

Bei der Revision des Arbeitsgesetzes wurde die Chance verpasst, mit der Abschaffung des Nachtarbeitsverbotes für Frauen in der Industrie einen Schritt in Richtung Gleichstellung von Frau und Mann zu tun.

Die folgenden Seiten zeigen, warum.

Inhalt

- **Die Forderung: Statt Nachtarbeitsverbot für Frauen - Mindestschutz für alle**
- **Nachtarbeit und Gesundheit - wo liegen die Grenzen?**
- **Mickriger Gesundheitsschutz im revidierten Arbeitsgesetz**
- **Sonntagsarbeit - Frauenarbeit?**
- **Das revidierte Arbeitsgesetz bringt Frauen schlechtere Arbeitsbedingungen**

**Fairplay muss sein.
Arbeitsgesetz Nein.**

Die Forderung: Statt Nachtarbeitsverbot für Frauen - Schutz für alle

Das Nachtarbeitsverbot für Frauen in der Industrie ist in der Schweiz wie in Europa seit einigen Jahren umstritten.

Die EU verlangt von ihren Mitgliedstaaten die Abkehr vom Übereinkommen Nr. 89 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), das die Nachtarbeit von Frauen verbietet, denn der Europäische Gerichtshof wertet diese Regelung heute als Diskriminierung der Frauen.

Der Bundesrat hat das IAO-Übereinkommen auf Februar 1993 gekündigt. Das Nachtarbeitsverbot für Frauen in der Industrie war damit aber nicht aufgehoben, da es im Schweizerischen Arbeitsgesetz ebenfalls verankert ist.

Ein fairer Kompromiss ...

Zur Aufhebung des Frauennachtarbeitsverbotes verlangte der Bundesrat eine Teilrevision des Arbeitsgesetzes: Statt des Frauennachtarbeitsverbots sollte der gesundheitliche Schutz für *alle* Menschen, die regelmässig nachts arbeiten, verbessert werden. Die Regelung des gesundheitlichen Schutzes für nachtarbeitende Männer war nämlich im Arbeitsgesetz seit 1877 praktisch nicht verbessert worden und ist daher nicht mehr zeitgemäss.

Die Sozialpartner in der Eidgenössischen Arbeitskommission (EAK) stimmten in der Folge einem Kompromiss zu. Der Kompromiss versprach statt des Nachtarbeitsverbotes für Frauen in der Industrie einen zeitgemässen Gesundheitsschutz für alle in der Nacht Beschäftigten (siehe Kasten). Dafür stimmte die Kommission nicht nur der Aufhebung des Nachtarbeitsverbotes für Frauen zu, sondern auch einer massiven Ausdehnung der Tagesarbeitszeit bis 23 Uhr nachts, was für die Arbeitsbedingungen der Frauen einschneidende Konsequenzen haben würde (siehe Seite 15).

Wer nachts arbeitet, braucht mehr Erholungszeit

Kernstück des Gesundheitsschutzes im Kompromissvorschlag war die *Gewährung von zusätzlicher Erholungszeit* für Menschen, die regelmässig nachts und sonntags arbeiten müssen. Mit einem Zeitzuschlag von 10% auf die regelmässig in der Nacht oder sonntags geleistete Arbeit sollte den Betroffenen ein Minimum von fünf bis sechs zusätzlichen Erholungstagen pro Jahr zugestanden werden. Weiter wurden Massnahmen des neuen IAO-Übereinkommens Nr. 171 über den gesundheitlichen Schutz bei Nachtarbeit als Richtschnur für gesundheitliche Verbesserungen übernommen.

... und sein Ende

Der Kompromiss des Bundesrates wurde im Parlament zerstört, weil die Arbeitgeberseite aus dem ursprünglichen Kompromiss ausstieg. Eine hauchdünne Mehrheit (im Nationalrat 89 : 80 Stimmen) verabschiedete nach langen Debatten ein Gesetz, das zwar die Frauen-
nachtarbeit auch in der Industrie erlaubt, den Frauen und Männern, die nachts arbeiten müssen, aber das Recht auf zusätzliche Erholungstage verweigert.

Die Folge war ein Referendum der Gewerkschaften und Angestelltenverbände, der SPS und der EVP, das innert kürzester Zeit mit 150 000 Unterschriften eingereicht wurde. Unterdessen hat sich der gesamte Bundesrat gegen den kurzfristigen Beschluss im Nationalrat gestellt und beschlossen, die Revision im Abstimmungskampf nicht zu vertreten.

Frauen zur Aufhebung des Nachtarbeitsverbotes

Das Eidgenössische Gleichstellungsbüro sowie die überwiegende Mehrheit der Frauenorganisationen sprach sich dezidiert gegen den Revisionsentwurf aus. Hauptkritikpunkt war die ihrer Ansicht nach bloss formelle und damit verfassungswidrige Gleichstellung mit den Männern, die die Mehrfachbelastungen der Frauen nicht berücksichtigt und keinen Schutz der Arbeitnehmenden mit Familienpflichten enthalte. Die vorgeschlagenen Gleichstellungsmassnahmen (zusätzliche Erholungszeit, Mutterschaftsschutz usw.) wurden als völlig ungenügend bezeichnet.

Die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen schrieb,

„dass sich Nachtarbeit ganz generell für alle Nachtarbeitenden gesundheitsgefährdend auswirkt und mit negativen sozialen Folgen verbunden ist. ... Ohne gleichzeitige und ausreichende kompensatorische Massnahmen wird die Aufhebung des Sonderschutzes zu einer Verschlechterung der Erwerbssituation von Frauen führen.“ (Stellungnahme zur Teilrevision des Arbeitsgesetzes, Entwurf des Bundesrates. September 1993)

Die Konferenz der Schweizerischen Gleichstellungsbeauftragten lehnte die Revision ebenfalls entschieden ab:

“Der vorgelegte Entwurf leistet in Wirklichkeit keinen Beitrag an die Gleichstellung der Frauen, er stellt eine Pervertierung der einstigen Zielsetzung der Gesetzesrevision dar. Wir können uns des Eindrucks nicht erwehren, dass die Anliegen der Aufhebung der Ungleichbehandlung von Frauen und Männern eher als Vorwand für die Schlechterstellung beider Geschlechter, besonders aber der Frauen, benützt wird.“ (Stellungnahme zur Teilrevision des Arbeitsgesetzes, Entwurf des Bundesrates. September 1993)

Statt Sonderrechte - Schutz der Schwächsten

Das Arbeitsgesetz ist ein Schutzgesetz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Es bestimmt den minimalen gesundheitlichen Schutz, der allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in diesem Land gewährt werden muss, unabhängig von ihrer arbeitsvertraglichen Situation. In diesem Sinn ist das Arbeitsgesetz in erster Linie ein Schutz für die Schwächsten. Dazu gehören auch die sogenannten Sonderrechte für gewisse Kategorien von Arbeitnehmenden, beispielsweise der Jugendschutz und der Schutz schwangerer Frauen und stillender Mütter.

Die Definition des gesundheitlichen Mindestschutzes und die Frage der Sonderrechte sind zeitlichen Wandlungen unterworfen. Sie müssen immer wieder angepasst werden.

Bezüglich der Nachtarbeit ist die Regelung des Gesundheitsschutzes im Arbeitsgesetz ebenso alt wie das Nachtarbeitsverbot für Frauen in der Industrie. Beides stammt aus dem Jahre 1877.

Gleichstellung kann vernünftigerweise nicht heissen, den Sonderschutz der Frauen bei Nachtarbeit aufzuheben, den gesundheitlichen Schutz aber gleichzeitig auf dem Stand von 1877 zu belassen.

Von einer Gleichstellung im Arbeitsgesetz kann erst gesprochen werden, wenn auch der gesundheitliche Schutz angepasst worden ist.

* * * * *

Nachtarbeit und Gesundheit - Wo liegen die Grenzen für Frauen?

Warnung: Nachtarbeit kann ihre Gesundheit gefährden!

Seit der Regelung der Nachtarbeit im Gesetz von 1877 hat die Arbeitsmedizin neue Erkenntnisse über den Zusammenhang von Gesundheitsschäden und Nachtarbeit gewonnen:

1. Regelmässige Nachtarbeit führt zu physischen und psychischen Belastungen, weil sie der menschlichen Natur zuwider läuft. Der Mensch kann grundsätzlich nicht vollständig auf Nachtaktivität "umgepol" werden. Um ihn vor gesundheitlichen Schäden zu schützen, muss deshalb die Zeit, die nachts gearbeitet wird, eingeschränkt werden.
2. Die biologischen Reaktionen auf die Arbeit in der Nacht sind grundsätzlich gleich oder ähnlich bei Frauen und Männern.

Die *physischen Belastungen* der nachtarbeitenden Personen rühren daher, dass etwa 150 physiologische und biochemische Prozesse im menschlichen Körper tageszeitlichen Schwankungen unterliegen. Als Folge davon leiden Nachtarbeitende überdurchschnittlich an

- Schlafstörungen und Übermüdung
- Magen-Darm-Beschwerden und Magengeschwüren
- Herz-Kreislaufstörungen und Nervosität

Trotzdem zeigen wissenschaftliche Untersuchungen hier deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern, die nachts arbeiten. Die Gründe dafür sind in der gesellschaftlich anderen (schlechteren) Stellung der Frauen zu suchen (siehe Tabelle nächste Seite). Als Vergleichsgrösse sind auch die Untersuchungsergebnisse bei tagarbeitenden Frauen angegeben.

	Frauen Nacht	Männer Nacht	Frauen Tag
Schlafstörungen	55 %	23 %	34 %
Magenprobleme	40 %	36 %	18 %
Herzprobleme	60 %	22 %	24 % ¹

Die *psychischen Belastungen* werden von vielen Nachtschichtarbeitenden als noch gravierender wahrgenommen.

- Die Nachtarbeit eines Familienmitglieds belastet die Organisation der ganzen Familie.
- Bei regelmässiger Nachtarbeit eines oder beider Elternteile stehen die Kinder unter hohem Anpassungsdruck.
- Soziale Kontakte müssen mit einem grösseren Aufwand hergestellt werden.
- Auf Weiterbildung, Vereinstätigkeit, Sportverein, politische oder kulturelle Tätigkeit muss wesentlich häufiger als bei Tagarbeit verzichtet werden.

Diese Nachteile treffen beide Geschlechter.

Die *soziale Realität* von nachts arbeitenden Frauen sieht allerdings meist schlechter aus als die der Männer.

Freizeit und Belastung von erwerbstätigen Frauen		
	Bei Schichtarbeit mit Nachtschicht	Tagesarbeit
Belastung tägliche Hausarbeit	4.5 Stunden	3.26 Stunden
Freizeit an arbeitsfreien Tagen	1.6 Stunden	4 Stunden
Freizeit an Sonn- und Feiertagen	5.27 Stunden	6.35 Stunden ²

¹ Bergmann, Bolm, Seitz: Schichtarbeit als Gesundheitsrisiko. Frankfurt 1982. Die Untersuchung wurde in Deutschland gemacht, hat aber generelle Gültigkeit. Ebenso unbedeutend ist, dass sie schon einige Jahre zurückliegt: Die physiologischen Prozesse im Menschen verändern sich nicht.

² Schirmer et al., 1963. Aufgrund neuerer Untersuchungen, die belegen, dass die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung im Haushalt kaum Fortschritte macht, ist davon auszugehen, dass die Belastung der Frauen höchstens minim gesunken ist.

Obwohl sich keine biologischen Unterschiede bezüglich der Verträglichkeit von Nachtarbeit bei Frauen und Männern feststellen lassen, sind Frauen in der Regel durch Nachtarbeit noch mehr belastet als Männer, aufgrund der nach wie geltenden sozialen Rollenzuschreibung.

Die Arbeitsmedizin verlangt zusätzliche Erholungszeiten für Menschen, die regelmässig nachts arbeiten müssen. Eine Ausdehnung der Nachtarbeit auf Frauen auch in der Industrie kann unter dem Gesichtspunkt der Gleichstellung nicht akzeptiert werden, ohne dass solche Erholungszeiten gewährt sind.

Sieben gute Gründe für zusätzliche Erholungszeiten bei Nachtarbeit

1. *Die Frauen und Männer, die regelmässig in der Nacht arbeiten müssen, brauchen ein unumstössliches Anrecht auf die dringend nötige zusätzliche Erholungszeit. Frauen sollen nicht unter den schlechtesten gesundheitlichen Bedingungen zur Nachtarbeit antreten müssen.*
2. *Eine Gleichstellung von Frauen und Männern heisst: Alle haben Anspruch auf einen gleichen, zeitgemässen Schutz ihrer Gesundheit.*
3. *So wird die Gleichstellung zur Perversion: Mit dem neuen Arbeitsgesetz werden Betriebe geradezu ermuntert, schlechter bezahlte Frauen zur Nachtarbeit heranzuziehen, für die sie dann nicht einmal zusätzliche Erholungszeiten bezahlen müssen.*
4. *Der Bundesrat schrieb: "Unter dem Gesichtspunkt des Gesundheitsschutzes drängt es sich auf, bei dauernder oder regelmässig wiederkehrender Nachtarbeit zwingend den Zeitzuschlag vorzuschreiben." (Botschaft des Bundesrates, S. 25)*
5. *Die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen meint: „Ohne gleichzeitige und ausreichende kompensatorische Massnahmen wird die Aufhebung des Sonder-schutzes zu einer Verschlechterung der Erwerbssituation von Frauen führen.“ (Vernehmlassung zur Teilrevision, September 93)*
6. *Beinahe die Hälfte der Unternehmen in der Schweiz (46%) kennt bereits Regelungen für zusätzliche Erholungszeit bei Nachtarbeit (BIGA 1994), weitere 20% befürworten sie. Die Massnahme ist weit herum als sinnvoll anerkannt. Um so unverständlicher ist die sture Haltung der knappen Parlamentsmehrheit, die die gesetzliche Fest-schreibung eines Minimums von zusätzlicher Erholungszeit verhindert hat.*
7. *Die Dauer der Nachtarbeitszeit beträgt nach schweizerischem Gesetz neun Stunden, in Europa nur acht Stunden.*

Mickriger Gesundheitsschutz im revidierten Arbeitsgesetz

Das revidierte Arbeitsgesetz verlangt neu auch von Frauen in Industriebetrieben Nachtarbeit, ohne ihnen ein Minimum von zusätzlicher Erholungszeit zu gewähren.

Der Bundesrat wurde im Parlament von einer knappen Mehrheit überstimmt.

Die verbleibenden Neuerungen im Arbeitsgesetz zum Gesundheitsschutz sind ungenügend:

Anspruch auf eine medizinische Untersuchung und Beratung

Artikel 17 c

- 1 Der Arbeitnehmer, der über längere Zeit Nachtarbeit verrichtet, hat Anspruch auf eine Untersuchung seines Gesundheitszustandes sowie darauf, sich beraten zu lassen, wie die mit seiner Arbeit verbundenen Gesundheitsprobleme vermindert oder vermieden werden können.
- 2 Die Einzelheiten werden durch Verordnung geregelt. Für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern kann die medizinische Untersuchung obligatorisch erklärt werden.
- 3 Die Kosten der medizinischen Untersuchung und der Beratung trägt der Arbeitgeber, soweit nicht die Krankenkasse oder ein anderer Versicherer des Arbeitnehmers dafür aufkommt.

Der Anspruch auf eine medizinische Untersuchung und Beratung ist zwar eine Verbesserung, die aber erst im Zusammenhang mit mehr Erholungszeit als Präventionsmassnahme Sinn macht. Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner sind sich einig: Der beste Schutz vor Gesundheitsschäden durch Nachtarbeit ist die Verkürzung der Zeit. Genau diesen Rat hat die Parlamentsmehrheit aber in den Wind geschlagen.

Weitere Massnahmen bei Nachtarbeit

Artikel 17e

- 1 Soweit nach den Umständen erforderlich ist der Arbeitgeber, der regelmässig Arbeitnehmer in der Nacht beschäftigt, verpflichtet, weitere geeignete Massnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer vorzusehen, namentlich im Hinblick auf die Sicherheit des Arbeitsweges, die Organisation des Transportes, die Ruhegelegenheiten und Verpflegungsmöglichkeiten sowie die Kinderbetreuung.

Mit dem unverbindlichen „Soweit nach den Umständen erforderlich...“ hängt der ganze Artikel in der Luft. Die Arbeitgeber werden nicht zur Verantwortung gezogen für die Sicherheit des Arbeitsweges usw.

Schutz für schwangere Frauen bei Nachtarbeit

Artikel 35 b

1 Der Arbeitgeber hat schwangeren Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden, ab der achten Woche vor der Niederkunft nach Möglichkeit eine gleichwertige Arbeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr anzubieten. Diese Verpflichtung gilt auch für die übrige Zeit der Schwangerschaft sowie für die Zeit zwischen der achten und der sechzehnten Woche nach der Niederkunft, wenn die Arbeitnehmerin durch ein ärztliches Zeugnis bescheinigt, dass dies für ihre Gesundheit oder für die Gesundheit des Kindes notwendig ist.

2 Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden, haben während der in Absatz 1 festgelegten Zeiträume Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes, ohne allfällige Zuschläge für Nachtarbeit, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, soweit ihnen keine andere gleichwertige Arbeit angeboten werden kann.

Der Schutzartikel für schwangere Frauen wurde nötig, weil das neue Arbeitsgesetz die Frauennachtarbeit erstmals zulässt. Er ist kein Fortschritt, sondern eine Selbstverständlichkeit. Er bleibt hinter dem entsprechenden Artikel des IAO-Übereinkommens Nr. 171 zurück. So fehlt

- erstens eine Mutterschaftsversicherung, die überhaupt erst den Boden für einen effektiven Mutterschaftsschutz darstellt.
- Zweitens verlangt das IAO-Übereinkommen eine Einkommenssicherung, die der Mutter und ihrem Kind den Unterhalt in angemessener Lebenshaltung garantiert.
- Drittens fehlt im schweizerischen Gesetz die Garantie für die Arbeitnehmerin, dass sie die Vorteile hinsichtlich ihrer Stellung und Beförderung wegen des Mutterschaftsunterbruchs nicht verliert.

Kein Schutz vor Nachtarbeit für Familienpflichtige

Artikel 36

1 Bei der Festsetzung der Arbeits- und Ruhezeit ist auf Arbeitnehmer mit Familienpflichten besonders Rücksicht zu nehmen. Als Familienpflichten gelten die Erziehung von Kindern bis 15 Jahren sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder nahestehender Personen.

Das neue Arbeitsgesetz bringt Menschen mit Familienpflichten keinen Schutz vor überfordernder Nachtarbeit. Dieser mangelnde Schutz war denn auch einer der Hauptkritikpunkte der Frauenorganisationen in ihren Stellungnahmen zum Entwurf. Das notwendige Einverständnis der Arbeitnehmerin für Nachtarbeit kann nicht als Schutz gelten. Erstens befindet sich eine Arbeitnehmerin in einem Abhängigkeitsverhältnis zum Arbeitgeber und kann nicht immer frei entscheiden. Zweitens sind in der Schweiz die Bedingungen für Frauen mit Kindern so schlecht, dass sie wegen fehlender Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder wegen eines zu kleinen Lohns bei Tagesarbeit zur Nachtarbeit gezwungen sind, auch wenn sie damit ihre Gesundheit aufs Spiel setzen.

* * * * *

Sonntagsarbeit - Frauenarbeit?

Sonntagsarbeit gibt es heute schon. Im Dienstleistungsbereich wird vier Mal häufiger sonntags gearbeitet als in der Industrie. Der Anteil der Frauen, die sonntags arbeiten, liegt bei 8%, während er bei den Männern bei 5,8% liegt.

Die meisten Frauen, die sonntags arbeiten, tun dies nicht, weil sie an diesem Tag lieber arbeiten als an andern. Sie haben andere Gründe:

- Ihr Beruf zwingt sie zur Arbeit am Sonntag.
 - Am Sonntag ist es einfacher, die Kinderbetreuung zu organisieren, weil andere dann frei haben.
 - Sie arbeiten zu so kleinen Löhnen, dass sie auf Sonntagszulagen angewiesen sind.
 - Sie haben eine Aushilfsstelle, wo sie wenig Wahl haben, wann sie eingesetzt werden.
-
- ➔ Sonntagsarbeit wird von der Mehrheit der Betroffenen als soziale Benachteiligung erlebt. Kein anderer Tag dient dem Kontakt mit der Familie, den Freundinnen und Freunden so wie der Sonntag.
 - ➔ Kein anderer freier Tag ermöglicht Frauen den gleichen Unterbruch im Alltagsrhythmus wie der Sonntag.
 - ➔ Kein anderer Tag hat kulturell eine annähernde Bedeutung wie der Sonntag.
 - ➔ Das Fehlen des freien Sonntags über längere Zeit führt zu verstärkter Isolation und Vereinzelung.

Der Bundesrat wollte mit der Revision dem generellen Sonntagsarbeitsverbot einen noch höheren Stellenwert geben. Mit obligatorischen zusätzlichen Frei-Tagen bei regelmässiger Sonntagsarbeit wollte er die negativen Auswirkungen für die Betroffenen mildern und gleichzeitig dem Sonntagsarbeitsverbot ein grösseres Gewicht geben.

Die (knappe) Parlamentsmehrheit beschloss das Gegenteil:

- Keine zusätzlichen Frei-Tage bei Sonntagsarbeit.
- Erstmalige Verankerung der bewilligungsfreien Sonntagsarbeit im Detailhandel. Verkäuferinnen und Verkäufer werden an sechs Sonntagen pro Jahr zur Arbeit herangezogen (vorbehalten kantonale Regelung). Es ist klar, dass andere Branchen folgen werden. Es gibt keine Gründe mehr, wie man ihnen dies verbieten könnte.

- Frauen arbeiten noch immer für weniger Lohn.
- Frauen haben noch immer nicht die gleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt.
- Solange dies so ist, werden Frauen mehr auf Arbeit am Sonntag angewiesen sein. Nicht weil sie es wollen, nicht weil es ihnen Aufstiegsmöglichkeiten gibt, sondern weil sie keine bessere Wahl haben.

Das neue Arbeitsgesetz ist kein Schritt zur Gleichstellung der Frauen.

* * * * *

Das revidierte Arbeitsgesetz bringt Frauen schlechtere Arbeitsbedingungen

1. Das neue Arbeitsgesetz schmälert den Frauenlohn. Trotz Nachtarbeitsverbot in der Industrie für Frauen arbeiten in der Schweiz seit Jahrzehnten Frauen in der Nacht. Im Dienstleistungsbereich gilt das Nachtarbeitsverbot nicht. Bezogen auf die Gesamtzahl der Beschäftigten arbeiten 8,1% der beschäftigten Frauen nachts und 7,9% der beschäftigten Männer. In den Pflegeberufen mit einem hohen Frauenanteil und mit viel Nachtarbeit ist man vielerorts dazu übergegangen, gesundheitliche Beeinträchtigungen durch zusätzliche Erholungszeiten präventiv aufzufangen. Die Ablehnung der Erholungszeiten im Arbeitsgesetz zeigt nun bereits Signalwirkung: Erholungszeiten, die sich die Frauen in jahrelangen Auseinandersetzungen erkämpft hatten, werden wieder in Frage gestellt. Im Kanton Bern z. B. ist ein Abbau der Zeitgutschriften für Nachtarbeit beim kantonalen Pflegepersonal bereits geplant. Die Frauen sollen dadurch vier Erholungstage weniger pro Jahr erhalten!

Somit schafft das neue Gesetz nicht nur schlechte Arbeitsbedingungen für die Frauen, die neu in der Industrie nachts arbeiten sollen, sondern es führt auch zu verschlechterten Arbeitsbedingungen bei allen Frauen, die bereits jetzt nachts arbeiten.

2. Mit dem neuen Arbeitsgesetz wird der Arbeitstag bis 23 Uhr nachts verlängert. Arbeit zwischen 6 Uhr morgens und 23 Uhr nachts soll in Zukunft als normale Tagesarbeit gelten, ausdehnbar bis Mitternacht. Unternehmen erhalten so die Möglichkeit, bei Arbeitsspitzen kurzfristig Aushilfen am Abend zu beschäftigen.

Die bewilligungsfreie Sonntagsarbeit für das Verkaufspersonal wird ebenfalls vermehrt zu ungesicherten Aushilfsjobs an Sonntagen führen.

Damit fördert das neue Arbeitsgesetz prekäre Arbeitsverhältnisse. Wieder werden es in erster Linie Frauen sein, die wegen ihrer Mehrfachbelastung auf die ungesicherte Arbeit auf Abruf bis tief in die Nacht oder am Sonntag ausweichen müssen.

Mit Gleichstellung hat dies nichts zu tun. Um auf dem Arbeitsmarkt eine gleichberechtigte Chance zu haben, brauchen Frauen mehr gesicherte Arbeitsstellen, eine Arbeit, die ihnen die Existenz sichern kann, ihre Gesundheit garantiert und ihnen Möglichkeiten zur Weiterbildung bietet.

Das neue Arbeitsgesetz fördert aber die ungesicherten Arbeitsstellen mit unregelmässigen Arbeitszeiten bis tief in die Nacht und zu Bedingungen, die die Gesundheit gefährden. Ein Anrecht auf Weiterbildung besteht nicht. Das neue Arbeitsgesetz lässt Frauen keine Chance.

* * * * *

Weitere Unterlagen zum Arbeitsgesetz

	bestellen bei	lieferbar ab
Frauenfaltblatt	Nat. Frauenkomitee	Mitte Oktober
allgemeines Argumentarium	bis 20 Stück: SGB mehr als 20 Stück: Komitee ArG Nein	sofort
wöchentlicher Info-Fax	Komitee ArG Nein	sofort
Abstimmungszeitung	Komitee ArG Nein	Mitte Oktober
Plakate	Komitee ArG Nein	Mitte Oktober
Liste der Referentinnen und Referenten	SGB	sofort
SGB-Dok. Nr. 38: Wettbewerbsfähigkeit und Arbeitsgesetz	SGB	11. Oktober
SGB-Dok. Nr. 39: Verbreitung flexibler Arbeitszeiten in der Schweiz	SGB	9. Oktober

Kontaktadressen:

Nationales Frauenkomitee „Nein zum diskriminierenden Arbeitsgesetz“
c/o Katholischer Frauenbund
Postfach, 6000 Luzern 7
Telefon 041/210 49 36, Fax 041/210 55 47

Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Postfach 64, 3000 Bern 23
Telefon 031/371 58 32, Fax 031/371 08 37
Fachliche Auskünfte: Christine Luchsinger

Komitee Arbeitsgesetz Nein
Postfach, 3000 Bern 23
Fax 041/870 52 55

Lors de la révision de la loi sur le travail, on a raté une occasion : profiter de la levée de l'interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie pour faire un pas dans la direction de l'égalité entre femmes et hommes.

Les pages qui suivent vous expliquent pourquoi.

Contenu

- **Notre revendication : remplacer l'interdiction du travail de nuit des femmes par une protection minimale pour toutes et tous**
- **Travail de nuit et santé : où se situent les limites pour les femmes ?**
- **La protection de la santé prévue dans la nouvelle loi sur le travail est déficiente**
- **Travail du dimanche : travail de femme ?**
- **La nouvelle loi sur le travail détériore les conditions de travail des femmes**

**Un peu de fair-play s.v.p.
Non à cette loi sur le travail**

Notre revendication : remplacer l'interdiction du travail de nuit des femmes par une protection minimale pour toutes et tous

En Suisse comme en Europe, l'interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie est, depuis quelques années, un sujet controversé.

L'Union européenne (UE) exige de ses Etats membres qu'ils dénoncent la Convention 89 de l'Organisation internationale du travail (OIT), qui interdit le travail de nuit des femmes, car la Cour européenne de justice qualifie cette réglementation de discriminatoire à l'égard des femmes.

Le Conseil fédéral a dénoncé cette convention en février 1993. L'interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie n'en a pas pour autant été levée, puisqu'elle figurait aussi dans la loi fédérale sur le travail.

Un compromis loyal...

Pour lever l'interdiction du travail de nuit des femmes, le Conseil fédéral a exigé que l'on procède à une révision partielle de la loi sur le travail : en lieu et place de cette interdiction, il s'agissait d'améliorer la protection de la santé de *toutes* les personnes qui travaillent régulièrement de nuit. En effet, les dispositions de la loi sur le travail relatives à cette protection pour les personnes de sexe masculin travaillant de nuit n'avaient pratiquement pas été améliorées depuis 1877.

Au sein de la commission fédérale du travail, les partenaires sociaux ont adopté, par la suite, un compromis. Ce dernier promettait de remplacer l'interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie par une protection moderne de la santé pour toutes les personnes occupées de nuit (voir notre encadré). A cet effet, la commission acceptait non seulement la levée de l'interdiction du travail de nuit des femmes, mais aussi l'extension massive du travail de jour jusqu'à 23 heures, ce qui aurait des conséquences radicales sur les conditions de travail des femmes (voir en page 15).

Les personnes qui travaillent la nuit ont besoin de plus de repos

Dans la proposition de compromis, la clé de voûte de la protection de la santé était constituée par la *garantie de temps de repos supplémentaire* pour toutes les personnes travaillant régulièrement de nuit ou le dimanche. Les personnes concernées devaient ainsi recevoir une compensation en temps de 10% pour le travail régulier de nuit ou du dimanche, ce qui représente un minimum de cinq à six jours de repos supplémentaires par an. De plus, les mesures de la nouvelle Convention n°171 de l'OIT sur la protection de la santé en matière de travail de nuit devaient servir de références pour des améliorations dans ce domaine.

... et sa mort

Le compromis du Conseil fédéral a été réduit à néant par le Parlement, parce que les milieux patronaux y ont renoncé. Une infime majorité (au Conseil national : 89 voix contre 80) a, après de longs débats, adopté une loi qui autorise certes le travail de nuit des femmes aussi dans l'industrie, mais refuse aux femmes et hommes qui doivent travailler de nuit tout droit à un temps de repos supplémentaire.

Cette décision a provoqué le lancement d'un référendum par les syndicats et les associations d'employés, ainsi que le Parti socialiste suisse (PSS) et le Parti évangélique suisse (PEV). En très peu de temps, 150'000 signatures ont été déposées. Entre-temps, l'ensemble du Conseil fédéral a pris position contre cette décision à courte vue du Conseil national et a décidé de ne pas défendre cette révision durant la campagne de votation.

Ce que les femmes pensent de la levée de l'interdiction du travail de nuit

Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et la très nette majorité des organisations de femmes ont fermement rejeté le projet de révision de la loi sur le travail. Leurs critiques se sont principalement adressées à ce qu'elles considèrent comme une mise sur pied d'égalité avec les hommes purement formelle, c'est-à-dire une égalité anticonstitutionnelle, qui ne tient pas compte des multiples charges que supportent les femmes et qui ne prévoit aucune protection pour les personnes ayant charge de famille. Les mesures d'égalité qui sont proposées (temps de repos supplémentaire, protection de la maternité, etc.) ont été qualifiées de totalement insuffisantes.

La commission fédérale pour les questions féminines écrit :

„que, de manière tout à fait générale, le travail de nuit met en danger la santé de toutes les personnes qui travaillent de nuit et s'accompagne d'effets sociaux négatifs. [...] Si l'on ne prend pas simultanément de mesures compensatoires suffisantes, la levée de la protection spéciale des femmes conduira à une détérioration de la situation professionnelle de celles-ci“ (prise de position sur la révision partielle de la loi sur le travail, projet du Conseil fédéral, septembre 1993 ; trad. USS).

La Conférence suisse des Déléguées à l'Egalité entre Femmes et Hommes a aussi rejeté catégoriquement la révision de la loi sur le travail :

“En réalité, le projet qui nous est soumis ne contribue en rien à la mise sur pied d'égalité des femmes ; il représente une perversion de l'ancien objectif de la révision de la loi. Nous ne pouvons pas nous départir de l'impression que la revendication de la suppression de l'inégalité de traitement entre femmes et hommes a plutôt servi de prétexte à une détérioration de la situation des deux sexes, mais spécialement des femmes“ (prise de position sur la révision partielle de la loi sur le travail, projet du Conseil fédéral, septembre 1993 ; trad. USS).

Plutôt que de prévoir des dispositions spéciales, il faut instaurer une protection des plus faibles

La loi sur le travail est une loi de protection des travailleuses et des travailleurs. Elle définit la protection minimale de la santé qui doit être assurée à la totalité des travailleuses et des travailleurs de ce pays, indépendamment de leur situation sur le plan contractuel. Dans cet esprit, elle est avant tout une protection des plus faibles. En font également partie les dispositions dites spéciales à l'intention de certaines catégories de travailleuses et de travailleurs, par exemple : la protection de la jeunesse et la protection des femmes enceintes ainsi que des mères allaitantes.

La définition de la protection minimale de la santé et le problème des dispositions spéciales évoluent avec le temps. Il faut constamment les adapter.

En ce qui concerne le travail de nuit, la réglementation de la protection de la santé dans la loi sur le travail est aussi vieille que l'interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie. Elles datent toutes deux de 1877.

On ne peut raisonnablement pas parler d'égalité si l'on supprime la protection spéciale des femmes en matière de travail de nuit, tout en laissant simultanément la protection de la santé à son niveau de 1877.

On ne pourra parler d'égalité dans la loi sur le travail que lorsque l'on aura aussi adapté la protection de la santé.

* * * * *

Travail de nuit et santé : où se situent les limites pour les femmes ?

Attention : le travail de nuit peut-être dommageable à votre santé !

Depuis les dispositions légales de 1877 sur le travail de nuit, la médecine du travail a développé ses connaissances sur les interdépendances entre travail de nuit et atteintes à la santé.

1. Le travail de nuit régulier est à l'origine de troubles physiques et psychiques, parce qu'il est contraire à la nature humaine. Fondamentalement, le fonctionnement de l'être humain ne peut pas être totalement renversé pour être adapté au travail de nuit. Pour protéger la santé des individus, il faut donc limiter la durée pendant laquelle ils travaillent de nuit.
2. Les réactions biologiques des femmes et des hommes au travail de nuit sont fondamentalement identiques ou similaires.

Les *troubles physiques* dont sont victimes les personnes qui travaillent de nuit proviennent du fait qu'environ 150 processus physiologiques et biochimiques du corps humain sont soumis à une horloge intérieure réglée par le rythme appelé circadien. Les conséquences en sont que les personnes travaillant de nuit souffrent plus souvent que la moyenne de :

- troubles du sommeil et fatigue chronique ;
- troubles de l'appareil digestif et ulcères de l'estomac ;
- maladies cardio-vasculaires et nervosité.

Malgré tout, des études scientifiques font apparaître d'importantes différences entre les femmes et les hommes qui travaillent de nuit. Les raisons sont à chercher du côté de la situation différente (moins bonne) qui est celle des femmes dans notre société (voir tableau à la page suivante). Pour comparaison, nous donnons aussi les résultats concernant les femmes qui travaillent de jour.

	Femmes : nuit	Hommes : nuit	Femmes : jour
Troubles du sommeil	55 %	23 %	34 %
Troubles de l'appareil digestif	40 %	36 %	18 %
Problèmes cardiaques	60 %	22 %	24 % ¹

Pour nombre de personnes travaillant en équipe de nuit, les *troubles psychiques* sont encore plus graves.

- Le travail de nuit d'un membre de la famille est une charge pour l'organisation de la vie familiale.
- Lorsqu'un parent, ou les deux, travaille régulièrement de nuit, les enfants sont soumis à une très forte pression qui les contraint à s'adapter.
- L'organisation des relations sociales nécessite plus d'efforts, en cas de travail de nuit.
- Les personnes qui travaillent de nuit doivent nettement plus souvent renoncer à se perfectionner ou à avoir des activités associatives, sportives ou culturelles, que celles qui travaillent de jour.

Les désavantages concernent les deux sexes.

La *réalité sociale* des femmes qui travaillent de nuit apparaît d'ailleurs la plupart du temps moins bonne que pour les hommes.

Temps libre et charge des femmes exerçant une activité lucrative		
	Travail en équipe avec équipe de nuit	Travail de jour
Charge représentée par le travail ménager quotidien	4,5 heures	3,26 heures
Temps libre les jours de congé	1,6 heures	4 heures
Temps libre le dimanche et les jours fériés	5,27 heures	6,35 heures ²

¹ Bergmann, Bolm, Seitz: *Schichtarbeit als Gesundheitsrisiko (Travail en équipe : un risque pour la santé)*. Francfort 1982. Bien que concernant l'Allemagne, cette étude peut s'appliquer de manière générale. Qu'elle date de quelques années est également sans importance, car les processus physiologiques des êtres humains ne changent pas.

² Schirmer et al., 1963. Sur la base de nouvelles études, qui ont établi que la répartition des activités ménagères en fonction du sexe n'a guère enregistré de progrès, il faut partir de l'idée que la charge subie par les femmes a diminué tout au plus dans une mesure minime.

Même si l'on ne constate aucune différence biologique quant à la capacité des hommes et des femmes à supporter le travail de nuit, celles-ci doivent en règle générale supporter une charge supérieure à celle des hommes, étant donné la façon dont les rôles sont attribués, aujourd'hui encore, dans notre société.

La médecine du travail exige plus de temps de repos pour les personnes qui doivent travailler régulièrement la nuit. Du point de vue de l'égalité des sexes, on ne peut pas accepter d'étendre aussi à l'industrie le travail de nuit des femmes, si l'on ne garantit pas ce temps de repos supplémentaire.

Sept bonnes raisons pour du temps de repos supplémentaire en cas de travail de nuit

1. *Les femmes et les hommes qui travaillent régulièrement la nuit ont besoin d'un droit inaliénable à un temps de repos supplémentaire qu'il est urgent et nécessaire de leur accorder. Les femmes ne doivent pas être obligées d'accepter du travail de nuit aux pires conditions du point de vue de leur santé.*
2. *L'égalité entre femmes et hommes, cela veut dire que toutes et tous ont droit à la même protection moderne de leur santé.*
3. *Pervertir la notion d'égalité, c'est précisément, par le biais de la nouvelle loi sur le travail, encourager des entreprises à engager des femmes mal payées pour du travail de nuit, sans même devoir leur accorder du temps de repos supplémentaire.*
4. *Dans son Message, le Conseil fédéral écrit ceci : « La protection de la santé exige que l'on accorde du temps libre supplémentaire dans les entreprises où il est nécessaire de faire du travail de nuit régulièrement ou périodiquement » (Feuille fédérale, 1994, II, p.183).*
5. *La commission fédérale pour les questions féminines estime que : « Si l'on ne prend pas simultanément de mesures compensatoires suffisantes, la levée de la protection spéciale des femmes conduira à une détérioration de la situation professionnelle de celles-ci » (prise de position sur la révision partielle de la loi sur le travail, projet du Conseil fédéral, septembre 1993 ; trad. USS).*
6. *En Suisse, près de la moitié des entreprises (46%) applique d'ores et déjà un régime de temps de repos supplémentaire pour le travail de nuit (OFIAMT, 1994), et 20% des autres entreprises sont favorables à une telle mesure. Celle-ci est largement reconnue comme étant judicieuse. On comprend d'autant moins l'entêtement de la petite majorité parlementaire qui a refusé d'inscrire dans la loi un minimum de temps de repos supplémentaire.*
7. *En Suisse, la durée légale du travail de nuit est de neuf heures ; en Europe, de huit heures seulement.*

La protection de la santé prévue dans la nouvelle loi sur le travail est déficiente

La nouvelle loi sur le travail exige désormais que des femmes aussi travaillent de nuit dans l'industrie, sans leur garantir un minimum de temps de repos supplémentaire.

Le Conseil fédéral a été mis de justesse en minorité par le Parlement.

Les nouveautés en matière de protection de la santé, qui subsistent dans la loi révisée, sont insuffisantes.

Droit à un examen médical et à des conseils

Article 17 c

¹ Le travailleur qui effectue du travail de nuit pendant une plus longue période a droit à un examen de son état de santé, de même qu'à recevoir des conseils sur la façon de réduire ou de supprimer les problèmes de santé liés à son travail.

² L'ordonnance règle les modalités d'application. L'examen médical peut être déclaré obligatoire pour certaines catégories de travailleurs.

³ Les frais occasionnés par l'examen médical et les conseils sont à la charge de l'employeur, pour autant que la caisse-maladie ou un autre assureur du travailleur ne s'en charge pas déjà.

Le droit à un examen médical et à des conseils est certes une amélioration ; mais elle n'a de sens que si elle est reliée à la mesure préventive consistant à prévoir plus de temps de repos. Tous les médecins du travail le disent : la meilleure protection contre les atteintes à la santé dues au travail de nuit consiste à diminuer la durée de ce dernier. C'est précisément ce conseil que la majorité parlementaire n'a pas voulu entendre.

Mesures supplémentaires lors du travail de nuit

Article 17e

¹ Pour autant que les circonstances l'exigent, l'employeur qui occupe régulièrement des travailleurs la nuit doit prendre des mesures supplémentaires appropriées, destinées à la protection des travailleurs, en ce qui concerne notamment la sécurité sur le chemin du travail, l'organisation des transports, de même que les possibilités de se reposer et de s'alimenter.

Du fait de la formulation non obligatoire « Pour autant que les circonstances l'exigent », tout l'article repose sur du vent. On ne pourra pas demander aux employeurs des comptes quant à la sécurité sur le chemin du travail, etc.

Protection des femmes enceintes lors de travail de nuit

Article 35 b

¹ Chaque fois que cela est réalisable, l'employeur est tenu de proposer aux femmes enceintes qui accomplissent un travail entre 20 heures et 6 heures un travail équivalent entre 6 heures et 20 heures dès la huitième semaine avant l'accouchement. Cette obligation vaut également pour le reste de la grossesse ainsi qu'entre la huitième et la seizième semaine après l'accouchement, lorsque la femme ateste, par un certificat médical, que cette mesure est nécessaire pour protéger sa santé ou la santé de l'enfant.

² Les femmes occupées entre 20 heures et 6 heures ont droit à 80 pour cent de leur salaire, y compris une indemnité équitable pour le salaire en nature perdu, pendant les périodes fixées au 1^{er} alinéa lorsqu'aucun travail équivalent ne peut leur être proposé.

Cet article destiné à protéger les femmes enceintes a dû être adopté parce que la nouvelle loi sur le travail autorise désormais le travail de nuit des femmes. Ce n'est pas un progrès, mais quelque chose qui va de soi. Son contenu est en retrait par rapport à celui de l'article parallèle de la Convention n° 171 de l'OIT. En voici les lacunes :

- premièrement, il manque une assurance-maternité qui représente vraiment la base d'une protection efficace de la maternité ;
- deuxièmement, la convention de l'OIT exige que le revenu soit assuré et maintenu à un niveau suffisant pour pourvoir à l'entretien de la mère et de son enfant dans des conditions de vie convenables ;
- troisièmement, la loi suisse ne garantit pas à la travailleuse qu'elle ne perdra pas, en raison de l'interruption de ses activités professionnelles pour cause de maternité, les avantages qu'elle a acquis, concernant son emploi et en matière d'avancement..

Pas de protection contre le travail de nuit pour les personnes ayant des responsabilités familiales

Article 36

¹ En fixant les heures de travail et de repos, l'employeur doit tenir dûment compte des travailleurs ayant des responsabilités familiales. Sont notamment réputées obligations familiales l'éducation d'enfants jusqu'à l'âge de quinze ans ainsi que la prise en charge de membres de la parenté ou de personnes proches exigeant des soins.

Aux personnes ayant des responsabilités familiales, la nouvelle loi sur le travail ne fournit aucune protection contre le travail de nuit et la surcharge qui lui est liée. Lors de la procédure de consultation sur le projet, les organisations féminines ont d'ailleurs fait de ce point l'un des principaux objets de leurs critiques. Le consentement obligatoire des travailleuses lors de travail de nuit ne peut pas avoir valeur de protection. Premièrement, la travailleuse se trouve dans une relation de dépendance vis-à-vis de son employeur et ne peut donc pas toujours décider librement. Deuxièmement, en Suisse, la situation des femmes avec enfants est si mauvaise qu'en raison du manque de possibilités de prise en charge des enfants ou parce que leurs salaires sont trop bas quand elles travaillent de jour, elles sont contraintes de travailler la nuit, même si cela met en danger leur santé

Travail du dimanche : travail de femmes ?

A l'heure actuelle, le travail du dimanche existe déjà. Dans le secteur des services, on travaille quatre fois plus souvent le dimanche que dans l'industrie. La part des femmes qui travaillent le dimanche est de 8%, alors que celle des hommes est de 5,8%.

La plupart des femmes qui travaillent le dimanche ne le font pas parce qu'elles préfèrent travailler ce jour plutôt qu'un autre. Leurs raisons sont différentes :

- Leur profession les oblige à travailler le dimanche.
 - Le dimanche, il est plus facile d'organiser la prise en charge des enfants, parce que les autres ont congé.
 - Parce que leurs salaires sont si bas, elles doivent pouvoir compter sur des suppléments de salaire pour travail du dimanche.
 - Elles occupent des postes d'auxiliaires qui leur permettent rarement de choisir leur horaire de travail.
-
- ➔ La majorité des personnes concernées estiment que le travail du dimanche les désavantage sur le plan social. Aucun autre jour ne permet, comme le dimanche, d'entretenir des relations familiales ou de rencontrer ses ami(e)s .
 - ➔ Aucun autre jour ne permet aux femmes, comme le dimanche, d'interrompre le rythme de la vie de tous les jours.
 - ➔ Aucun autre jour n'a, d'un point de vue culturel, une signification comparable à celle du dimanche.
 - ➔ L'absence de congé dominical durant une période plus ou moins longue renforce la mise à l'écart et l'isolement des individus concernés.

Par sa révision, le Conseil fédéral voulait accorder encore plus d'importance à l'interdiction générale du travail dominical. En prévoyant l'obligation de jours de congé supplémentaires en cas de travail dominical régulier, il voulait atténuer les conséquences néfastes de ce dernier pour les personnes concernées et, simultanément, donner plus de poids à l'interdiction du travail du dimanche.

La (petite) majorité du Parlement a décidé le contraire :

- pas de jours de congé supplémentaires pour le travail du dimanche ;
- pour la première fois, inscription dans la loi du travail du dimanche sans autorisation officielle ; cela, dans le commerce de détail. Les vendeuses et les vendeurs pourront donc être occupés six dimanches par an (sous réserve des prescriptions cantonales existantes). Il est clair que d'autres branches suivront. Il n'y a en effet plus de raison de leur interdire d'en faire autant.

- Les femmes continuent à travailler pour des salaires inférieurs.
- Les femmes n'ont toujours pas les mêmes chances que les hommes sur le marché de l'emploi.
- Tant qu'il en sera ainsi, les femmes dépendront plus que les hommes du travail du dimanche. Pas parce qu'elles le veulent, pas parce que cela leur offrirait des possibilités d'avancement, mais parce qu'on ne leur permet pas de choisir quelque chose de mieux.

La nouvelle loi sur le travail n'est pas un progrès en matière d'égalité des sexes.

* * * * *

La nouvelle loi sur le travail détériore les conditions de travail des femmes

1. La nouvelle loi sur le travail diminue le salaire des femmes. Malgré l'interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie, cela fait des décennies qu'en Suisse, des femmes travaillent la nuit. Dans le secteur des services, l'interdiction du travail de nuit n'est pas en vigueur. Sur la totalité des personnes qui travaillent, 8,1% des femmes occupées travaillent de nuit ; ce chiffre est de 7,9% pour les hommes. Dans le domaine des soins, où la part des femmes et du travail de nuit est élevée, on en est arrivé, en de nombreux endroits, à amortir de manière préventive les atteintes à la santé en prévoyant des jours de repos supplémentaires. Le refus d'inscrire du temps de repos dans la loi sur le travail a désormais valeur de signal : les temps de repos que les femmes ont conquis de haute lutte se trouvent remis en question. Dans le canton de Berne, par exemple, on a déjà planifié un démantèlement des bonifications en temps pour le travail de nuit du personnel soignant du canton. Les femmes perdraient ainsi quatre jours de repos par an !

De ce fait, la nouvelle loi sur le travail détériore non seulement les conditions de travail des femmes qui doivent désormais aussi travailler de nuit dans l'industrie, mais aussi celles de toutes les femmes qui travaillent aujourd'hui déjà la nuit.

2. La nouvelle loi sur le travail prévoit que le travail de jour sera prolongé jusqu'à 23 heures. A l'avenir, le travail entre 6 heures et 23 heures sera considéré comme travail de jour normal et pourra être prolongé jusqu'à minuit. Par conséquent, les entreprises pourront, en période de pointe, engager des auxiliaires à court terme pour les faire travailler le soir.

Le travail du dimanche sans autorisation officielle, pour le personnel de vente, débouchera aussi sur une augmentation des petits boulots d'auxiliaire, sans sécurité et effectués le dimanche.

De ce fait, la nouvelle loi sur le travail favorise les rapports de travail précaires. Et les femmes seront à nouveau les premières concernées, parce que, à cause des multiples charges qu'elles ont à supporter, elles doivent accepter du travail sur appel, sans sécurité et jusque tard dans la nuit ou le dimanche.

Cela n'a rien à voir avec l'égalité entre femmes et hommes. Pour avoir les mêmes possibilités que les hommes sur le marché de l'emploi, les femmes ont besoin de plus de postes de travail sûrs, d'un travail qui assure leur existence, préserve leur santé et leur offre des possibilités de se perfectionner.

La nouvelle loi sur le travail encourage cependant les emplois sans sécurité, avec des horaires irréguliers qui prennent fin tard dans la nuit et à des conditions dangereuses pour la santé. Aucun droit au perfectionnement professionnel n'est prévu. Cette nouvelle loi sur le travail ne donne aucune chance aux femmes.

* * * * *

Documentation complémentaire au sujet de la loi sur le travail (LT)

	Commandes auprès de :	Livrable dès :
Dépliant des femmes	Comité national des femmes	Mi-octobre
Argumentaire général	Jusqu'à 20 ex. : USS ; plus de 20 ex. : Comité NON à cette LT	Immédiatement
Télécopie-Info (hebdomadaire)	Comité NON à cette LT	Immédiatement
Journal de votation	Comité NON à cette LT	Mi-octobre
Affiches	Comité NON à cette LT	Mi-octobre
Liste des oratrices et des orateurs	USS	Immédiatement
Documentation USS n° 38 : « Compétitivité et loi sur le travail »	USS	11 octobre
Documentation USS n° 39 : « Les horaires flexibles en Suisse »	USS	9 octobre

Adresses de contact :

Comité national « Femmes contre la loi sur le travail »
c/o Ligue suisse de femmes catholiques
Case postale, 6000 Lucerne 7
Téléphone : 041/210 49 36 ; télécopie : 041/210 55 47

Union syndicale suisse (USS)
Case postale 64, 3000 Berne 23
Téléphone 031/371 58 32 ; télécopie : 031/371 08 37
Informations sur le thème : Christine Luchsinger

Comité « NON à cette loi sur le travail ! »
Case postale, 3000 Berne 23
Télécopie : 041/870 52 55