Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 66 (1974)

Heft: 4

Artikel: Konzentrierte Aktion für Lohngleichheit

Autor: [s.n.]

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-354655

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 12.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Konzertierte Aktion für Lohngleichheit

Der Internationale Bund freier Gewerkschaften (IBFG) hat Ende 1973 ein «Programm der konzertierten Aktion über die Lohngleichheit» angenommen, um die Anwendung des Grundsatzes der Lohngleichheit für gleichwertige Arbeit durchzusetzen. Es handelt sich um eine wichtige Forderung der Gewerkschaften im In- und Ausland. Denn noch immer nicht ist das Prinzip der gleichen Rechte für Männer und Frauen in Ausbildung und Beruf vollumfänglich durchgesetzt. – Im folgenden werden das Programm der konzertierten Aktion über die Lohngleichheit sowie das Schreiben der Frauenkommission des SGB an den IBFG publiziert.

IBFG-Programm der konzertierten Aktion über die Lohngleichheit

Präambel

1. In einer Welt des äusserst schnellen Wandels ist die Langsamkeit, mit der die Gleichheit der Rechte zwischen Frauen und Männern verwirklicht wird, unannehmbar. Es muss alles getan werden, damit alle Arbeitnehmer, Frauen wie Männer, gleichbehandelt werden und gleiche Möglichkeiten haben.

2. Um die Lohngleichheit zu verwirklichen, muss die Geisteshaltung gegenüber der Frauenarbeit geändert werden. Ebenso muss ein für allemal die Vorstellung ausgeräumt werden, dass das Gehalt der Frau nur eine zusätzliche Einnahme ist. Der Frau muss der Arbeitsmarkt zu gleichen Bedingungen offenstehen, und die willkürliche Unterscheidung zwischen Arbeitsaufgaben für Frauen und solchen für Männer muss beseitigt werden. Die Ausbildung und Vorbereitung der Mädchen und Jungen auf das Berufsleben muss daher unter den gleichen Bedingungen in den gleichen Bildungsstätten erfolgen. Sie müssen modernisiert und stärker aufgefächert und über die Klischeevorstellungen der zurückliegenden Jahrhunderte hinausgeführt werden. Jede aktive Arbeitsmarktpolitik muss den Frauen wie den Männern gleiche Beschäftigungs- und Aufstiegschancen bieten.

3. In diesem Rahmen muss die Frage der Lohngleichheit gelöst werden, um eine Lage zu beseitigen, die nachteilige Auswirkungen nicht nur auf den Lebensstandard der berufstätigen Frauen, sondern auf alle Arbeitnehmer zum alleinigen Vorteil der Arbeitgeber hat.

4. Die Verwirklichung der Lohngleichheit für gleichwertige Arbeit ist eines der vorrangigen Ziele der freien Gewerkschaftsbewegung, die daher folgendes *Aktionsprogramm* annimmt:

Im Rahmen der Gesetzgebung und Verwaltung

5. Die Gewerkschaften werden alles daransetzen, damit die Staaten, die dies noch nicht getan haben, das Übereinkommen 100 (Gleichheit des Entgelts) und das Übereinkommen 111 (Diskriminierung, Beschäftigung und Beruf) der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) ratifizieren und diese Übereinkommen wirklich angewandt werden;

6. die Mitgliedstaaten des Europarats die Europäische Sozialcharta ratifizieren und insbesondere Artikel 4, Absatz 3 anwenden, der dem Recht der weiblichen wie männlichen Arbeitnehmer auf Lohngleichheit für eine gleichwertige Arbeit Rechnung trägt;

7. damit die Mitgliedsstaaten der Europäischen Gemeinschaft (EG) die formellen und direkten Verpflichtungen erfüllen, die ihnen durch die Entschliessung vom 30. Dezember 1961 auferlegt sind, in der die Bedeutung des Artikels 119 aus dem Vertrag von Rom präzisiert wird.

8. Die Kommission der EG sollte den Entwurf für eine neue Urkunde der Gemeinschaften ausarbeiten, in dem die Modalitäten festgelegt sind, die die Verwirklichung des Prinzips der Lohngleichheit erleichtern würden.

9. In allen Ländern müssen die Frauen, die sich benachteiligt fühlen, ihre Rechte vor zuständigen Stellen geltendmachen können und gegen jede Benachteiligung und Entlassung auf Grund eines solchen Vorgehens geschützt sein. Ausserdem müssen wirksame Sanktionen gegen die Nichtachtung des Prinzips der Lohngleichheit vorgesehen werden.

10. Die Regierungen, die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerorganisationen sollten die Kontrolle und ihre Verwaltungsmassnahmen auf Betriebsebene durch in der Anwendung der Arbeitszeitgesetzgebung sachverständige Personen verstärken und sie den Prinzipien des Übereinkommens 100 der IAO anpassen. In den Ländern, in denen dieses System angewandt wird, darf es nicht Kollektivverträgen Gesetzeskraft verleihen, die diskriminierende Regelungen enthalten. In den Ländern, in denen ein gesetzlich festgelegter Mindestlohn besteht, muss dieser ausreichend hoch und auf Frauen und Männer gleicherweise anwendbar sein. Jedes Abweichen von diesem Prinzip muss abgelehnt werden, denn ein Abweichen könnte ein Mittel darstellen, das Prinzip der Gleichheit zu verfälschen.

Im Rahmen von Kollektivverhandlungen

11. Die Gewerkschaftsbewegung wird alle bestehenden Diskriminationen beseitigen und keine Kollektivverträge mehr abschliessen, in denen direkte diskriminierende Massnahmen durchgeführt sind.

12. Sie wird sich bemühen, in alle Kollektivverträge eine Klausel einzubauen, in der die praktischen Modalitäten für die Anwendung des Prinzips der Lohngleichheit sowie ein Verfahren zur Beseitigung eventueller Schwierigkeiten, zu dem die berufstätigen Frauen hinzugezogen werden müssen, aufgeführt sind.

13. Sie wird Massnahmen zur Anhebung der Mindest-Reallöhne einleiten.

14. Die Vertreterinnen der berufstätigen Frauen müssen soweit wie möglich zu den Verhandlungen herangezogen und hierfür geschult werden.

15. Die Systeme der Einstufung müssen so objektiv wie möglich angewandt werden und vor allem bestimmte Kriterien zur Geltung bringen, wie Geschicklichkeit, Schnelligkeit, Genauigkeit, nervliche Widerstandskraft usw. Mehr Frauen müssen den höheren Kategorien zugeführt werden.

16. Die Gewerkschaften müssen im Rahmen der wissenschaftlichen Erforschung der Arbeit Studien fordern, in denen die Kriterien untersucht werden, die die Begriffe Leicht- und Schwerarbeit bestimmen.

17. Die Gewerkschaften müssen vor allem im Unternehmen über die korrekte Anwendung des Prinzips der Lohngleichheit sowohl in den Kollektivverträgen als auch in der Realität wachen. Die Gewährung des Tariflohns für Frauen, während die Männer in den gleichen Kategorien höhere Löhne erhalten als im Kollektivvertrag festgelegt, muss als eine diskriminierende Massnahme angesehen werden, die im Gegensatz zum Prinzip der Lohngleichheit steht.

18. Der Europäische Gewerkschaftsbund wird seine Aktion bei der Kommission der Europäischen Gemeinschaft fortsetzen, damit sie neue Richtlinien für die Gemeinschaft ausarbeitet.
Die Kommission muss weiterhin eine Rahmenvereinbarung über die Massnahmen und Modalitäten zur Anwendung der Lohngleichheit in den Kollektivverträgen anstreben.

19. Die Internationalen Berufssekretariate werden ihre Aktion in ihren Zuständigkeitsbereichen unter besonderer Berücksichtigung der multinationalen Gesellschaften fortsetzen.

20. Der IBFG und seine Mitgliedsorganisationen werden ihre Aktion für die Ratifizierung und Anwendung des Übereinkommens 100 der IAO fortsetzen sowie bei den Vereinten Nationen und ihren Sonder-

organisationen für die Aufwertung der Beschäftigung von Frauen weiterhin eintreten. Der IBFG wird jede Aktion zugunsten der Lohngleichheit, die von mehreren nationalen oder internationalen Organisationen unternommen wird, koordinieren und fördern, um die Lohngleichheit für eine gleichwertige Arbeit zu realisieren.

Appell

21. Es wird alles geschehen, damit 1974 wirkliche Fortschritte gemacht und 1975, dem Internationalen Jahr für die Bekämpfung der Diskriminierung der Frauen, tatsächliche Ergebnisse erreicht werden.

22. Alle berufstätigen Frauen werden aufgerufen, den Gewerkschaften beizutreten, in ihnen aktiv mitzuarbeiten und ihren Teil der Verantwortung zu übernehmen und so zur Verbesserung ihrer Arbeits- und Lohnbedingungen beizutragen.

Schreiben der Frauenkommission des SGB an den IBFG

Liebe Kollegen,

Wir schicken voraus, dass der SGB an der IBFG-Konferenz über die Lohngleichheit vom Oktober 1972 durch M. Zaugg-Alt, Vorsitzende des IBFG/IBS-Ausschusses für Probleme der berufstätigen Frau, und G. Tschumi, Zentralsekretär des Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeitnehmer-Verbandes, vertreten war. Wir begrüssen das nun vorliegende Programm der konzertierten Aktion über die Lohngleichheit als einer zusätzlichen Unterstützung der gewerkschaftlichen Bemühungen in der Frauenlohnfrage.
Wir erinnern daran, dass die angeschlossenen Verbände in der Lohnpolitik autonom sind, wobei der SGB sie im Rahmen seiner Möglichkeiten unterstützt.

Angaben über Aktionen

Verbände:
Wir verweisen auf die Erhebungen zuhanden der IBFG-Lohnkonferenz. Abgesehen von verschiedenen Kollektivverträgen, in denen Lohngleichheit bereits besteht, gehen die Bemühungen zur Angleichung der Frauenlöhne an die Männerlöhne weiter. Mit Blick auf die für die Internationale Arbeitskonferenz 1975 erneut fällig werdenden Erhebungen sehen wir aus Gründen der Arbeitsbelastung im jetzigen Moment davon ab, eine Umfrage durchzuführen über die in jüngster Zeit erzielten Fortschritte. Die Forderung war und ist immer wieder auch Gegenstand von Kongressresolutionen. Grundlegende Berichte und Zielsetzungen waren in die Kongressgeschäfte 1966

und 1969 des Verbandes der Arbeitnehmer in Handels-, Transport- und Lebensmittelbetrieben einbezogen.

Gewerkschaftsbund:
Übereinkommen Nr. 100: 1953 bis 1972 Kampf der Gewerkschaftsvertreter im Parlament um die Ratifizierung; SGB-Frauenkonferenzen, die dieser Forderung gewidmet waren; 1972 endlich mehrheitliche Zustimmung des Parlaments zur Ratifizierung. Nach dem üblichen Prozedere ist das Übereinkommen Nr. 100 im Oktober 1973 in Kraft getreten. In der Folge hat der SGB ein Zirkularschreiben mit entsprechendem Appell an die angeschlossenen Verbände erlassen.
Ein erneuter parlamentarischer Vorstoss auf gesetzliche Verankerung des Grundsatzes der Lohngleichheit erfolgte mit teilweisem Erfolg im März 1973. Der Bundesrat hat das Postulat zur Prüfung entgegengenommen, allerdings nicht in der Absicht, sich bereits grundsätzlich damit zu befassen. Er bezeichnete den Vorstoss unmittelbar im Zusammenhang mit der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 100 als verfrüht; er will nun vorerst abwarten, welchen Erfolg der von ihm an die Sozialpartner erlassene Appell betreffend die Verwirklichung der Lohngleichheit zeitigt. Realistischerweise ist die bundesrätliche Antwort das Maximum dessen, was erwartet werden konnte. Wir behalten die Angelegenheit im Auge, um bei Gelegenheit im Parlament darauf zurückzukommen.
Publizität: Der Pressedienst des SGB behandelt die Forderung der Lohngleichheit kontinuierlich, in dieser oder jener Form. Er berichtete auch ausführlich über die Beschlüsse der IBFG-Konferenz.

Allgemeine Bemerkungen

Wie bereits angedeutet, kennen wir in der Schweiz keine zentrale Lohnpolitik. Es gibt bei uns auch keine Einheitsgewerkschaft, sondern eine Vielzahl von Arbeitnehmerorganisationen. Der SGB und die ihm angeschlossenen Verbände sind aber als grösste Organisationen massgeblich für die Interessenvertretung der Arbeitnehmer. Wir hoffen, Euch mit diesem Bericht gedient zu haben.

Mit freundlichen Grüssen
Frauenkommission des SGB