



# 劳动力市场和劳动法

# 8

8.1	就业与失业 .....	77
8.2	劳动力成本 .....	78
8.3	劳动合同及雇员代表 .....	79
8.4	工作时数和休假 .....	81
8.5	解约和缩时工作 .....	82
8.6	社会保险 .....	83
8.7	招聘 .....	87

瑞士的劳动生产力在世界各经济体中位居前列。自由的劳动法律、极少的规章制度以及社会极其稳定是瑞士劳动力市场的特点。劳动阶级和管理阶级间通过有效的关系解决劳资纠纷,极少发生罢工。劳动者的社会保障以团结一致和个人责任原则为基础。较高的工资吸引了高素质劳力。同时,较低的社保扣款令雇主从有竞争力的单位劳动力成本中获益。

### 8.1 就业与失业

瑞士的就业人口超过 510 万人(2022 年),其中大约有 230 万人为女性。根据国际劳工组织(ILO)对失业率的定义,瑞士 2022 年初的失业率为 4.6%,为欧洲最低水平。外国人占就业人口的约 32%。34%的就业人口从事兼职工作。在职女性中,约 60%为兼职,而在职男性中,大约只有 18%是兼职。瑞士的失业率一直以来都比较低。

瑞士劳动者的素质很高,超过 40%的劳动者拥有高等教育学历。瑞士以其雇员使用多种语言而闻名,瑞士经理人的国际经验高于平均水平。

### 经理人国际经验排名

1 = 低, 10 = 高

(图24)

1	瑞士	8.03
2	卡塔尔	7.74
3	瑞典	7.26
4	英国	7.26
5	新加坡	7.14
6	荷兰	7.14
8	卢森堡	7.05
10	香港	7.05
11	丹麦	6.77
12	比利时	6.64
13	爱尔兰	6.58
14	德国	6.52
22	加拿大	5.85
25	印度	5.78
26	美国	5.73
28	奥地利	5.67
33	英国	5.55
42	法国	5.14
47	中国	4.94
50	意大利	4.83
59	韩国	4.32

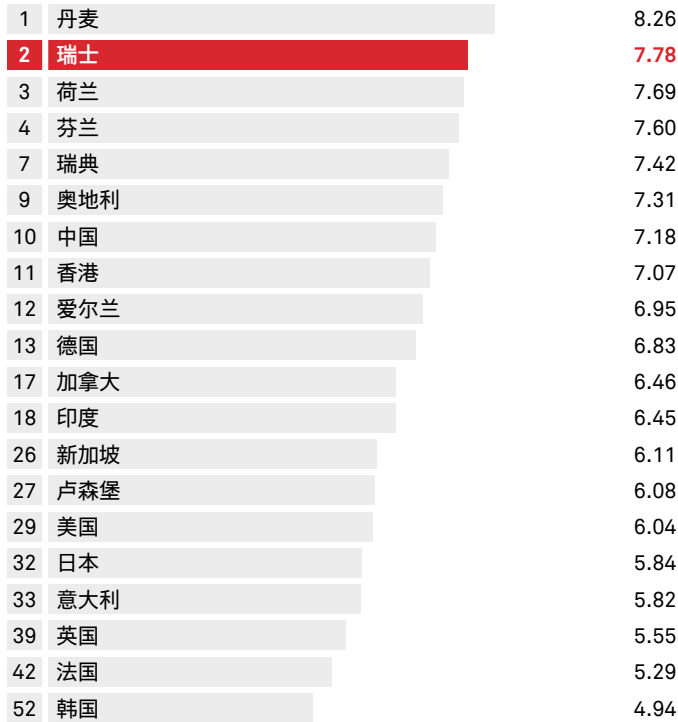
资料来源:瑞士洛桑国际管理学院(IMD)国际竞争力中心(2022)

就劳动者积极性而言,瑞士位居世界第二,仅次于丹麦。瑞士的雇员对各自的公司十分忠诚,部分原因是大多数公司都是中小型企业。

## 国际劳动力市场上的劳动者积极性

1 = 低, 10 = 高

(图25)



资料来源: 瑞士洛桑国际管理学院(IMD)国际竞争力中心(2022)

## 8.2 劳动力成本

### 8.2.1 工资

瑞士的工资水平相对较高,这反映在更高的工作小时数和杰出的成就和繁荣水平: 优厚的工资是成功的象征,也让一个国家对于高素质员工更富吸引力。由于扣款部分(税收、社保)较低,与其他国家相比,瑞士的净收入也位居第一。

定期进行的工资水平和工资结构官方调查显示,各个行业之间和行业内部以及城市和乡村之间的差异巨大。

[www.lohnrechner.bfs.admin.ch](http://www.lohnrechner.bfs.admin.ch)

个人工资计算器

[www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch) > Look for statistics > 03 Work and income

薪水、工资和劳动力成本

### 8.2.2 非工资性劳动力成本

对雇主来说,决定性因素并不是他们所支付的工资,而是单位劳动力成本。尽管瑞士的工资水平很高,但是,除工资总额之外,雇主必须承担的非工资性劳动力成本(雇主社保缴款)合计仅为15%。加上较高的生产力,适度的税收和较低的资本成本,意味着许多雇主在一天结束时所支付的成本低于欧洲其他国家。

### 8.2.3 生产力

工作的另一个重要方面是生产力。在国际比较中,生产力可以通过每个工作小时所创造的国内生产总值进行衡量。瑞士是全球生产力最高的国家之一。

## 生产力

人均国民生产总值(GDP),单位: 美元

(图26)



资料来源: 瑞士洛桑国际管理学院(IMD)国际竞争力中心(2021)

### 8.3 劳动合同及雇员代表

瑞士的劳动力市场是世界上最自由的市场之一(见图27)。瑞士劳动法包含雇员和雇主的权利和义务。与欧盟国家法规相比,瑞士所含规定明显较少,仅由几部分法律组成:“瑞士职责标准”(个人雇佣合同、集体劳资协议、标准雇佣合同)、“劳动法”(基本健康和安、工作和休息时间、年轻人、孕妇、哺乳期妇女)和“意外事故预防法”(工作安全)。

联邦政府和州政府的强制法优先于集体劳资协议的法规,但如果在强制法内没有其他规定,可以为了雇员的利益制定不同的条例。相反,如果无强制的法律规定,那么以雇主和雇员两方之间的协议优先。可以根据集体劳资协议修改部分强制劳动法规,但是不能根据个人雇佣合同修改。

工资水平可以在雇主与雇员之间个别约定,也可以于集体劳资协议范围内约定。同时,在自由经济体系的意义下,立法者没有制定严格的法规,而是有意地为劳动阶级与管理阶级间的直接协商预留了足够的空间。

#### 8.3.1 个人雇佣合同

雇主必须最晚在劳动关系开始后的一个月以内以书面形式向雇员递交雇佣合同的主要事项。

较大型公司应制定包含最重要雇佣条款的员工规定。因为雇佣合同本身仅包含工资、解约期限以及重要的特别条款(如竞业禁止条款、加班、发明等)。雇佣合同和员工规定必须符合“瑞士职责标准”的强制性条款、劳动法及任何可能适用的集体劳资协议的规定。员工手册不应与在欧盟国家内实行(不在瑞士实行)的雇主和劳资联合委员会之间的协议混淆。但是,工业企业必须制定企业条例,其中包括有关职业健康保护和防止意外事故的规定。在企业条例正式生效前,雇主必须听取雇员意见。

很多公司可能会在雇佣合同中写入在被公司雇佣及离开公司后一段时间内的竞业禁止条款。通过竞业禁止条款,雇主可以防止已经离开公司的雇员利用原先在此获得的专门知识,对其先前的雇主造成竞争。实际上,此类条款的规定和执行需要满足苛刻的要求。目前尚无任何强制性规定。

### 劳动力市场自由化

企业活动: 1 = 严重受阻, 10 = 毫不受阻

(图27)

1	丹麦	8.51
2	瑞士	8.35
3	阿联酋	8.00
4	香港	7.51
5	新加坡	7.32
12	英国	6.64
13	瑞典	6.61
15	爱尔兰	6.58
18	荷兰	6.50
19	加拿大	6.48
21	卢森堡	6.44
22	美国	6.40
23	中国	6.37
26	奥地利	6.03
28	澳大利亚	5.74
33	德国	5.48
35	印度	5.47
37	日本	5.27
47	法国	4.53

资料来源: 瑞士洛桑国际管理学院(IMD)国际竞争力中心(2022)

瑞士的劳动力市场是世界上最自由的市场之一。

向同意了此类竞业禁止条款的雇员提供补偿。对竞业禁止条款的要求必须为:

- 书面形式,
- 明确定义(地点、领域、客户群);一般性的限制并不足够,
- 规定期限;一般情况下不能超过三年。
- 可实际执行、违约金和其作用。

### 8.3.2 集体劳资协议

雇主与雇员协会间可以签订集体劳资协议。如此一来,协议方可以制定最低条件(例如最低工资、假期制度、工作时间、通知期限或退休年龄),雇佣合同条款不能违反这些条件。一份集体劳资协议的达成通常需要一段时间。该段时间内,劳资双方有责任不参与任何对抗活动(如罢工)。

集体劳资协议通过《一般适用声明》在相关行业内适用于所有雇主和雇员。所有该行业的雇主必须遵守这类集体劳资协议范围内已商定的最低工资。大约有 600 份(2018 年)不具普遍约束力的集体劳资协议只有在合同双方是相应协会成员的情况下才需遵守。2021 年,联邦政府公布了 44 份有广泛约束力的集体劳资协议,州政府公布了 40 份。

如果雇主与雇员之间存在分歧,首先应寻求内部友好解决方案。这一基本方法可追溯到1937年瑞士雇主与雇员组织间签订的“和平协议”。基于这份维护和平的共同协议,劳资双方应通过协商方式来解决冲突。在瑞士,以解决问题为导向的雇员和雇主关系现在依然是基本准则(见图28)。

www.seco.admin.ch > Arbeit > Personenfreizügigkeit und Arbeitsbeziehungen  
集体劳资协议

### 8.3.3 雇员参与和雇员代表制

共同决策法对雇员参与公司管理做出规定,并且适用于瑞士境内雇佣员工的所有私人公司,而不论公司的规模如何。参与主要包括向雇员提供信息并倾听雇员的意见。在下面所列的领域中,雇主必须将所有重大情况、最新发展和/或变化告知雇员。雇员有权向其雇主提出问题或/或想法,并提出建议。共同决策法也对雇员代表委员会的选举做出了规定。在至少有50名员工的企业中,有权设立雇员代表委员会。在下列情况下,雇主必须告知雇员代表委员会或受影响的雇员并倾听他们的意见:

- 与工作安全和劳动者保护相关的所有问题
- 经营权转让
- 大规模裁员
- 当与职业养老金计划相关时。

此外,雇主每年须向雇员通报至少一次企业走向对双方雇佣关系和雇员的影响。

### 雇员与雇主间的合作程度

1=完全对立,7=完全合作

(图28)

1	新加坡	6.1
2	瑞士	6.1
3	丹麦	5.9
4	荷兰	5.8
5	日本	5.8
6	卢森堡	5.7
7	瑞典	5.7
8	挪威	5.7
9	香港	5.6
21	美国	5.2
23	爱尔兰	5.2
27	新西兰	5.1
28	加拿大	5.1
30	德国	5.0
33	英国	5.0
55	中国	4.6
65	印度	4.5
92	法国	4.2
114	意大利	4.0
130	韩国	3.6

资料来源:世界经济论坛发布的 2019 年度全球竞争力报告

欧盟劳资联合委员会的权利远远大于瑞士法律下的雇员代表委员会。本质的差别在于,与劳资联合委员会相比,瑞士雇员代表委员会无法贯彻自己的观点或者无法强行制定决策。雇员代表仅有知情权、发言权、提议权。

## 8.4 工作时数和休假

### 8.4.1 正常工作时数、最长工作时数和工作时间模式

雇佣合同或集体劳资协议一般都规定,瑞士雇员的正常工作时数为每周40到44个小时。过去几十年来,瑞士法定的最长工作时间一直保持稳定。工业企业的每周最长工作时数为45小时(也适用于办公室职员、技术雇员和大型零售商场的销售人员)。对于商业运营而言,每周的最长工作时数为50小时。正常工作时数和最长工作时数之间的这种差别对界定加班而言是很重要的。

实际上,有许多方法可用于工作时数的调整,以配合工作需要。例如:灵活工作时间、时间范围模式、两班/多班运营或持续运营(7天x24小时x365天),这些都是可行的。特别是在需要持续运营的情况下,可以延长每日和每周最长工作时数,且休息时间可有不同安排。

### 8.4.2 加班和额外工作

在超过正常工作时数和每周最长工作时数时即为加班时数。雇员有义务在其力所能及的范围内根据合理要求进行加班。根据法律规定,加班必须支付25%的加班费。但雇员也可书面声明放弃领取加班费。如果不领取加班费,雇员可以享受不少于加班时间的带薪休假作为加班的补偿。前提是得到雇主和雇员双方的同意。对于管理岗位的雇员,一般通过发放正常工资来补偿加班时间。

如果超过了每周最长工作时数,超出的部分应被视为额外工作时数。根据劳动法的规定,每名雇员每天的额外工作时数不得超过两个小时。总的来说,每周最长工作时数为45小时的雇员每年的额外工作时数不得超过170小时,而每周最长工作时数为50小时的雇员每年的额外工作时数不得超过140小时。除非在合理的时间范围内以带薪休假补偿,否则额外工作必须支付25%的额外工资补偿。

与许多欧洲国家相反,在瑞士,加班或额外工作不一定要获得雇员代表委员会的同意。只要不超过上述时间限制,也无需得到政府批准。

### 8.4.3 日间工作和晚间工作

早上6点至晚上8点的工作时间被视为日间工作;晚上8点至11点为晚间工作。日间和晚间工作无需获得批准。但是,只有在与雇员代表委员会商量后(若无雇员代表委员会,则与相关雇员商量后)方可开展晚间工作。本规则允许在无需政府批准的情况下采用两班工作制。雇员的工作时间(包括休息和额外工作时间)不得超过连续14个小时。

#### 日间工作、晚间工作和夜班的划分

N = 夜班, B = 需要批准

(图29)



资料来源:瑞士联邦政府经济事务秘书处(SECO)

与其他国家相比,瑞士制定了对投资者更为有利的劳动力市场条款。

#### 8.4.4 夜间工作、周日和节假日工作

如需夜间工作,通常须得到政府批准(适用特殊规定的公司除外)。对于临时性的夜间工作,必须支付25%的额外工资。对于连续性或经常性的夜间工作,雇员有权享受相当于10%夜间工作时间的带薪休假时间。此假期必须在一年内休完。如果包括休息时间在内的平均班次时间未超过7个小时,或者如果夜间工作者每周只需工作4个晚上,则雇员无权享受带薪休假形式的补偿。

周日是指周六晚上11点至周日晚上11点之间的时间段。除适用特殊规章的特定企业外,周日工作也必须得到有关当局的批准。在全国范围内,只有8月1日的瑞士国庆节被视为等同于周日。各州可以宣布另外至多八个等同于周日的节假日。这些节假日与法定的公众假期存在区别:尽管被视作周日的节假日一般也适用相同规定,但其法律基础由各州或各市自行确定,因此,在周日的细节规定方面可能存在差异。

#### 8.4.5 节假日和公众假期

在瑞士,所有雇员都享受每年至少4周的带薪休假(20岁以下的年轻人:5周的带薪休假),其中至少两周为连续休假。兼职雇员也有权根据其标准工作时数的比例享受带薪休假。带薪休假是必须使用的;不得用报酬的形式来代替休假。除此以外,没有其他法定休假福利。但是,集体劳资协议通常会规定更长时间的带薪休假。50岁以上的雇员一般可以获得每年25天的带薪休假。在带薪休假期间,工资的支付方式与正常工作时间的支付方式完全相同。欧盟集体劳动协议中经常出现的额外休假津贴,在瑞士仍未实行。

此外,雇员一般情况下可享受九个法定公众假期。因为各州可能会对各自的公众假期做出规定,一些州可能会有更多的公众假期。只有8月1日国庆节、新年假期、耶稣升天节和圣诞节(12月25日)为全国性的公众假期;各州的所有其他公众假期不尽相同。雇员也能享受婚假、丧假、迁居假、看牙医假等。法律并未对这些假期的时间做出明确规定。

[www.feiertagskalender.ch](http://www.feiertagskalender.ch)  
假期日历

#### 8.5 解约和缩时工作

雇佣合同可以随时由任何一方在无充分理由的情况下以书面或口头形式进行解约。根据瑞士法律,雇员代表委员会对于这一点不能提出异议。只有在大规模裁员的情况下,雇员代表委员会才能代表员工有权参与谈判。必须赋予其提交建议的机会,包括怎样避免裁员、怎样限制裁员数以及怎样降低影响。原则上收到解约通知的一方有权要求另一方书面说明解约的原因。不会有人调查解约从社会角度看是否有失公允,即解约的原因是否与雇员的绩效或其他个性特征有关;或者是否因经营陷入困境而不得不进行裁员。终止雇佣合同的方式包括:

- 解约通知
- 因合同变更导致合同失效(签署条件变更的新雇佣合同)
- 一致同意终止雇佣关系(共同取消雇佣合同)
- 在特定日期终止(固定期限的)合同
- 退休
- 雇员死亡

##### 8.5.1 解约期限和解约保护

一般来说,雇佣合同、标准雇佣合同、特定职业或是集体劳资协议会对解约通知期限作出明确规定。若无合同或相关规定,则适用“瑞士职责标准”的条款:

- 在试用期内(最长为3个月):7天
- 在工作第一年内:1个月
- 从工作第二年起至第九年:2个月
- 从工作第十年起:3个月

通知期限可以以书面协议形式进行变更,但不得少于一个月(唯有集体劳资协议下的工作第一年内的情况除外)。对于身居管理职位的雇员而言,从雇佣关系开始之初,通常就固定有最长达六个月的解约通知期限。如果未作其他规定,那么已通过试用期的劳动关系的结束日应该为某个月的最后一日。为使解约通知具有法律效力,即将被解雇的雇员必须在通知期限开始前收到通知。针对即时停职的情况,尽管雇员的工作立即停止(双方应履行的义务不变),但雇主仍须在解约期结束前继续支付雇员的工资。

在符合某些严格的前提条件时,雇主可即时解雇雇员:无法延续的个人劳动关系(例如发生欺诈、无故旷工或者违反竞业禁止规定等)。在大部分情况下,雇主应事先发出通知。雇主应在重大问题出现后立即采取即时解雇(即在数日内)措施,否则该权利失效。

## 雇佣和解雇的灵活性

1 = 受到法规制约

7 = 雇主自由决定

(图30)

1	香港	5.8
2	瑞士	5.8
3	新加坡	5.6
5	美国	5.3
6	冰岛	5.3
7	丹麦	5.2
9	阿联酋	5.2
11	英国	5.0
12	荷兰	4.8
16	德国	4.7
17	加拿大	4.7
26	中国	4.5
28	卢森堡	4.4
40	新西兰	4.2
42	印度	4.2
46	爱尔兰	4.1
90	法国	3.7
102	韩国	3.5
104	日本	3.5
127	意大利	3.0

资料来源:世界经济论坛发布的2019年度全球竞争力报告

因为诸如年龄、肤色或宗教信仰而解雇某个雇员是不恰当的,也不能因政治立场或工会成员身份而解雇某个雇员。不当解雇有效。雇员对不当解雇可提出上诉,并且可以要求赔偿(根据法院判决,赔偿金额最高相当于雇员6个月工资)在某些特定期限内不允许解雇雇员,比如雇员生病、发生意外事故、怀孕期间、或者正在服兵役、参与民防工作、担任公务员期间,或者在国外参与救灾工作期间。在上述期间的解雇行为无效(所谓的禁止期内解雇)。

与其他国家相比,瑞士提供了对投资者十分有利的劳动力市场条款。公司可以相对容易地雇佣和解雇员工,以适应经济形势的变化。

### 8.5.2 缩时工作和大规模裁员

如果经营情况恶化或出于其他原因,公司可能被迫采取措施降低员工成本。产能过剩可以通过暂时减产或完全停产来得到缓解。为保留工作职位,雇主通过申请缩时工作的方式,在特定期限内可从失业保险中获得雇员的80%收入损失。此举的目的是防止因暂时性且不可避免的工作量减少而导致解雇。但是,雇员有权拒绝缩时工作赔偿而继续选择获得全额工资。但是如果这样做,他们面临被解雇的风险。这是因为解雇是公司在面临经济形势波动时所能采取的最后一招。瑞士职责标准第335d-335g条规定,当出现大规模裁员时,雇主必须:

- 征求雇员意见并向雇员发出通告。
- 书面通知州劳工局。

www.work.swiss  
短时工作补偿

## 8.6 社会保险

瑞士的社会保险体系建立在三大支柱之上:国家、雇主以及个人社保计划。个人责任是该体系中的关键因素。因此,根据国际标准判断瑞士的整体税收及缴款负担非常适度。

5.8 瑞士社会保险的三大支柱是:

5.8 第一大支柱:政府支持的养老和遗属保险(OASI)以及长期的伤残保险或丧失工作能力福利(DI)满足了被保险人或受益人的最基本需求。这两者均为强制性保险,通过雇主、雇员共同缴纳保险金(根据工资的一定比例缴纳)及税收提供资金来源。

5.2 第二大支柱:职业养老保险计划(BVG)是对第1支柱的补充,使退休人员可以在退休后维持一贯的生活标准。所有在瑞士工作的人必须参加该保险。职业养老保险由雇主和雇员共同缴纳保险金(根据工资的一定比例缴纳)。

4.7 第三大支柱:雇员或自雇人士的个人自愿退休金计划,覆盖了额外个人需求,主要采用银行和保险存款形式。根据税法规定,作为第3支柱的个人退休金计划缴款可享受一定程度的优惠待遇。

4.2 除以上三大社会保险基本支柱外,还有失业保险、因服役或参加社会联防导致的收入补偿体系、父母津贴以及由各州法律规定的家庭津贴。

3.7 [www.bsv.admin.ch](http://www.bsv.admin.ch)  
瑞士联邦社会保险局(BSV)

3.5 [www.bsv.admin.ch](http://www.bsv.admin.ch) > Informationen für > Unternehmen/KMU  
为中小型企业提供的有关社会保险的建议

3.0 [www.kmu.admin.ch](http://www.kmu.admin.ch) > Practical information > Personnel > Personnel management  
针对中小型企业社会保险



## 强制性社保缴款概况

(图31)

保险	雇员	雇主	自雇人员	未就业人员
老年保险和遗属保险 (OASI)	工资收入的4.35%	工资收入的4.35%	最高8.1%	最低413瑞士法郎 最高20,650 瑞士法郎
伤残保险 (DI)	工资收入的0.7%	工资收入的0.7%	最高1.4%	最低65瑞士法郎 最高3,250 瑞士法郎
收入补偿、母亲产假工资、父亲陪产假	工资收入的0.225%	工资收入的0.225%	最高0.45%	最低21瑞士法郎 最高1,050 瑞士法郎
职业意外保险	无	UVG 工资额保险的净保费,最高148,200 瑞士法郎(取决于行业和风险)	投保强制性健康保险	-
非职业性意外险	UVG 工资额保险的净保费,最高148,200 瑞士法郎(取决于行业和风险,8 小时/周起)	无	自愿投保强制性健康保险	-
健康保险	人均	无(如有,自愿)	人均	人均
失业保险	收入不超过 148,200 瑞士法郎的按 1.1%;工资超出 148,200 瑞士法郎的部分按 0.5%	收入不超过 148,200 瑞士法郎的按 1.1%;工资超出 148,200 瑞士法郎的部分按 0.5%	不可投保)	-
职业养老金计划	工资总额的 2%–8%(取决于年龄、工资和养老金规定)	工资总额的 2%–8%(取决于年龄、工资和养老金规定)	自愿	-
家庭津贴	仅瓦莱州(工资的0.3%)	工资的0.7%–3.5%(取决于各个家庭补助机构)	0.3%–3.4%,年收入上限为148,200 瑞士法郎	-

资料来源:瑞士联邦社会保险局(2022年)

### 8.6.1 养老和遗属保险(OASI)

OASI向老年人提供津贴(退休养老金),或者向遗属提供津贴(寡妇及孤儿抚恤金)。津贴金额依据雇员此前的收入和缴款时间长度而定。对于在瑞士生活或工作的每个人来说,OASI是强制性的保险。在瑞士工作的人员,不论男女均需缴款,雇主和雇员各缴纳一半。未就业人群(例如学生、残疾人、退休人员或者家庭主妇)只要在瑞士生活均需缴款。该保险以现收现付为基础:正在就业的人为退休人员提供养老金。

### 8.6.2 伤残保险(DI)

伤残保险的目的在于帮助那些因先天缺陷、疾病或意外事故致残的人员重返社会。只有在此人无法就业或重新开展工作的情况下,才向其支付该保险金。该保险的缴款具有强制性,并且是与OASI缴款一起被征收的。

### 8.6.3 意外险(AI)

意外险涵盖了在瑞士就业的所有人员在工作场所发生的意外、职业疾病、以及非职业意外。卫生保健及附属需求(治疗、所需的医疗援助、旅行和交通成本)和付款(日常福利津贴、伤残津贴、一次性赔偿和永久性护理津贴和遗属津贴)均包含其中。雇主对职业意外和疾病保险缴纳保费,而雇员对非职业意外保险缴纳保费。雇主必须提供全部保费金额,雇员需缴纳的部分则从工资中扣除。保费金额以雇员的投保工资为基础。最高投保工资为每年148,200瑞士法郎。

[www.bag.admin.ch](http://www.bag.admin.ch) > Insurances  
联邦公共卫生署(FOPH)有关意外保险的信息

### 8.6.4 健康保险和病休津贴

强制性健康保险覆盖了疾病、怀孕以及不适用于意外险的意外事故。雇员可以自由选择保单。任何人都有权参加基本保险而不论其健康状况或年龄。此外,也可自愿办理补充保险(一般都要求进行健康检查)。参保所需缴纳的金额按照一人一份的原则收取,与收入无关。除此以外,保费金额取决于分摊费用(0-2,500瑞士法郎)、所选择的模式以及所在地。雇主一般不会对健康保险缴款。

在瑞士,雇主没有法律义务为其雇员购买病休津贴保险。如果雇主未向雇员提供团体保险,那么在雇员非因自身过错而无法工作的情况下,雇主有责任在一定时期内向该雇员支付全额工资(取决于雇员的工作年数)。因怀孕而不能工作的女性员工适用该情况。

因此许多雇主都为其雇员办理病休津贴保险。费用依据保险范围(疾病、生育、意外事故)而定。按照“失去收入赔偿法”规定,生育津贴优先于病休津贴。只要未出现过度赔偿,孕妇将获得投保的病休津贴作为生育津贴的补充。

[www.bag.admin.ch](http://www.bag.admin.ch) > Topics > Insurance  
联邦公共卫生署(BAG)有关医疗保险的信息

[www.priminfo.ch](http://www.priminfo.ch)  
医疗保险公司保费比较(BAG)

### 8.6.5 收入补偿(EI)、生育津贴、父亲陪产假

收入补偿条例规定,向因服役或参加民防工作导致收入出现部分损失的人提供补偿。该条例也将怀孕期间的收入损失纳入其中(生育津贴)。该保险是强制性的,向OASI计划缴款的所有人也必须缴纳该保险(雇主和雇员各承担一半)。

受雇怀孕妇女在分娩前将获得其平均工资的80%,每日最高金额为196瑞士法郎,时间持续14周。获得该福利的前提是拥有针对出生前九个月的强制性OASI险,怀孕期间至少工作五个月并且在分娩时仍然具备工作能力。在受雇妇女怀孕期间或分娩后16周内,雇主不得解雇该雇员。产妇在分娩后八周内不允许工作(禁止工作)。

自2021年起,父亲可以在孩子出生后六个月内享有两周带薪假。

[www.bsv.admin.ch](http://www.bsv.admin.ch) > Insurances  
联邦社会保险局(BSV)关于收入补偿的信息

### 8.6.6 失业保险

雇员一旦失业,失业保险将继续在有限时间内支付部分工资,并资助失业人员重返劳动力市场。对雇员而言,失业保险是强制性的。所有非自雇形式的雇员均须缴款。雇主和雇员缴纳的失业保险金额相同(均为 1.1%)。自雇人员即使出于自愿也不能为自己投保失业保险。为了获得失业津贴,雇员必须出具最近 2 年内至少十二个月的缴款证明,也就是说以雇员身份工作过。对于欧盟/EFTA 公民来说,如果在瑞士境内工作过并缴纳了失业保险金额,那么这些金额在其自己国家也可进行折算。另外一个要求是,相关人目前必须可以工作,即他/她已经准备好、有能力而且被允许从事合适的工作,并且参加了各种帮助重返工作的措施。其义务包括定期求职。依照 OASI,补偿一般会达到工资的 70%(失业前 6 个月的平均工资或最优惠情况下 12 个月的平均工资),或者如果失业人员有子女需要抚养、遭遇伤残或其收入低于 3,797 瑞士法郎,那么所获得的补偿会达到工资的 80%。最高投保工资为每年 148,200 瑞士法郎。一般说来,最长时间为 520 天的津贴可在两年内支取。

[www.work.swiss](http://www.work.swiss)  
求职者

### 8.6.7 职业养老金计划

企业养老金旨在确保雇员可以维持其退休前的生活标准。该计划以《联邦职业养老金法(BVG)》为依据,自 1985 年以来,所有年满 18 岁的受雇人员(防止风险)和年满 25 岁的人员(储蓄计划)都必须参保养老保险。前提是最低收入目前需为 21,510 瑞士法郎(自 2021 年起)。法定的最高投保工资为 86,040 瑞士法郎。雇主至少支付与雇员缴款额相同的金额。有些雇主选择支付更多保费。保费占收入的比例可在 7% 至 18% 之间,依年龄和性别而定(年纪越大,保费额越高)。所支付的养老金金额应符合法律规定的转换率,不能低于该标准(自 2014 年起转换率为 6.8%)。养老金基金的形式包括基金会、合作社或公共法律机构,受到州和联邦监管机构的监督。规模较小的公司通常会加入集体养老基金会或联合会。

[www.bsv.admin.ch](http://www.bsv.admin.ch) > Social Insurances > Occupational pension funds  
联邦社会保险局(FSIO)关于职业养老金的信息

### 8.6.8 家庭津贴

家庭津贴对抚养孩子的费用进行部分补偿。这种仅限于雇员的待遇自 2013 年 1 月 1 日起扩大至全瑞士境内的自雇人员。农业领域有专门的相关法规。每个孩子只能领一份津贴。

家庭津贴包括孩子和教育津贴以及各州所规定的出生和收养津贴。所有州对每个孩子每个月最低津贴的规定如下:

- 对每个孩子提供 200 瑞士法郎津贴,直至年满 16 岁
- 对 16 至 25 岁的孩子提供每人 250 瑞士法郎的教育津贴

家庭津贴几乎完全由雇主出资,但是瓦莱州除外(部分金额由雇员出资)。

[www.ch.ch](http://www.ch.ch) > A-Z > Family allowances  
各州的家庭津贴计算

## 8.7 招聘

招聘外部候选人有多种途径:

1. 报纸或专业刊物广告
2. 互联网广告
3. 联系大学(互联网平台/招聘会)
4. 求助外部咨询机构
5. 从竞争者处招募(猎头)
6. 和地区就业服务中心(RAV)合作
7. 咨询第三方。

选择何种途径取决于每个雇主自身的需求和预算。

### 8.7.1 公共就业服务

地区就业服务中心是专门为求职者提供咨询并安置求职者的公共服务提供商。在雇主招聘时,有 100 多家地区就业服务中心能通过其咨询顾问为雇主提供专门的建议。有很多高素质的求职者在地区就业服务中心登记,他们可立即接受长期或临时性职位。地区就业服务中心会可以应要求按照雇主标准对申请者进行筛选,从而简化了选择过程。地区就业服务中心也在其网站和/或电视广播中公布内部就业市场的职位信息。地区就业服务中心的网站是瑞士最大的求职市场。主要优势在于其所有的服务均免费提供。

[www.work.swiss](http://www.work.swiss)  
失业保险与公共就业中介门户网站

### 8.7.2 就业代理机构

公司值得通过就业代理机构寻觅优秀的专业人士或经理人。这些机构可以承担大部分招聘工作:撰写招聘广告、选择媒体并挑选候选人。如果公司名字因行业或内部原因而需对外保密,那么公司与就业代理机构合作也是明智的做法。但是,该方法的代价昂贵,因为其费用可能相当于该职位一两个月工资。

### 8.7.3 猎头

猎头也被称为人力资源顾问公司,将公司对高素质专业人才和经理人的需求与个人对寻找具挑战性和诱人职位的渴望进行匹配。猎头专门通过直接联络的方式进行招聘,并在接受委托的基础上开展工作。它们的类型从专长于特定行业的公司直至大型跨国公司,其中包括非常著名的公司,以及适合多方面任务、复杂工作或非常规解决方案的专业性公司。如果内部招聘或在网站/报纸上刊登广告的常规方式未能奏效,那么聘请猎头公司总会有所收获。

### 8.7.4 员工租赁/临时性就业代理机构

通过临时性就业代理机构聘用员工工作一段时间对于大量订单蜂拥而至和必须临时更换员工的情况特别适用。时薪由代理机构与客户商定,通常为一般时薪的1.4倍至2倍。但是,只有工作时间才支付薪水(包括一切其他费用)。代理机构作为雇主向临时就业员工支付报酬,并且承担所有的扣除款项和社会保险金。适用于“传统”雇佣形式的劳动法保护条款对这类机构也同样有效。

临时性就业代理机构需要获得州政府签发的许可证方可运营。此外,临时性就业代理机构还需要留出一笔高额保证金,作为其雇员索赔的准备金。如需在海外开展业务,也需要联邦许可证以及更高金额的保证金。禁止从国外租赁员工(除了集团内部在非常严格的前提条件下可以)。

[www.hrswiss.ch](http://www.hrswiss.ch)  
HR Swiss——瑞士人力资源管理协会

[www.swissstaffing.ch](http://www.swissstaffing.ch)  
个人服务提供商协会