diese GAV nicht berücksichtigt, da die Vertragsparteien die Lohnverhandlungen nicht selber führen. Die Entlohnung der einem GAV unterstellten Arbeitnehmenden wird aber trotzdem kollektiv verhandelt. Diese GAV werden mit einberechnet, indem sie zur Kategorie der Kollektivverhandlungen auf Betriebsebene gezählt werden (vgl. Grafik G11).

3 Structure et étendue de la négociation collective

3.1 Structure de la négociation collective

Dans cette partie, le terme de négociation collective (cf. définition) se réfère à la négociation collective ayant un effet sur les salaires; il s'agit d'un concept élargi des négociations salariales ou des accords salariaux: (cf. paragraphe 1.1). Sont incluses dans l'observation les CCT dans le cadre desquelles des négociations salariales ont eu lieu en 2006 et les CCT dans le cadre desquelles il n'y a pas eu de négociations salariales mais qui en prévoient à une autre échéance ou bien contiennent des salaires tarifaires. On se réfère donc aux CCT ayant effectivement ou potentiellement un effet sur les salaires.

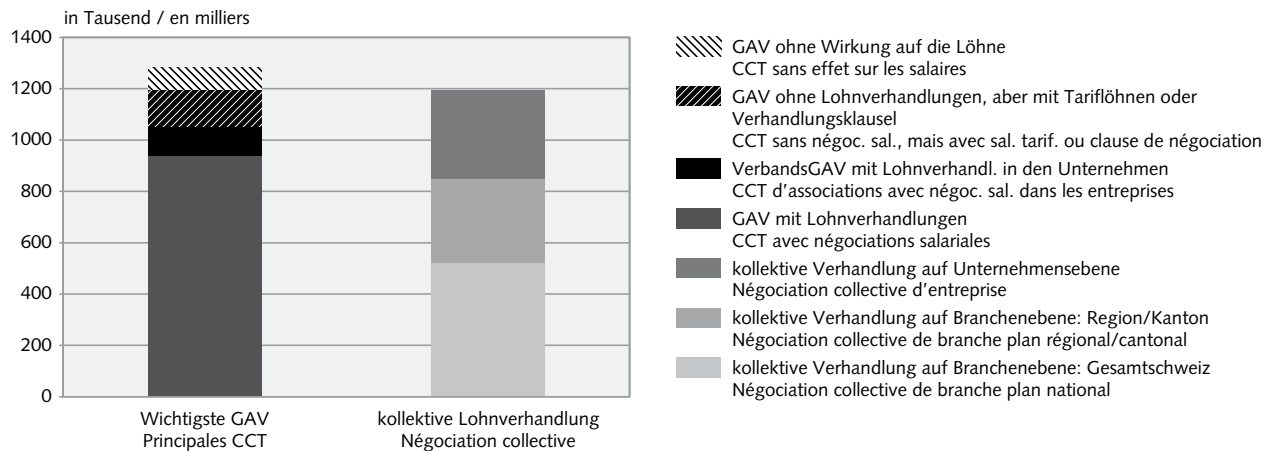
La structure de la négociation collective – soit la structure de l'ensemble des CCT décrites plus haut – est examinée ici selon son niveau institutionnel.

Dans le cadre d'une CCT d'association, la négociation collective est menée entre associations d'employeurs et organisations syndicales; elle s'étend, selon la représentation de celles-ci, sur un ou plusieurs domaines d'activité, une branche économique ou une ou plusieurs professions. On parle alors de négociation collective au niveau de la branche. Dans le cadre d'une CCT d'entreprise, la négociation collective est menée par une ou plusieurs entreprises et une ou plusieurs associations de personnes salariées; elle touche des établissements d'une ou plusieurs entreprises à l'endroit de leur localisation. On parle alors de négociation collective au niveau de l'entreprise, ou de négociation collective décentralisée.

Parmi les CCT sélectionnées dans l'EAS en 2006, deux CCT d'association prévoient les négociations salariales dans chaque entreprise liée à la CCT, entre direction et représentation du personnel. Les parties contractantes à la CCT – l'association patronale et les organisations syndicales – ne sont consultées qu'en cas de litige. Dans la statistique des accords salariaux on ne tient pas compte de ces CCT puisque les parties contractantes ne mènent pas les négociations salariales. Toutefois, la rémunération des personnes salariées liées à la CCT n'en est pas moins déterminée collectivement. On inclut ces CCT dans l'observation, en les classant dans la catégorie de la négociation collective au niveau de l'entreprise (cf. graphique G11).

Anzahl durch kollektive Verhandlung gedeckte Arbeitnehmende (GAV mit Lohnwirkung) Nombre de personnes salariées couvertes par la négociation collective (CCT avec effet sur les salaires)

G 11



Bezogen auf die Anzahl der unterstellten Arbeitnehmenden sieht die Struktur der Kollektivverhandlungen wie folgt aus (vgl. Grafik G11): 71% der von den Kollektivverhandlungen in der EGL 2006 abgedeckten Arbeitnehmenden (1'196'300) ziehen Nutzen aus einer kollektiven Verhandlung auf Branchenebene – davon 44% auf nationaler und 27% auf regionaler und kantonaler Ebene – und 29% aus einer solchen auf Betriebsebene.

La structure de la négociation collective, par rapport au nombre de personnes assujetties, se présente comme suit (cf. graphique G11): parmi les personnes couvertes par la négociation collective dans l'EAS 2006 (1'196'300), 71% bénéficient d'une négociation collective de branche – 44% au plan national et 27% au plan régional et cantonal –, et 29% d'une négociation collective d'entreprise.

3.2 Reichweite der Kollektivverhandlungen

3.2 Etendue de la négociation collective

3.2.1 Anzahl der betroffenen Arbeitnehmenden

3.2.1 Nombre de personnes salariées concernées

In diesem Absatz wird versucht, für 2006 die Reichweite der Kollektivverhandlungen im gesamten sekundären und tertiären Sektor mittels der Anzahl der betroffenen Arbeitnehmenden zu schätzen. Zu diesem Zweck wird der Prozentsatz der Arbeitnehmenden berechnet, die einem GAV mit mindestens 1500 Arbeitnehmenden unterstellt sind und von Kollektivverhandlungen begünstigt werden⁵. Dieser Prozentsatz gilt dann für die Gesamtheit der GAV-Unterstellten des sekundären und tertiären Sektors. Daraus ergibt sich, dass für 1'294'500 Arbeitnehmende in den betroffenen Sektoren der Lohn in Kollektivverhandlungen festgelegt wird.

On se propose ici d'estimer l'étendue de la négociation collective dans l'ensemble des secteurs secondaire et tertiaire en 2006, par rapport au nombre de personnes salariées concernées. A cette fin on calcule le pourcentage de personnes salariées bénéficiant de la négociation collective parmi celles qui sont assujetties aux CCT comptant au moins 1500 personnes⁵; on applique ensuite ce pourcentage à l'ensemble des personnes liées aux CCT dans les secteurs secondaire et tertiaire. Ainsi 1'294'500 personnes occupent un emploi dont la rémunération est définie par la négociation collective, dans les secteurs considérés.

⁵ Damit dieser Prozentsatz auf die Gesamtheit der GAV angewendet werden kann, werden alle GAV mit mindestens 1500 Unterstellten mit einbezogen. Dies bedeutet, dass auch die nicht ausgewählten GAV (vgl. 4.1.) und diejenigen, die sich ausschliesslich mit der frühzeitigen Pensionierung und der beruflichen Vorsorge befassen, berücksichtigt werden.

⁵ Afin d'appliquer ce pourcentage à l'ensemble des CCT on tient compte de toutes les CCT comptant plus de 1500 personnes, donc on considère aussi les CCT qui ont été retirées de la sélection (cf. 4.1.) et qui ont pour objet la retraite anticipée et la prévoyance professionnelle.

Um diese Zahl fassbarer zu machen, wird sie zu der Zahl der Beschäftigten im sekundären und tertiären Sektor ins Verhältnis gesetzt (BESTA, 1. Quartal 2006), daraus ergibt sich der Abdeckungsgrad der Kollektivverhandlungen. Für den gesamten sekundären und tertiären Sektor beträgt dieser 35,5%⁶.

3.2.2 Anzahl der betroffenen Unternehmen

Die Reichweite der Kollektivverhandlungen kann auch mittels der Anzahl der davon betroffenen Unternehmen ermittelt werden. Dabei wird nach der im obigen Abschnitt beschriebenen Methode vorgegangen, wobei die Anzahl der doppelt gezählten Unternehmen berichtigt wird. Daraus ergibt sich, dass schätzungsweise 77'800 Unternehmen im sekundären und tertiären Sektor von den Kollektivverhandlungen betroffen waren. Die Verknüpfung dieser Zahl mit der Gesamtzahl der Unternehmen dieser Sektoren (Betriebszählung, BZ 2005) ergibt einen Abdeckungsgrad von 25,3%. Dies bedeutet, dass 2006 etwa ein Viertel der Unternehmen des sekundären und tertiären Sektors in der Schweiz die Löhne ihrer Beschäftigten kollektiv verhandelten.

3.2.3 Abdeckungsgrad der Kollektivverhandlungen errechnet anhand der LSE

Die Lohnstrukturhebung (LSE) liefert ebenfalls einen Massstab für den Abdeckungsgrad der Kollektivverhandlungen. Im LSE-Fragebogen müssen die befragten Unternehmen angeben, ob die Löhne ihrer Beschäftigten auf Grund eines GAV (Verbands- oder Firmenvertrag), einer Regelung im öffentlich-rechtlichen Bereich oder eines Einzelvertrags festgelegt werden. Die Verknüpfung der Anzahl der Löhne, welche die ersten beiden Kriterien erfüllen, mit der Gesamtzahl der Löhne ergibt den Grad der durch Kollektivverhandlungen abgedeckten Beschäftigten. Der Abdeckungsgrad, der anhand der letzten LSE (2004) errechnet wurde, belief sich für den sekundären und tertiären Sektor auf 39,6%⁷. Zum Vergleich: Der Abdeckungsgrad, der errechnet wurde, indem die Anzahl der von Kollektivverhandlungen begünstigten Beschäftigten mit der Gesamtzahl der Beschäftigten verknüpft wurde, machte für das gleiche Jahr 35,2% aus.

⁶ Der Prozentsatz der durch Kollektivverhandlungen abgedeckten Unterstellten von GAV mit mindestens 1500 Unterstellten kann für die Gesamtheit der gesamtvertraglich abgedeckten Arbeitnehmenden verwendet werden. Wenn man bei den restlichen GAV den Prozentsatz der durch Kollektivverhandlungen abgedeckten Beschäftigten um 10 Prozentpunkte überhöht, verändert sich der Abdeckungsgrad um 0,6 Prozentpunkte.

⁷ Die Mindestlohnstatistik wird anhand der GAV mit mindestens 1500 unterstellten Arbeitnehmenden erstellt.

Afin de mieux appréhender ce nombre, on rapporte celui-ci au nombre d'emplois dans les secteurs secondaire et tertiaire (STATEM, 1^{er} trimestre 2006) et obtient ainsi le taux de couverture par la négociation collective. Celui-ci s'élève à 35,5% pour l'ensemble des secteurs secondaire et tertiaire⁶.

3.2.2 Nombre d'entreprises concernées

L'étendue de la négociation collective peut aussi se déterminer par rapport au nombre d'entreprises concernées par celle-ci. On procède à un calcul analogue au paragraphe 3.2.1. en procédant à un correctif concernant les entreprises comptées à double. Ainsi le nombre d'entreprises concernées par la négociation collective dans les secteurs secondaire et tertiaire est estimé à 77'800. La mise en rapport de ce nombre avec le nombre total d'entreprises de ces secteurs (Recensement des entreprises, RE 2005) donne un taux de couverture par la négociation collective de 25,3%. Ainsi en 2006 environ le quart des entreprises des secteurs secondaire et tertiaire en Suisse négocient les salaires de leurs employés collectivement.

3.2.3 Taux de couverture par la négociation collective calculé à partir de l'ESS

L'enquête sur la structure des salaires (ESS) offre également une mesure du taux de couverture par la négociation collective. Dans le questionnaire ESS, les entreprises interrogées doivent en effet indiquer si le salaire de leur employé est déterminé par un accord salarial dans le cadre d'une CCT (CCT d'association ou CCT d'entreprise), par un statut de droit public ou par un contrat individuel de travail exclusivement. Le rapport entre le nombre de salaires remplissant les deux premiers critères et le nombre total des salaires représente le taux de couverture par la négociation collective des personnes salariées. Ainsi, le taux de couverture obtenu à partir des derniers résultats connus de l'ESS, soit l'ESS 2004, s'élève à 39,6% pour les secteurs secondaire et tertiaire⁷. A titre de comparaison le taux de couverture calculé en mettant en rapport le nombre de personnes salariées bénéficiant de la négociation collective avec le nombre d'emplois s'élève à 35,2% cette même année.

⁶ On peut appliquer à l'ensemble des personnes couvertes par les CCT le pourcentage des personnes couvertes par la négociation collective dans les CCT d'au moins 1500 personnes. En effet, si dans le reste des CCT, on surestime de 10 points le pourcentage des personnes bénéficiant de la négociation collective, le taux de couverture varie de 0,6 points.

⁷ La statistique des salaires minimaux s'effectue sur la base des CCT d'au moins 1500 personnes salariées.

3.3 Abdeckungsgrad der Kollektivverhandlungen auf Branchenebene

Die Reichweite der Kollektivverhandlungen auf Branchenebene hängt davon ab, wie stark die Vertretung der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften ist (Anzahl der in einem Arbeitgeberverband vertretenen Unternehmen, Anzahl der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmenden). Wenn die Kollektivverhandlungen von einigen wenigen Sozialpartnern geführt werden, jedoch eine grosse Zahl von Unternehmen und Beschäftigten betroffen, können sie als zentralisierte Kollektivverhandlungen betrachtet werden. Der Abdeckungsgrad der Kollektivverhandlungen auf Branchenebene zeigt also die Reichweite der zentralisierten Kollektivverhandlungen.

Indem man ähnlich wie in Absatz 3.2 beschrieben vorgeht, kommt man für die Kollektivverhandlungen auf Branchenebene im sekundären und tertiären Sektor auf einen geschätzten Abdeckungsgrad von 25,3% der Beschäftigten und 25% der Unternehmen.

Mit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Gesamtarbeitsverträgen wird der Zentralisierungsgrad der Kollektivverhandlungen erhöht. 32,5% der Beschäftigten, die den wichtigsten GAV unterstellt sind und von Kollektivverhandlungen begünstigt werden, sind von einem allgemein verbindlichen GAV abgedeckt. 82,3% der Unternehmen, die den wichtigsten GAV unterstellt sind und von Kollektivverhandlungen betroffen sind, sind an einen allgemein verbindlichen GAV gebunden.

3.3 Taux de couverture par la négociation collective de branche

L'étendue de la négociation collective de branche dépend de la représentation des associations d'employeurs et des organisations syndicales (nombre d'entreprises affiliées à une organisation patronale, nombre de personnes syndiquées). Menée par quelques acteurs sociaux mais concernant un grand nombre d'entreprises et de personnes, on peut qualifier la négociation collective de branche de centralisée. Le taux de couverture par la négociation collective de branche donne donc une mesure de l'étendue de la négociation collective centralisée.

En procédant de manière similaire au paragraphe 3.2. on estime le taux de couverture par la négociation collective de branche à 25,3% pour les personnes salariées et à 25% pour les entreprises, dans l'ensemble des secteurs secondaire et tertiaire.

L'extension du champ d'application des CCT augmente le degré de centralisation de la négociation collective. Parmi les personnes assujetties aux principales CCT et bénéficiant de la négociation collective, 32,5% sont couvertes par une CCT étendue. Parmi les entreprises assujetties aux principales CCT et concernées par la négociation collective, 82,3% sont liées à une CCT étendue.

4 Methodische Aspekte und Begriffserklärungen

4.1 Auswahl der GAV

Die Erhebung der gesamtarbeitsvertraglichen Lohnabschlüsse (EGL) in der Schweiz wird vom BFS anhand einer Anzahl GAV durchgeführt, die auf Grund der alle zwei Jahre stattfindenden Erhebung der Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz (EGS) ausgewählt werden. Dabei werden alle am 1. April gültigen GAV mit mindestens 1500 unterstellten Arbeitnehmenden – die so genannten wichtigsten GAV – berücksichtigt. In dieser Auswahl nicht berücksichtigt werden die GAV, die sich ausschliesslich mit der beruflichen Vorsorge oder der vorzeitigen Pensionierung befassen, da man sie gewissermassen als parallel oder ergänzend zu den GAV erachtet, die Arbeitsbedingungen für eine Branche oder eine Berufsgattung festlegen.

Bis 2005 erfolgte die Auswahl der GAV in zwei Schritten: Zuerst wurden alle GAV mit mindestens 5000 unterstellten Arbeitnehmenden und dann unter den noch nicht abgedeckten Wirtschaftszweigen der grösste GAV mit mindestens 1500 Unterstellten ausgewählt. Ab 2006 wurde dieses Auswahlverfahren vereinfacht und mit demjenigen der Mindestlohnstatistik harmonisiert⁸. Um feststellen zu können, ob sich diese Änderung auf die statistische Reihe auswirkt, wurden die mittleren Anpassungen von 2005 nach dem neuen und diejenigen von 2006 nach dem alten Verfahren berechnet, doch die daraus resultierenden Gesamtmittel unterschieden sich kaum voneinander. Nur in ein paar wenigen Fällen gab es leichte Differenzen in den mittleren Branchenergebnissen.

Der hohe Prozentsatz der den wichtigsten GAV unterstellten Arbeitnehmenden (2006: 84%) erlaubt eine repräsentative Darstellung der Lohnverhandlungsergebnisse. Der ausreichende Repräsentationsgrad auf Branchenebene (Abteilungen NOGA) wird durch die GAV-Grenzreichweite (mindestens 1500 Unterstellte) gewährleistet, dies umso mehr als die GAV in der Regel eher klein sind (gemäss der EGS 2005 deckten 77% der GAV 6% der unterstellten Arbeitnehmenden ab).

⁸ Ohne die Branche der öffentlichen Verwaltung (NOGA 75, die in der EGL 2004 nicht enthalten ist), beträgt der Abdeckungsgrad gemäss LSE 38,9%.

4 Aspects méthodologiques et définitions

4.1 Sélection des CCT

L'enquête sur les accords salariaux conclus dans les domaines couverts par une convention collective de travail en Suisse (EAS) est réalisée par l'OFS à partir d'une sélection de CCT sur la base du recensement effectué tous les deux ans (ECS). Toutes les CCT en vigueur au 1^{er} avril et regroupant au moins 1500 personnes salariées en font partie; elles sont dénommées «principales CCT». On a cependant pas retenu, dans la sélection, les CCT portant uniquement sur la prévoyance professionnelle ou la retraite anticipée car on a considéré celles-ci comme des CCT quasiment parallèles ou complémentaires aux CCT qui fixent les conditions de travail dans la même branche d'activité ou profession.

Jusqu'en 2005 le choix des CCT s'opérait en deux étapes: on sélectionnait d'abord toutes les CCT couvrant au moins 5000 personnes salariées, puis, dans les branches économiques non représentées, la plus grande CCT regroupant au moins 1500 personnes. A partir de 2006 le procédé de sélection des CCT est simplifié et harmonisé avec celui de la statistique des salaires minimaux⁸. Afin d'établir si le changement dans le choix des CCT avait un effet sur la série statistique, on a recalculé les adaptations moyennes de 2005 selon le nouveau procédé et celles de 2006 selon l'ancien: les moyennes générales ne présentent pas de différences. Seulement dans quelques cas, les moyennes par branche diffèrent légèrement.

Le pourcentage de personnes salariées concernées par les principales CCT dans l'ensemble du domaine conventionné (84% en 2006) permet de dresser un tableau représentatif des résultats des négociations salariales. La représentativité au niveau des branches (divisions NOGA) est assurée par la portée de la CCT minimale exigée (1500 personnes), et ce d'autant plus que les CCT sont en général de petite taille (selon l'ECS 2005, 77% des CCT couvrent 6% des personnes assujetties).

⁸ Si on ne tient pas compte de la branche de l'administration publique (NOGA 75) (branche non contenue dans EAS 2004) le taux de couverture calculé sur la base de l'ESS est de 38,9%.

In der Schweiz sind die GAV sehr ungleichmässig auf die verschiedenen Wirtschaftszweige aufgeteilt. In einigen Branchen gibt es gar keine. So wiesen gemäss EGS 2005 von insgesamt 60 NOGA-Abteilungen 49 einen GAV auf, und die 2006 abgeschlossenen Lohnvereinbarungen, die statistisch erfasst wurden, betrafen 29 Branchen.

4.2 Datenquelle

Die Daten werden bei den beiden wichtigsten GAV-Sozialpartnern – den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden – gesammelt. Die Erhebungen werden jedes Jahr im ersten Quartal durchgeführt.

Die Daten aus den Lohnverhandlungen und -vereinbarungen stammen aus den Fragebogen, welche die Arbeitgeberverbände, die Unternehmen und die Gewerkschaften ausgefüllt haben, sowie aus den dem BFS zugestellten Vertragsdokumenten (GAV und Ergänzungsvereinbarungen).

4.3 Konzepte und Verfahren

Die Statistik der Lohnabschlüsse vermittelt ein Bild der zwischen den Sozialpartnern getroffenen Lohnanpassungen und der dazugehörenden Mechanismen (Vertragsklauseln).

In der Statistik werden ausschliesslich Verhandlungen berücksichtigt, die von den GAV-Partnern geführt werden.

In der Regel finden im Herbst die Lohnverhandlungen für das kommende Jahr statt (Erhebungsjahr). In der Statistik aufgeführt werden die Lohnvereinbarungen, die bis zum 1. April des Erhebungsjahres in Kraft getreten sind.

Die Lohnanpassungen beziehen sich ausschliesslich auf ausgehandelte und verabschiedete Lohnabschlüsse und nicht auf einseitige Entscheide oder Empfehlungen (vgl. Begriffe). Hinzu kommen Verhandlungsabschlüsse, die unter Beizug einer Schlichtungsstelle zu Stande gekommen sind und somit ebenfalls rechtskräftigen Charakter haben.

Im Falle eines schweizweit gültigen Verbandsvertrages finden die Lohnverhandlungen jeweils zwischen Regionalsektionen des Arbeitgeberverbandes und den Gewerkschaften statt. Die Ergebnisse dieser Verhandlungen werden anschliessend in regionalen Zusatzverträgen (vgl. Begriffe) festgeschrieben. Analog zur Auswahl der GAV (vgl. 4.1) werden nur die regionalen Zusatzverträge mit mindestens 1500 unterstellten Arbeitnehmenden berücksichtigt.

In den Zusatzverträgen wird die Effektivlohnanpassung meistens in Prozent angegeben. Falls nur absolute Zahlenangaben vorliegen, wird der entsprechende Pro-

La répartition des CCT dans les branches économiques est très inégale en Suisse; dans certaines branches aucune CCT n'est enregistrée: ainsi sur un total de 60 divisions NOGA, l'ECS 2005 répertorie des CCT dans 49 d'entre elles; quant à la statistique des accords salariaux conclus pour 2006, elle porte sur 29 branches.

4.2 Source des données

La collecte des données se fait auprès des deux premiers partenaires sociaux – représentants des employeurs et des personnes salariées – signataires des CCT. L'enquête est effectuée chaque année au courant du premier trimestre.

Les données sur les négociations et accords salariaux proviennent des questionnaires remplis par les associations d'employeurs, les entreprises et les organisations syndicales, ainsi que des documents contractuels mêmes (CCT et avenants), transmis à l'OFS.

4.3 Concepts et procédés

La statistique des accords salariaux rend compte des adaptations salariales convenues par les partenaires sociaux et des mécanismes qui les sous-tendent (clauses conventionnelles).

Seulement les négociations qui sont menées par les partenaires signataires des CCT sont relevées.

Les négociations salariales ont lieu en général en automne pour l'année suivante (l'année d'enquête). Sont pris en considération les accords salariaux entrant en vigueur jusqu'au 1^{er} avril de l'année d'enquête.

Les adaptations salariales se rapportent à des accords négociés et conclus et ne comprennent pas les décisions ou les recommandations adoptées unilatéralement (cf. définitions). A cela s'ajoutent les résultats faisant suite à l'intervention d'une instance d'arbitrage et qui, de ce fait, sont également valides.

Dans une CCT d'association, valable sur tout le territoire suisse, les négociations salariales sont menées par les sections régionales de l'association patronale et des syndicats. Les résultats de ces négociations conduites au niveau régional sont retranscrits dans des avenants régionaux (cf. définition). Seuls les avenants régionaux concernant au moins 1500 personnes sont pris en compte, par analogie avec la sélection des CCT (cf 4.1).

L'adaptation des salaires effectifs est inscrite la plupart du temps en pour-cent dans les avenants. Si elle est indiquée en chiffre absolu, on calcule le pourcentage d'adaptation sur la base du salaire mensuel brut médian donné par la statistique de la structure des salaires (ESS)

zentsatz auf der Basis des medianen Bruttomonatslohns der vom GAV betroffenen Branche und Anforderungsstufe gemäss Lohnstrukturhebung (LSE) berechnet.

Eventuelle Veränderungen der Arbeitszeit werden berücksichtigt. Die Berechnung des entsprechenden Prozentsatzes der Lohnanpassungen stützt sich auf einen Vergleich zwischen alter und neuer Jahresarbeitszeit. Demnach finden Lohnerhöhungen, die durch eine Arbeitszeitreduktion zu Stande kommen, Eingang in die Statistik.

Die Mindestlöhne werden in den GAV oder Zusatzverträgen in Form von stündlichen, monatlichen oder jährlichen Bruttomindestlöhnen angegeben und basieren auf den gesamtarbeitsvertraglich vereinbarten Normalarbeitszeiten. Bei Lohnskalen werden nur die tiefsten Löhne der einzelnen Lohnklassen berücksichtigt. Wachstumsraten werden anhand der absoluten Beträge berechnet. Die Höhe der gesamtvertraglichen Lohnanpassung wird aus dem Mittel der berücksichtigten Lohnanpassungen (ohne Gewichtung) errechnet. Falls die Mindestlohnanpassung im Zusatzvertrag bereits in Prozent angegeben ist, wird sie direkt übernommen.

In der EGL werden die Mindestlöhne lediglich auf ihre Veränderung und nicht auf ihren Stand hin untersucht. Der Stand der Mindestlöhne ist Gegenstand einer anderen Analyse (vgl. 1.1).

Falls Tariflöhne zum ersten Mal festgelegt werden oder die Struktur der Lohnskala verändert wird, kann keine Lohnentwicklung gegenüber dem Vorjahr berechnet werden. In der Statistik werden solche Verhandlungen aufgeführt, die Lohnvereinbarung wird aber ohne Zahlenangaben kommentiert.

Zur Bestimmung der durchschnittlichen Lohnanpassungen auf Branchenebene oder für die Gesamtheit der Branchen aller ausgewählten GAV berechnet man das Mittel der im Rahmen jedes GAV vereinbarten Lohnanpassungen, indem diese mit der Anzahl der ihnen unterstellten Arbeitnehmenden gewichtet werden. Dabei kommt folgende Formel zur Anwendung:

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

mit:

x = mittlere nominale Lohnanpassung gegenüber dem Vorjahr

w_i = Anzahl unterstellte Arbeitnehmende des i-ten GAV

x_i = nominale Lohnanpassung des i-ten GAV in Prozent

dans la division économique et pour le niveau de qualification auxquels se rapporte la CCT.

On relève tout changement dans la durée du travail. Le calcul du pourcentage d'adaptation salariale qui correspond à celui-ci s'effectue en mettant en rapport la nouvelle et l'ancienne durée annuelle de travail. Ainsi une revalorisation des salaires provenant d'une réduction du temps de travail est prise en compte.

Les salaires minimaux se présentent dans les CCT ou les avenants 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 de salaires on ne relève dans les différentes classes de rémunération que les salaires les plus bas. L'adaptation en pour-cent de chaque salaire minimum se calcule à partir des montants absolus. Le chiffre d'adaptation pour la CCT se calcule en faisant la moyenne des adaptations des salaires considérés, sans pondération. Dans les cas où on dispose, dans l'avenant, du chiffre de l'adaptation des salaires minimaux 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. Les niveaux des salaires minimaux font l'objet d'une autre statistique (cf. 1.1).

Si des salaires tarifaires sont déterminés pour la première fois, ou si la structure de la grille salariale est changée, on ne peut pas calculer d'évolution par rapport à l'année précédente; la négociation est relevée dans la statistique mais l'accord salarial, exempt de résultat, est seulement commenté.

Afin de déterminer l'adaptation moyenne au niveau de la branche économique ou pour l'ensemble des branches concernées par les CCT sélectionnées on établit la moyenne des adaptations convenues dans le cadre de chaque CCT, en pondérant celles-ci par le nombre de personnes salariées que compte la CCT, suivant la formule:

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

avec:

x = adaptation nominale moyenne des salaires par rapport à l'année précédente

w_i = nombre de personnes salariées assujetties à la CCT i

x_i = adaptation nominale des salaires en pour-cent de la CCT i.

4.4 Begriffe

Abdeckungsgrad der Kollektivverhandlungen berechnet anhand der EGL

Relation zwischen der – anhand der Erhebung der gesamtarbeitsvertraglichen Lohnabschlüsse (EGL) – geschätzten Anzahl der GAV-Unterstellten, die von lohnrelevanten Kollektivverhandlungen abgedeckt sind, und der Anzahl der Beschäftigten.

Abdeckungsgrad der Kollektivverhandlungen berechnet anhand der LSE

Relation zwischen der (gewichteten) Anzahl der von einem GAV oder auf Grund einer Regelung im öffentlichen Bereich festgelegten Löhne und der (gewichteten) Gesamtzahl der Löhne. Diese Zahlen stützen sich auf die Ergebnisse der Lohnstrukturhebung (LSE).

Allgemein verbindliche Verträge

GAV, die offiziell für alle Arbeitgeber und für alle Arbeitnehmenden obligatorisch erklärt wird, die zu einem bestimmten Bereich (Tätigkeit, Beruf oder Wirtschaftszweig) gehören. Die GAV-Vertragsparteien leiten die Allgemeinverbindlichkeitserklärung in die Wege. Die Allgemeinverbindlichkeit wird nur verordnet, wenn alle Bedingungen gemäss Artikel 2 des Bundesgesetzes über die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Gesamtarbeitsverträgen vom 28. September 1956 erfüllt sind (vgl. http://www.admin.ch/ch/d/sr/221_215_311/index.html).

Automatische Lohnanpassungsklausel (oder Gleitlohnklausel)

Vertragsbestimmung, wonach nach Ablauf einer bestimmten Frist oder nach einer bestimmten Änderung des Landesindex der Konsumentenpreise die Nominallöhne dem neuen Indexstand ganz oder bis zu einer bestimmten Höchstgrenze anzupassen sind.

Effektivlöhne

Tatsächlich an die einem GAV unterstellten Arbeitnehmenden ausbezahlte Bruttolöhne. Die Effektivlöhne bestehen aus einem fixen Teil, der beispielsweise mit der Funktion zusammenhängt, und aus einem individuellen Teil, der beispielsweise von der Leistung und der Erfahrung des Arbeitnehmenden bestimmt wird.

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 et éventuellement la durée du travail.

Adaptation des salaires effectifs ou minimaux

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

Augmentation collective ou générale des salaires effectifs

La masse salariale est augmentée d'un pourcentage déterminé. Son augmentation est répartie de manière identique entre tous les salariés en termes relatifs ou absolus.

Augmentation individuelle des salaires effectifs

La masse salariale 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 (expérience, ancienneté etc.). Les augmentations individuelles peuvent être liées aux résultats de l'entreprise ou à l'évolution économique dans la branche considérée.

Avenant (ou convention complémentaire)

Dans l'EAS, il s'agit surtout des avenants salariaux où sont retranscrits les résultats des négociations salariales. Ces documents font partie intégrante de la CCT et sont en général renouvelés tous les ans.

Il peut s'agir aussi d'une CCT régionale complémentaire à une CCT nationale (avenant régional).

CCT d'association

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

Effektivlohn-/Mindestlohnanpassung

Von den Sozialpartnern beschlossene Veränderung der gesamtarbeitsvertraglich geregelten Effektiv- oder Mindestlöhne gegenüber dem Vorjahr, in Prozent. Die Anpassung der Löhne kann positiv, null oder negativ sein.

Effektivlohnerhöhung generell

Vergrößerung der Lohnsumme um einen bestimmten Prozentsatz. Allen Arbeitnehmenden wird derselbe Prozentsatz oder dieselbe Summe gewährt.

Effektivlohnerhöhung individuell

Die Lohnsumme wird um einen bestimmten Prozentsatz vergrößert. Die Steigerung wird leistungsbezogen oder nach anderen Kriterien (Erfahrung, Dienstalter) an bestimmte Personen bzw. Personengruppen verteilt. Individuelle Lohnerhöhungen können an die Betriebsergebnisse oder an die wirtschaftliche Entwicklung der jeweiligen Branche gebunden sein.

Einseitige Regelung

Lohn- und arbeitsbedingungsrelevanter Entscheid einer Vertragspartei ohne vertragliche Basis.

Empfehlung

Unverbindliche, auf Verhandlungen basierende Lohnanempfehlung.

Erwerbslosenquote

Prozentualer Anteil der Erwerbspersonen ohne bezahlte Arbeit, die auf Arbeitssuche sind.

Firmenverträge

GAV zwischen einem Unternehmen bzw. einer Gruppe von Unternehmen und einer oder mehreren Gewerkschaften, oder zwischen einem Unternehmen oder einer Gruppe von Unternehmen und einem oder mehreren unternehmensinternen Arbeitnehmerverbänden (Hausverträge).

Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

Ein zwischen einem oder mehreren Arbeitgebervertretern (Verband oder Unternehmen) und einem oder mehreren Arbeitnehmervertretern (Gewerkschaftsorganisationen oder Arbeitnehmerverbände) abgeschlossener Vertrag

CCT d'entreprise

Les CCT d'entreprise sont conclues soit entre une entreprise ou un groupe d'entreprises et un ou des syndicats(s), soit entre une entreprise ou un groupe d'entreprises et une ou des associations de salariés interne(s) à l'entreprise (conventions internes d'entreprise).

CCT étendue

CCT déclarée obligatoire par décision officielle pour tous les employeurs et tous les travailleurs qui ne sont pas liés par la CCT, dans un domaine donné (activité, profession ou branche économique). Les parties contractantes de la CCT sont les initiatrices de l'extension. Celle-ci n'est décrétée que si 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 (voire <http://www.admin.ch/ch/f/rs/2/221.215.311.fr.pdf>).

Classes de salaire

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

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

Disposition d'une CCT prévoyant l'adaptation, entière ou limitée à un maximum, des salaires nominaux à l'évolution de l'indice des prix à la consommation, selon une périodicité donnée ou lorsque l'indice des prix évolue dans une proportion donnée.

Clause non périodique de négociation

Disposition d'une CCT prévoyant des négociations sur l'adaptation des salaires indépendamment d'un délai ou d'une périodicité.

Clause périodique de négociation

Disposition d'une CCT prévoyant des négociations sur l'adaptation des salaires 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

zur vollständigen oder partiellen Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie des Verhältnisses zwischen den Vertragsparteien.

Kollektivverhandlungen

Das 1981 abgeschlossene und 1983 von der Schweiz ratifizierte Übereinkommen über die Förderung der Kollektivverhandlungen definiert den Begriff der Kollektivverhandlung in Artikel 2 wie folgt:

«Im Sinne dieses Übereinkommens umfasst der Ausdruck ‚Kollektivverhandlungen‘ 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.»

Lohnklassen

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

Lohnvereinbarungen/Lohnabkommen

Zwischen den Sozialpartnern getroffene Vereinbarungen über die Höhe und Verteilung der Effektiv- und Mindestlohnanpassungen und gegebenenfalls über die Arbeitszeit.

Lohnverhandlungen

Verhandlungen/Gespräche zwischen einem Arbeitgeber, einer Gruppe von Arbeitgebern oder einer bzw. mehreren Arbeitgeberorganisationen einerseits und einer oder mehreren Arbeitnehmerorganisationen andererseits. Die Verhandlungen betreffen die Entlohnungsbedingungen, können aber auch die Arbeitszeit oder andere Arbeitsbedingungen einbeziehen. Sie können zu einer Lohnvereinbarung führen oder nicht. In streitigen Fällen entscheidet eine paritätische Kommission oder ein Gericht mit einem Schiedsspruch.

plusieurs représentants des salariés (organisations syndicales ou associations de salariés) 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

La Convention sur la négociation collective de 1981, ratifiée par la Suisse en 1983, définit comme suit le terme de négociation collective, à l'article 2:

«Aux fins de la présente convention, le terme 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».

Négociations salariales

Discussions/négociations entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs et une ou plusieurs organisations de salariés en vue de fixer les conditions de rémunération. Les négociations salariales peuvent aussi porter sur la durée du travail ou sur d'autres conditions de travail. Elles peuvent déboucher ou non sur un accord salarial. Dans le cas de litige une commission paritaire ou un tribunal tranchent par une décision arbitrale.

Principales CCT

Parmi les CCT recensées, toutes les CCT qui concernent au moins 1500 personnes salariées assujetties.

Recommandation

Recommandation salariale résultant d'une négociation, à caractère non contraignant.

Règlement unilatéral

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

Periodenabhängige Verhandlungsklausel

Vertragsbestimmung, wonach nach dem Ablauf einer bestimmten Frist (meist jährlich) über eine Lohnanpassung zu verhandeln ist.

Periodenunabhängige Verhandlungsklausel

Vertragsbestimmung, wonach unabhängig von einer Frist oder einem Zeitpunkt über eine Lohnanpassung zu verhandeln ist.

Tariflöhne/Mindestlöhne

Kollektiv ausgehandelte und in den GAV oder Zusatzvereinbarungen festgeschriebene Tarif- oder Mindestlöhne. Bei den Mindestlöhnen handelt es sich um Grundlöhne oder Untergrenzen von Tariflohnklassen. Sie werden brutto und in Monats-, Stunden- oder Jahreslöhnen angegeben.

Verbandsverträge

GAV zwischen Arbeitgeberverbänden und einer oder mehreren Gewerkschaften; mögliche Vertragsbereiche sind eine Branche oder ein Beruf und ein Kanton, eine Region oder die ganze Schweiz.

Wichtigste GAV

Alle erhobenen GAV, die mindestens 1500 unterstellte Arbeitnehmende aufweisen.

Zusatzvertrag (oder Ergänzungsvereinbarung)

In der EGL sind hiermit in erster Linie die lohnbezogenen Zusatzverträge gemeint, in denen die Ergebnisse der Lohnverhandlungen festgehalten werden. Diese Dokumente sind ein fester Bestandteil der GAV und werden in der Regel jährlich erneuert.

Zusatzverträge können auch regionale Ergänzungen sein, die von einem nationalen GAV abhängen.

Salaires effectifs

Salaires bruts effectivement perçus par les personnes relevant d'une CCT. Les salaires effectifs se composent d'une part fixe liée par exemple à la fonction, et d'une part individuelle liée par exemple à la prestation et à l'expérience.

Salaires tarifaires/salaires minimaux

Les salaires tarifaires sont négociés collectivement et inscrits dans les CCT ou avenants des CCT. On comprend par salaires minimaux les salaires de base ou les limites inférieures des classes de salaires tarifaires. Ils sont donnés sous forme de salaires mensuels, horaires ou annuels bruts.

Taux de sans-emploi

Pourcentage des personnes actives sans travail rémunéré et à la recherche d'un emploi.

Taux de couverture par la négociation collective, calculé sur la base de l'EAS

Rapport entre le nombre estimé - à partir de l'enquête sur les accords salariaux (EAS) - des personnes salariées couvertes par la négociation collective ayant un effet sur les salaires et le nombre d'emplois.

Taux de couverture par la négociation collective, calculé sur la base de l'ESS

Rapport entre le nombre (pondéré) des salaires déterminés par une CCT ou un statut de droit public et le nombre total (pondéré) des salaires, ces nombres étant obtenus à partir des résultats de l'enquête sur la structure des salaires (ESS).

Anhangtabellen

Die erste Anhangtabelle (T1) betrifft alle zum Zeitpunkt der Erhebung gültigen und in der Analyse berücksichtigten GAV. Die Tabelle weist die Anzahl Unterstellten der wichtigsten GAV nach Wirtschaftssektoren, -abschnitten und -branchen aus und gliedert die Ergebnisse nach Männern und Frauen.

Die zweite Tabelle (T2) beschreibt die GAV, für die Lohnverhandlungen stattgefunden haben. Sie zeigt die Anzahl Arbeitnehmenden, für die in den verschiedenen Wirtschaftssektoren, -abschnitten und -branchen Verhandlungen zwischen den unterzeichnenden Sozialpartnern stattgefunden haben und liefert ebenfalls geschlechtsspezifische Resultate.

Die dritte Tabelle (T3) ist den Verhandlungen gewidmet, die zu einem Abkommen geführt haben, und stellt die gewährten mittleren nominalen Effektiv- und Mindestlohnanpassungen dar. Sie ist nach Wirtschaftssektoren und -branchen sowie nach der Anzahl betroffener Arbeitnehmenden gegliedert. Zu Vergleichszwecken sind auch die Anzahl Unterstellten der wichtigsten GAV und der GAV mit Lohnverhandlungen wiedergegeben.

Die Wirtschaftsbranchen, -abschnitte und -sektoren sind nach der «Allgemeinen Systematik der Wirtschaftszweige» von 1995 (NOGA) gegliedert, was internationale Vergleiche erlaubt.

Die Daten der Tabellen sind auf 100 Personen gerundet. Daher kommt es vor, dass in den Tabellen T1 und T2 zum Beispiel die Summen der absoluten Zahlen der Spalten «Frauen» bzw. «Männer» nicht immer dem ausgewiesenen Gesamttotal der unterstellten Arbeitnehmenden entsprechen.

Tableaux annexés

Le premier tableau (T1) se rapporte à l'ensemble des principales CCT en vigueur lors de l'enquête et prises en compte dans l'analyse. Le tableau indique par secteurs, sections et branches économiques le nombre de personnes salariées concernées et en donne la répartition hommes/femmes.

Le deuxième tableau (T2) se rapporte aux CCT où se sont déroulées des négociations salariales. Ce tableau indique le nombre de personnes salariées concernées par des négociations salariales dans les différents secteurs, sections et branches économiques et en donne la répartition hommes/femmes.

Le troisième tableau (T3) se rapporte aux CCT dans le cadre desquelles les négociations salariales ont abouti à un accord; il présente les adaptations nominales moyennes des salaires effectifs et des salaires minimaux par secteurs et par branches économiques et donne le nombre de personnes salariées concernées par les adaptations. A fin de comparaison, le nombre de personnes salariées liées aux principales CCT et le nombre de personnes liées aux CCT où se sont déroulées des négociations sont aussi reportés.

Les branches, sections et secteurs sont classifiés selon la «Nomenclature générale des activités économiques» (NOGA 1995), ce qui permet de procéder à des comparaisons internationales.

Dans les tableaux, les effectifs de personnes sont arrondis à la centaine. C'est pourquoi dans les tableaux T1 et T2 par exemple la somme des nombres de femmes et d'hommes, en termes absolus, peut ne pas correspondre au total des personnes salariées correspondant.

T1 Gesamtarbeitsvertraglich unterstellte Arbeitnehmende gegliedert nach Wirtschaftszweigen und Geschlecht Personnes salariées assujetties à une convention collective de travail selon l'activité économique et le sexe

Schweiz 2006 / Suisse 2006

Gliederung		Gesamtarbeitsvertraglich unterstellte Arbeitnehmende Personnes salariées assujetties à une convention collective de travail						Structure	
		Verteilung nach Geschlecht, absolut Répartition selon le sexe, absolue			Verteilung nach Geschlecht in % Répartition selon le sexe, en %				
		Total	Frauen Femmes	Männer Hommes	Total	Frauen Femmes	Männer Hommes		
Abteilung Abschnitt Wirtschaftssektor								Division Section Secteur économique	
Total / Abteilung		1282 100	476 300	805 800	100,0	37,1	62,9	Total/Division	
15	Herstellung von Nahrungsmitteln und Getränken	3 300	1 100	2 200	100,0	32,7	67,3	15	Industries alimentaires et industries des boissons
18	Herstellung von Bekleidung und Pelzwaren (ohne Herstellung von Möbeln)	1 800	1 700	100	100,0	94,4	5,6	18	Industrie de l'habillement et des fourrures
20	Be- und Verarbeitung von Holz	18 700	1 400	17 300	100,0	7,5	92,5	20	Travail du bois et fabrication d'articles en bois (sans les meubles)
21	Papier- und Kartongewerbe	2 100	300	1 800	100,0	14,0	86,0	21	Industrie du papier et du carton
22	Verlagsgewerbe, Druckgewerbe, Vervielfältigung von bespielten Ton-, Bild- und Datenträgern	29 500	10 300	19 200	100,0	34,9	65,1	22	Edition, impression, reproduction d'enregistrements
24	Chemische Industrie	8 600	1 500	7 100	100,0	17,2	82,8	24	Industrie chimique
28	Herstellung von Metallerzeugnissen (ohne Maschinenbau)	12 700	0	12 700	100,0	0,0	100,0	28	Travail des métaux (sans la fabrication de machines et d'équipements)
29	Maschinenbau	113 300	19 300	93 900	100,0	17,1	82,9	29	Fabrication de machines et d'équipements
33	Herstellung von medizinischen Geräten, Präzisionsinstrumenten; optischen Geräten und Uhren	35 500	17 800	17 700	100,0	50,1	49,9	33	Fabrication d'instruments médicaux et d'instruments de précision et d'optique; horlogerie
34	Herstellung von Automobilen, Anhängern und Zubehör	3 200	0	3 200	100,0	0,0	100,0	34	Industrie automobile
36	Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Sportgeräten, Spielwaren und sonstigen Erzeugnissen	2 500	600	1 900	100,0	24,3	75,7	36	Fabrication de meubles, de bijoux, d'instruments de musique, d'articles de sport, de jouets; autres activités
40	Energieversorgung	1 700	300	1 500	100,0	14,7	85,3	40	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'eau chaude
45	Baugewerbe	159 000	6 900	152 100	100,0	4,3	95,7	45	Construction
50	Handel, Instandhaltung und Reparatur von Automobilen; Tankstellen	24 000	200	23 800	100,0	1,0	99,0	50	Commerce et réparation de véhicules automobiles; commerce de détail de carburants
51	Handelsvermittlung und Grosshandel	4 200	1 400	2 900	100,0	32,5	67,5	51	Commerce de gros et intermédiaires du commerce
52	Detailhandel; Reparatur von Gebrauchsgütern	147 100	79 900	67 200	100,0	54,3	45,7	52	Commerce de détail; réparation d'articles personnels et domestiques
55	Gastgewerbe	206 000	113 300	92 700	100,0	55,0	45,0	55	Hôtellerie et restauration
60	Landverkehr; Transport in Rohrfernleitungen	28 800	3 400	25 400	100,0	11,7	88,3	60	Transports terrestres; transports par conduites
62	Luftfahrt	2 800	2 100	700	100,0	75,0	25,0	62	Transports aériens
63	Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr; Reisebüros	2 000	100	1 900	100,0	5,5	94,5	63	Services auxiliaires des transports; activités des agences de voyage
64	Nachrichtenübermittlung	63 500	29 400	34 200	100,0	46,2	53,8	64	Postes et télécommunications
65	Kreditgewerbe	83 300	27 100	56 200	100,0	32,5	67,5	65	Intermédiation financière
74	Erbringung von Dienstleistungen für Unternehmen	54 100	24 700	29 500	100,0	45,6	54,4	74	Autres services fournis aux entreprises
75	Öffentliche Verwaltung; Landesverteidigung, Sozialversicherung	10 000	6 200	3 800	100,0	62,0	38,0	75	Administration publique; défense nationale; sécurité sociale
85	Gesundheits- und Sozialwesen	33 500	16 700	16 800	100,0	49,8	50,2	85	Santé et activités sociales
92	Unterhaltung, Kultur und Sport	4 700	2 000	2 700	100,0	42,6	57,4	92	Activités récréatives, culturelles et sportives
93	Persönliche Dienstleistungen	8 500	7 700	900	100,0	90,0	10,0	93	Services personnels
Z	Nicht zuzuordnen im Dienstleistungssektor (dieser Code ist in der NOGA nicht enthalten)	217 600	101 100	116 400	100,0	46,5	53,5	Z	Inclassables secteur tertiaire (ce code ne fait pas partie de la NOGA)
Abschnitt								Section	
D	Verarbeitendes Gewerbe Industrie	231 100	54 000	177 100	100,0	23,4	76,6	D	Industries manufacturières
E	Energie- und Wasserversorgung	1 700	300	1 500	100,0	14,7	85,3	E	Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau
F	Baugewerbe	159 000	6 900	152 100	100,0	4,3	95,7	F	Construction
G	Handel; Reparatur von Automobilenund Gebrauchsgütern	175 300	81 500	93 900	100,0	46,5	53,5	G	Commerce; Réparation de véhicules automobiles et d'articles domestiques
H	Gastgewerbe	206 000	113 300	92 700	100,0	55,0	45,0	H	Hôtellerie et restauration
I	Verkehr und Nachrichtenübermittlung	97 200	35 000	62 200	100,0	36,0	64,0	I	Transports et communications
J	Kredit- und Versicherungsgewerbe	83 300	27 100	56 200	100,0	32,5	67,5	J	Activités financières; assurances
K	Immobilienwesen; Vermietung; Informatik; Forschung und Entwicklung; Erbringung von Dienstleistungen für Unternehmen	54 100	24 700	29 500	100,0	45,6	54,4	K	Immobilier; location; activités informatiques; recherche et développement; autres services aux entreprises
L	Öffentliche Verwaltung; Landesverteidigung Sozialversicherung	10 000	6 200	3 800	100,0	62,0	38,0	L	Administration publique; défense nationale; sécurité sociale
N	Gesundheits- und Sozialwesen	33 500	16 700	16 800	100,0	49,8	50,2	N	Santé et activités sociales
O	Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	13 200	9 700	3 600	100,0	73,1	26,9	O	Autres services collectifs et personnels
Z	Nicht zuzuordnen im Dienstleistungssektor (dieser Code ist in der NOGA nicht enthalten)	217 600	101 100	116 400	100,0	46,5	53,5	Z	Inclassables secteur tertiaire (ce code ne fait pas partie de la NOGA)
Wirtschaftssektor								Secteur économique	
C-F	Sekundärer Sektor	391 800	61 100	330 700	100,0	15,6	84,4	C-F	Secteur secondaire
G-O	Tertiärer Sektor	672 700	314 000	358 700	100,0	46,7	53,3	G-O	Secteur tertiaire
Z	Nicht zuzuordnen	217 600	101 100	116 400	100,0	46,5	53,5	Z	Activités non répartissables

Quelle: BFS, Erhebung der gesamtarbeitsvertraglichen Lohnabschlüsse (EGL) / Source: OFS, Enquête sur les accords salariaux dans les domaines couverts par une CCT (EAS)

T2 Lohnverhandlungen: Gesamtarbeitsvertraglich unterstellte Arbeitnehmende gegliedert nach Wirtschaftszweigen und Geschlecht

Négociations salariales: Personnes salariées assujetties à une convention collective de travail selon l'activité économique et le sexe

Schweiz 2006 / Suisse 2006

Gliederung		Gesamtarbeitsvertraglich unterstellte Arbeitnehmende Salariés assujettis à une convention collective de travail						Structure	
		Verteilung nach Geschlecht, absolut Répartition selon le sexe, absolue			Verteilung nach Geschlecht in % Répartition selon le sexe, en %				
		Total	Frauen Femmes	Männer Hommes	Total	Frauen Femmes	Männer Hommes	Division Section Secteur économique	
Abteilung Abschnitt Wirtschaftssektor									
Total/Abteilung		937 800	377 100	560 700	100,0	40,2	59,8	Total/Division	
15	Herstellung von Nahrungsmitteln und Getränken	3 300	1 100	2 200	100,0	32,7	67,3	15	Industries alimentaires et industries des boissons
18	Herstellung von Bekleidung und Pelzwaren	1 800	1 700	100	100,0	94,4	5,6	18	Industrie de l'habillement et des fourrures
20	Be- und Verarbeitung von Holz (ohne Herstellung von Möbeln)	18 700	1 100	17 600	100,0	5,9	94,1	20	Travail du bois et fabrication d'articles en bois (sans les meubles)
21	Papier- und Kartongewerbe	...	...	...	...	...	...	21	Industrie du papier et du carton
22	Verlagsgewerbe, Druckgewerbe, Vervielfältigung von bespielten Ton-, Bild- und Datenträgern	29 500	10 300	19 200	100,0	34,9	65,1	22	Edition, impression, reproduction d'enregistrements
24	Chemische Industrie	3 300	600	2 700	100,0	18,4	81,6	24	Industrie chimique
28	Herstellung von Metallerzeugnissen (ohne Maschinenbau)	12 700	0	12 700	100,0	0,0	100,0	28	Travail des métaux (sans la fabrication de machines et d'équipements)
29	Maschinenbau	3 300	600	2 600	100,0	19,8	80,2	29	Fabrication de machines et d'équipements
33	Herstellung von medizinischen Geräten, Präzisionsinstrumenten; optischen Geräten und Uhren	35 500	17 800	17 700	100,0	50,1	49,9	33	Fabrication d'instruments médicaux et d'instruments de précision et d'optique; horlogerie
34	Herstellung von Automobilen, Anhängern und Zubehör	3 200	0	3 200	100,0	0,0	100,0	34	Industrie automobile
36	Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Sportgeräten, Spielwaren und sonstigen Erzeugnissen	2 500	600	1 900	100,0	24,3	75,7	36	Fabrication de meubles, de bijoux, d'instruments de musique, d'articles de sport, de jouets; autres activités
40	Energieversorgung	...	...	...	...	...	...	40	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'eau chaude
45	Baugewerbe	140 200	3 900	136 300	100,0	2,8	97,2	45	Construction
50	Handel, Instandhaltung und Reparatur von Automobilen; Tankstellen	5 600	300	5 400	100,0	4,5	95,5	50	Commerce et réparation de véhicules automobiles; commerce de détail de carburants
51	Handelsvermittlung und Grosshandel	4 200	1 400	2 900	100,0	32,5	67,5	51	Commerce de gros et intermédiaires du commerce
52	Detailhandel; Reparatur von Gebrauchsgütern	136 400	73 100	63 300	100,0	53,6	46,4	52	Commerce de détail; réparation d'articles personnels et domestiques
55	Gastgewerbe	206 000	113 300	92 700	100,0	55,0	45,0	55	Hôtellerie et restauration
60	Landverkehr; Transport in Rohrfernleitungen	28 800	3 400	25 400	100,0	11,7	88,3	60	Transports terrestres; transports par conduites
62	Luftfahrt	2 800	2 100	700	100,0	75,0	25,0	62	Transports aériens
63	Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr; Reisebüros	2 000	100	1 900	100,0	5,5	94,5	63	Services auxiliaires des transports; activités des agences de voyage
64	Nachrichtenübermittlung	63 500	29 400	34 200	100,0	46,2	53,8	64	Postes et télécommunications
65	Kreditgewerbe	3 300	1 100	2 200	100,0	33,0	67,0	65	Intermédiation financière
74	Erbringung von Dienstleistungen für Unternehmen	21 100	4 900	16 300	100,0	23,0	77,0	74	Autres services fournis aux entreprises
75	Öffentliche Verwaltung; Landesverteidigung, Sozialversicherung	10 000	6 200	3 800	100,0	62,0	38,0	75	Administration publique; défense nationale; sécurité sociale
85	Gesundheits- und Sozialwesen	31 900	16 700	15 200	100,0	52,3	47,7	85	Santé et activités sociales
92	Unterhaltung, Kultur und Sport	4 700	2 000	2 700	100,0	42,6	57,4	92	Activités récréatives, culturelles et sportives
93	Persönliche Dienstleistungen	8 500	7 700	900	100,0	90,0	10,0	93	Services personnels
Z	Nicht zuzuordnen im Dienstleistungssektor (dieser Code ist in der NOGA nicht enthalten)	155 000	78 000	77 000	100,0	50,3	49,7	Z	Inclassables secteur tertiaire (ce code ne fait pas partie de la NOGA)
Abschnitt								Section	
D	Verarbeitendes Gewerbe Industrie	113 700	33 800	79 900	100,0	29,7	70,3	D	Industries manufacturières
E	Energie- und Wasserversorgung	...	...	...	...	...	...	E	Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau
F	Baugewerbe	140 200	3 900	136 300	100,0	2,8	97,2	F	Construction
G	Handel; Reparatur von Automobilen und Gebrauchsgütern	146 200	74 700	71 500	100,0	51,1	48,9	G	Commerce; Réparation de véhicules automobiles et d'articles domestiques
H	Gastgewerbe	206 000	113 300	92 700	100,0	55,0	45,0	H	Hôtellerie et restauration
I	Verkehr und Nachrichtenübermittlung	97 200	35 000	62 200	100,0	36,0	64,0	I	Transports et communications
J	Kredit- und Versicherungsgewerbe	3 300	1 100	2 200	100,0	33,0	67,0	J	Activités financières; assurances
K	Immobilienwesen; Vermietung; Informatik; Forschung und Entwicklung; Erbringung von Dienstleistungen für Unternehmen	21 100	4 900	16 300	100,0	23,0	77,0	K	Immobilier; location; activités informatiques; recherche et développement; autres services aux entreprises
L	Öffentliche Verwaltung; Landesverteidigung Sozialversicherung	10 000	6 200	3 800	100,0	62,0	38,0	L	Administration publique; défense nationale; sécurité sociale
N	Gesundheits- und Sozialwesen	31 900	16 700	15 200	100,0	52,3	47,7	N	Santé et activités sociales
O	Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	13 200	9 700	3 600	100,0	73,1	26,9	O	Autres services collectifs et personnels
Z	Nicht zuzuordnen im Dienstleistungssektor (dieser Code ist in der NOGA nicht enthalten)	155 000	78 000	77 000	100,0	50,3	49,7	Z	Inclassables secteur tertiaire (ce code ne fait pas partie de la NOGA)
Wirtschaftssektor								Secteur économique	
C-F	Sekundärer Sektor	253 900	37 700	216 200	100,0	14,8	85,2	C-F	Secteur secondaire
G-O	Tertiärer Sektor	529 000	261 400	267 500	100,0	49,4	50,6	G-O	Secteur tertiaire
Z	Nicht zuzuordnen	155 000	78 000	77 000	100,0	50,3	49,7	Z	Activités non répartissables

... = keine Lohnverhandlungen / pas de négociations salariales

Quelle: BFS, Erhebung der gesamtarbeitsvertraglichen Lohnabschlüsse (EGL) / Source: OFS, Enquête sur les accords salariaux dans les domaines couverts par une CCT (EAS)

T3 Vereinbarte Lohnabschlüsse in den wichtigsten Gesamtarbeitsverträgen nach Wirtschaftssektoren

Schweiz 2006

Wirtschaftsabschnitte und -abteilungen NOGA			Den wichtigsten GAV ¹ unterstellte Arbeitnehmende	Unterstellte der wichtigsten GAV mit Lohnverhandlungen ²	Vereinbarte nominale Effektivlohnanpassungen		Vereinbarte nominale Mindestlohnanpassungen	
					Unterstellte Arbeitnehm.	Lohnanpassungen in %	Unterstellte Arbeitnehm.	Lohnanpassungen in %
A-O	01-93	TOTAL	1 282 100	937 800	501 900	1,8	844 500	1,1
A	01	SEKTOR 1 (Gartenbau)	-	-	-	*	-	*
C-F	10-45	SEKTOR 2	391 800	253 900	221 100	1,6	245 800	1,6
C	10-14	Bergbau u. Gewinnung v. Steinen/Erden	-	-	-	*	-	*
D	15-37	Industrie; Verarbeitendes Gewerbe	231 100	113 700	80 900	1,4	105 700	1,4
	15	Herstellung v. Nahrungsmitteln u. Getränken ³	3 300	3 300	3 300	-0,4	-	*
	16	Tabakverarbeitung	-	-	-	*	-	*
	17	Textilgewerbe	-	-	-	*	-	*
	18	Herstellung von Bekleidung und Pelzwaren	1 800	1 800	1 800	1,2	1 800	1,2
	19	Herstellung von Lederwaren und Schuhen	-	-	-	*	-	*
	20	Be- und Verarbeitung von Holz	18 700	18 700	18 700	2,3	18 700	1,1
	21	Papier- und Kartongewerbe	2 100	-	-	*	-	*
	22	Verlags- u. Druckgewerbe, Vervielfältigung	29 500	29 500	-	*	29 500	1,3
	23	Kokerei; Mineralölverar., nuklear. Behandl.	-	-	-	*	-	*
	24	Chemische Industrie	8 600	3 300	3 300	1,8	-	*
	25	Herst. von Gummi- und Kunststoffwaren	-	-	-	*	-	*
	26	Herst. v. sonst. Prod. aus nichtmet. Mineralien	-	-	-	*	-	*
	27	Erzeugung und Bearbeitung von Metall	-	-	-	*	-	*
	28	Herstellung von Metallerzeugnissen	12 700	12 700	12 700	1,2	12 700	1,2
	29	Maschinenbau	113 300	3 300	-	*	3 300	1,4
	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	35 500	35 500	35 500	1,2	34 000	1,6
	34	Fahrzeugbau	3 200	3 200	3 200	1,0	3 200	2,6
	35	Herstellung von sonstigen Fahrzeugen	-	-	-	*	-	*
	36	Herstel. v. Möbeln, Schmuck und sonst. Erzeug.	2 500	2 500	2 500	1,5	2 500	0,9
	37	Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	-	-	-	*	-	*
E	40-41	Energie- und Wasserversorgung	1 700	-	-	*	-	*
F	45	Baugewerbe	159 000	140 200	140 200	1,7	140 200	1,7
G-O	50-93	SEKTOR 3	672 700	529 000	280 900	1,9r	443 700	1,2
G	50-52	Handel; Reparatur v. Autos/Gebrauchsgütern	175 300	146 200	126 000	1,6	93 200	1,8
	50	Handel, Reparatur v. Autos; Tankstellen	24 000	5 600	5 600	1,0	5 600	0,9
	51	Handelsvermittlung und Grosshandel	4 200	4 200	4 200	1,6	4 200	3,0
	52	Detailhandel; Reparatur v. Gebrauchsgütern	147 100	136 400	116 100	1,6	83 400	1,9
H	55	Gastgewerbe	206 000	206 000	-	*	206 000	1,0
I	60-64	Verkehr und Nachrichtenübermittlung	97 200	97 200	94 300	2,6	93 300	0,9
	60	Landverkehr; Transport in Rohrfernleitungen	28 800	28 800	28 800	2,1	26 900	0,0
	61	Schifffahrt	-	-	-	*	-	*
	62	Luftfahrt	2 800	2 800	-	*	2 800	-2,1
	63	Nebentätigkeiten f. den Verkehr; Reisebüros	2 000	2 000	2 000	1,1	-	*
	64	Nachrichtenübermittlung	63 500	63 500	63 500	2,9	63 500	1,5
J	65-67	Kredit- und Versicherungsgewerbe	83 300	3 300	3 300	3,5	-	*
	65	Kreditgewerbe	83 300	3 300	3 300	3,5	-	*
	66	Versicherungsgewerbe	-	-	-	*	-	*
	67	Mit Kredit- u. Vers. verbundene Tätigkeiten	-	-	-	*	-	*
K	70-74	Immobilien; Vermietung; Informatik, F&E	54 100	21 100	10 600	2,1r	10 500	1,8
	70	Immobilienwesen	-	-	-	*	-	*
	71	Vermietung beweglicher Sachen	-	-	-	*	-	*
	72	Informatikdienste	-	-	-	*	-	*
	73	Forschung und Entwicklung	-	-	-	*	-	*
	74	Erbringung von Dienstleist. für Unternehmen	54 100	21 100	10 600	2,1r	10 500	1,8
L	75	Oeffentl. Verwalt.; Landesvert., Sozialvers.	10 000	10 000	10 000	1,5	10 000	1,5
M	80	Unterrichtswesen	-	-	-	*	-	*
N	85	Gesundheits- und Sozialwesen	33 500	31 900	31 900	1,3	22 200	0,6
O	90-93	Erbringung v. sonst. öff. u. pers. Dienstleist.	13 200	13 200	4 700	2,4	8 500	0,0
	90	Abwasserreinigung, Abfallbeseitigung u. ä.	-	-	-	*	-	*
	91	Interessenvertretungen u. sonst. Vereinig.	-	-	-	*	-	*
	92	Unterhaltung, Kultur und Sport	4 700	4 700	4 700	2,4	-	*
	93	Persönliche Dienstleistungen	8 500	8 500	-	*	8 500	0,0
		Nicht zuzuordnen⁴	217 600	155 000	-	*	155 000	0,0

¹ Gesamtarbeitsverträge im privaten und öffentlichen Sektor mit mindestens 1500 unterstellte Arbeitnehmende² Lohnverhandlungen für 2006 kamen noch zu keinem Abschluss im Rahmen eines GAV (33'000 Unterstellten) und scheiterten im Rahmen eines GAV (6000 Unterstellten).³ Die Lohnverminderung ist auf eine Veränderung der Arbeitszeit zurückzuführen⁴ Kaufmännische Angestellte und Verkaufspersonal

Zeichenerklärung: «-» Null; «*» nicht berechenbar

Quelle: Bundesamt für Statistik, Erhebung der gesamtarbeitsvertraglichen Lohnabschlüsse 2006

T3 Accords salariaux conclus dans les principales conventions collectives de travail, selon les branches économiques

Suisse 2006

Sections et divisions économiques NOGA			Salariés assujettis aux principales CCT ¹	Salariés assujettis aux princip. CCT avec des négociations salariales ²	Accords sur les adaptations nominales des salaires effectifs		Accords sur les adaptations nominales des salaires minimaux	
					Salariés assujettis	Adapt. du salaire en %	Salariés assujettis	Adapt. du salaire en %
A-O	01-93	TOTAL	1 282 100	937 800	501 900	1,8	844 500	1,1
A	01	SECTEUR PRIMAIRE (horticulture)	-	-	-	*	-	*
C-F	10-45	SECTEUR SECONDAIRE	391 800	253 900	221 100	1,6	245 800	1,6
C	10-14	Industries extractives	-	-	-	*	-	*
D	15-37	Industries manufacturières	231 100	113 700	80 900	1,4	105 700	1,4
	15	Industries alimentaires et des boissons ³	3 300	3 300	3 300	-0,4	-	*
	16	Industrie du tabac	-	-	-	*	-	*
	17	Industrie textile	-	-	-	*	-	*
	18	Industrie de l'habillement et des fourrures	1 800	1 800	1 800	1,2	1 800	1,2
	19	Industrie du cuir et de la chaussure	-	-	-	*	-	*
	20	Travail du bois, fabrication d'art. en bois	18 700	18 700	18 700	2,3	18 700	1,1
	21	Industrie du papier et du carton	2 100	-	-	*	-	*
	22	Edition, impres., reproduction d'enregistr.	29 500	29 500	-	*	29 500	1,3
	23	Cokéfaction; raffinage; traitement nucléaire	-	-	-	*	-	*
	24	Industrie chimique	8 600	3 300	3 300	1,8	-	*
	25	Fabr. de caoutchouc et matières plastiques	-	-	-	*	-	*
	26	Fabr. d'autres prod. minéraux non métal.	-	-	-	*	-	*
	27	Métallurgie	-	-	-	*	-	*
	28	Travail des métaux	12 700	12 700	12 700	1,2	12 700	1,2
	29	Fabrication de machines et d'équipements	113 300	3 300	-	*	3 300	1,4
	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	35 500	35 500	35 500	1,2	34 000	1,6
	34	Industrie automobile	3 200	3 200	3 200	1,0	3 200	2,6
	35	Fabrication d'autres moyens de transport	-	-	-	*	-	*
	36	Fabr. de meubles, bijoux et d'autres articles	2 500	2 500	2 500	1,5	2 500	0,9
	37	Récupération et préparation au recyclage	-	-	-	*	-	*
E	40-41	Production, distribution d'électricité/gaz/eau	1 700	-	-	*	-	*
F	45	Construction	159 000	140 200	140 200	1,7	140 200	1,7
G-O	50-93	SECTEUR TERTIAIRE	672 700	529 000	280 900	1.9r	443 700	1,2
G	50-52	Commerce; rép. véhicules/art. domestiques	175 300	146 200	126 000	1,6	93 200	1,8
	50	Commerce et réparation de véhicules	24 000	5 600	5 600	1,0	5 600	0,9
	51	Commerce de gros, intermédiaires du comm.	4 200	4 200	4 200	1,6	4 200	3,0
	52	Commerce de détail, rép. art. domestiques	147 100	136 400	116 100	1,6	83 400	1,9
H	55	Hôtellerie et restauration	206 000	206 000	-	*	206 000	1,0
I	60-64	Transports et communications	97 200	97 200	94 300	2,6	93 300	0,9
	60	Transports terrestres et par conduites	28 800	28 800	28 800	2,1	26 900	0,0
	61	Transports par eau	-	-	-	*	-	*
	62	Transports aériens	2 800	2 800	-	*	2 800	-2,1
	63	Auxiliaires des transp., agences de voyage	2 000	2 000	2 000	1,1	-	*
	64	Postes et télécommunications	63 500	63 500	63 500	2,9	63 500	1,5
J	65-67	Activités financières; assurances	83 300	3 300	3 300	3,5	-	*
	65	Intermédiation financière	83 300	3 300	3 300	3,5	-	*
	66	Assurances	-	-	-	*	-	*
	67	Serv. auxiliaires financiers/des assurances	-	-	-	*	-	*
K	70-74	Immobilier; location; inform.; R&D	54 100	21 100	10 600	2.1r	10 500	1,8
	70	Activités immobilières	-	-	-	*	-	*
	71	Location de machines et équipements	-	-	-	*	-	*
	72	Activités informatiques	-	-	-	*	-	*
	73	Recherche et développement	-	-	-	*	-	*
	74	Autres services fournis aux entreprises	54 100	21 100	10 600	2.1r	10 500	1,8
L	75	Adm. publique, défense, sécurité sociale	10 000	10 000	10 000	1,5	10 000	1,5
M	80	Enseignement	-	-	-	*	-	*
N	85	Santé et activités sociales	33 500	31 900	31 900	1,3	22 200	0,6
O	90-93	Autres services collectifs et personnels	13 200	13 200	4 700	2,4	8 500	0,0
	90	Assainissement, voirie, gestion des déchets	-	-	-	*	-	*
	91	Activités associatives	-	-	-	*	-	*
	92	Activités récréatives, culturelles et sportives	4 700	4 700	4 700	2,4	-	*
	93	Services personnels	8 500	8 500	-	*	8 500	0,0
Activités inclassables⁴			217 600	155 000	-	*	155 000	0,0

¹ Il s'agit de CCT du secteur privé et public concernant au moins 1500 personnes salariées assujetties² Les négociations salariales pour 2006 n'ont pas encore abouti dans le cadre d'une CCT (33'000 personnes) et ont échoué dans le cadre d'une CCT (6000 personnes)³ La diminution des salaires est due à une modification de la durée du travail⁴ Employés de commerce et personnel de vente

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

Source: Office fédéral de la statistique, Enquête sur les accords salariaux 2006

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 60 11 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 60 60 order@bfs.admin.ch	Publications: information approfondie (certaines sont disponibles sur disquette/CD-Rom)
Online-Datenbank	032 713 60 86 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:

- Section «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).
- Section «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.

Das Bundesamt für Statistik veröffentlicht die «Gesamtarbeitsvertraglichen Lohnabschlüsse» seit 1995. Die jährlich durchgeführte Erhebung dauert von Anfang Januar bis Ende März. Die nach der Allgemeinen Systematik der Wirtschaftszweige von 1995 (NOGA) berechneten Ergebnisse für 2006 werden in der vorliegenden Publikation detailliert beschrieben.

L'Office fédéral de la statistique publie les «Accords salariaux conclus dans le cadre des conventions collectives de travail» depuis 1995. Le relevé s'y rapportant est réalisé chaque année et dure de début janvier à fin mars. Les résultats de 2006, établis selon la Nomenclature générale des activités économiques 1995 (NOGA), sont exposés en détail dans la présente publication.

Bestellnummer
N° de commande
318-0600

Bestellungen
Commandes
Tel.: 032 713 6060
Fax: 032 713 6061
E-Mail: order@bfs.admin.ch

Preis
Prix
Fr. 5.– (exkl. MWST)
5 francs (TVA excl.)

ISBN 978-3-303-03218-3