



NATIONS UNIES

CONSEIL
ECONOMIQUE
ET SOCIAL



Distr.
GENERALE

E/1978/8/Add.12
13 février 1978
FRANCAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

Première session ordinaire de 1978
Point 5 de l'ordre du jour. Mise en
application du Pacte international
relatif aux droits économiques,
sociaux et culturels

RAPPORTS PRESENTES PAR LES ETATS PARTIES AU PACTE, CONFORMEMENT A LA
RESOLUTION 1988 (LX) DU CONSEIL, AU SUJET DES DROITS FAISANT L'OBJET
DES ARTICLES 6 à 9

NORVEGE

/23 décembre 1977/

1. Remarques générales

En matière d'introduction, il peut être intéressant d'exposer la façon dont la Norvège s'acquitte des obligations qui lui incombent en vertu du droit international. Il convient de rappeler à ce propos le rapport présenté par la Norvège le 22 mars 1977, conformément au Pacte international relatif aux droits civils et politiques (document CCPR/C/I/Add.5). Mais la jouissance effective des droits économiques, sociaux et culturels est fort différente de celle des droits civils et politiques, et il n'est peut-être pas inutile de présenter ici certaines observations complémentaires.

En principe, c'est aux tribunaux qu'il incombe de garantir l'exercice de ces droits. Le rôle qu'ils jouent à cet égard en contrôlant la constitutionnalité des lois est toutefois secondaire, puisque la constitution comporte une seule disposition de nature économique, sociale et culturelle (par. 110, voir A, ci-dessous) et que la portée juridique de cette disposition apparaît malaisée à définir. C'est donc la législation ordinaire qui est essentielle dans ce domaine. Le principe de "légalité" 1/ n'a qu'une importance limitée. Il est destiné à protéger le citoyen contre l'empiètement des pouvoirs publics sur ses droits,

1/ Selon ce principe, les pouvoirs publics doivent être habilités par les lois adoptées par l'Assemblée nationale (le "Storting") pour intervenir dans le domaine des droits des citoyens. Pour imposer de nouvelles charges, il leur faut exiger plus rigoureusement le respect d'obligations existantes ou supprimer un droit supposant ainsi une autorisation législative. Il convient de noter que ce principe protège tous les individus sans distinction de race, de sexe, de langue, etc.

78-02673

/...

tandis que les droits économiques, sociaux et culturels ont un caractère plus "matériel" : ils supposent, sous quelque forme, que des prestations sont fournies par l'Etat.

Ces droits ne devraient donc pas être considérés exclusivement d'un point de vue juridique, puisque leur aspect financier, comme le prouvent par exemple les ouvertures de crédits budgétaires annuelles, est manifestement aussi d'un grand intérêt. En dernier recours, c'est le corps politique qui décide dans quelle mesure les droits économiques, sociaux et culturels doivent recevoir un effet pratique. En Norvège, le système de l'Etat-providence jouit d'un large appui public.

ARTICLE 6 : LE DROIT AU TRAVAIL

A. Principales lois - réglementation administrative

En 1954, un nouveau paragraphe (par. 110) a été ajouté à la Constitution. Il est ainsi formulé :

"Les pouvoirs publics ont la charge de créer des conditions propres à permettre à toute personne en état de travailler de gagner sa vie par son travail."

La portée juridique de cette disposition demeure assez incertaine. Elle est formulée de telle manière qu'elle n'accorde à l'individu aucun droit qu'il puisse invoquer devant les tribunaux. Sans doute doit-elle être considérée comme un manifeste, une déclaration politique ayant force obligatoire.

Le "droit au travail" suppose une politique systématique de l'emploi. Le cadre de cette politique est fixé dans la loi No 9 du 27 juin 1947 instituant des mesures en vue de développer l'emploi. L'article premier de cette loi est ainsi formulé :

"La Direction du travail devra suivre attentivement le développement de l'emploi en Norvège, agir en vue d'assurer un degré d'emploi stable et satisfaisant, et conseiller le ministère dans les affaires relatives à l'emploi et au chômage. Elle devra à cet effet :

a) Recueillir des informations sur l'emploi, sur le chômage et sur les possibilités de travail, chercher à découvrir les causes des variations dans l'emploi, et publier régulièrement des tableaux d'ensemble de l'emploi et du chômage;

b) Faire en sorte que les institutions de l'Etat, les départements et les communes élaborent des plans détaillés pour l'exécution de travaux publics, pouvant être réalisés à bref délai dans une mesure satisfaisante

/...

dans les différentes régions du pays. La Direction du travail devra réunir et conserver les renseignements d'ensemble sur ces plans. Elle s'efforcera aussi de se tenir le mieux possible au courant des plans de travail établis par des particuliers, lorsque l'exécution de ces plans présentera un intérêt général du point de vue de l'emploi;

c) Faire en sorte de mettre en train, aux époques de chômage, des travaux utiles, et d'y surseoir aux époques où la main-d'oeuvre fait défaut, s'ils peuvent être différés sans grand inconvénient;

d) Encourager des mesures en vue de prévenir le chômage ou d'y remédier et contribuer ainsi au développement planifié et organisé de la vie industrielle et à la coordination des mesures instituées à cet effet;

e) Diriger le service de placement en vue de procurer à tous un emploi approprié et de fournir une main-d'oeuvre appropriée pour tous les emplois vacants;

f) Mettre sur pied des services d'orientation professionnelle dans le but d'aider les jeunes et d'autres personnes intéressées à choisir une carrière, à recevoir la formation nécessaire et à s'adapter à la vie active, et coordonner toutes les activités officielles ayant un rapport avec l'orientation professionnelle.

En outre, la Direction du travail traitera des questions relatives aux prestations payables sur les fonds du plan national d'assurances, en vertu du chapitre 4 de la loi nationale d'assurances.

Le Ministère publiera de nouvelles directives concernant les activités de la Direction et lui confiera de nouvelles fonctions outre celles mentionnées aux premier et second paragraphes."

Le 15 août 1977, un Livre blanc sur la politique de l'emploi (rapport au Storting No 14 : 1977-78) a été présenté au Parlement. L'objectif de la politique de l'emploi, tel qu'il est défini dans ce Livre blanc, est que toute personne âgée de 17 à 69 ans qui le souhaite puisse obtenir un emploi rétribué à plein temps ou à temps partiel, ou se voir offrir les moyens de suivre une formation appropriée. Afin de parvenir à ce but, au moyen de mesures économiques et du développement régional, les pouvoirs publics mettront l'accent sur la création de nouveaux emplois, notamment en dehors des zones surpeuplées. Le Livre blanc attache une grande importance aux propositions tendant à ce que les groupes les plus désavantagés sous le rapport de l'accès au marché du travail se voient offrir la possibilité d'obtenir un travail rétribué. Il devrait être examiné au Storting au printemps 1978. On trouvera ci-joint un résumé en anglais du rapport au Storting No 14 : 1977-78.

/...

B.1. Libre choix d'une profession

Le "droit au travail" suppose non seulement qu'il y ait du travail mais encore qu'on puisse choisir librement sa profession. La législation norvégienne ne comporte pas de dispositions générales prévoyant expressément un tel droit, bien que le principe en soit reconnu. On peut faire mention des règles spéciales qui suivent :

Jadis, seuls des luthériens pouvaient être nommés aux emplois supérieurs de l'Etat. Cette exigence s'explique par le fait qu'il existe en Norvège une Eglise d'Etat (cf. par. 2 de la Constitution). Mais cette condition d'appartenance à une confession pour occuper des fonctions publiques importantes a été progressivement abolie, de sorte qu'elle ne s'applique plus aujourd'hui qu'aux ecclésiastiques et aux professeurs de théologie.

Le paragraphe 92 de la Constitution dispose expressément que les hommes et les femmes peuvent également détenir de hauts emplois publics. Mais l'accès aux fonctions importantes de l'Etat est réservé aux citoyens norvégiens.

Comme exemple d'une disposition restreignant indirectement le droit au libre choix de la profession, on mentionnera le fait qu'une personne demandant une allocation de chômage peut, en certaines circonstances, être obligée de s'établir dans une autre commune pour y exercer une profession appropriée. Si elle refuse, elle perdra le droit à recevoir l'allocation quotidienne en vertu du chapitre IV de la loi No 12 du 17 juillet 1966 sur l'assurance nationale.

Bien que le choix de la profession soit libre en principe, on peut raisonnablement concevoir que certains groupes aient besoin d'une aide et d'une orientation particulières. Cette remarque s'applique spécialement à ceux qui se présentent pour la première fois sur le marché norvégien du travail.

Immigrants

Le nombre accru d'immigrants venus de pays extérieurs à l'Europe septentrionale et, pour une large mesure, à l'Europe en général, au cours de ces dernières années a donné un surcroît de travail au service de l'emploi, qu'il s'agisse de placer des travailleurs ou de les informer des conditions existant sur le marché norvégien du travail et de les aider à s'adapter à des domaines nouveaux pour eux. Aussi, a-t-on fondé à Oslo, où se trouve la majorité des immigrants, une agence spéciale de l'emploi et de l'information destinée aux étrangers. En même temps que des fonctionnaires du service de l'emploi, des conseillers juridiques et des fonctionnaires de la sécurité sociale sont affectés à cette agence, qui comporte aussi un service spécial d'interprétariat.

Personnes handicapées

La recherche d'un travail pour les personnes handicapées (réadaptation professionnelle) fait partie intégrante des activités habituelles du service de l'emploi, l'objectif étant de donner une place dans le monde du travail aux handicapés quelle que soit leur infirmité. Toutefois, il n'existe pas de réglementation réservant un certain nombre d'emplois aux handicapés.

/...

Jeunes

Des programmes spéciaux ont été mis en oeuvre au titre de la lutte contre le chômage des jeunes. L'objectif est d'inspirer aux jeunes le désir de poursuivre leurs études ou de recevoir une formation professionnelle, ainsi que de leur fournir des renseignements et une formation pratique, de sorte qu'ils puissent trouver du travail dans une entreprise.

Des projets expérimentaux visant à venir en aide aux jeunes socialement défavorisés, en particulier aux victimes de la drogue ou de l'alcool sont en cours.

Certains bureaux de l'emploi disposent de fonctionnaires spécialement chargés de travailler sur des projets intéressant les jeunes.

Femmes

En 1975, cinq conseillers ont été nommés avec mission de travailler sur des questions relatives à l'emploi des femmes. Ils ont été affectés à différentes circonscriptions. En dehors de ces activités extérieures, un vaste programme d'information concernant les problèmes particuliers que rencontrent les femmes dans le monde du travail a été mis en oeuvre à l'intérieur du service.

Des programmes spéciaux d'orientation professionnelle d'une durée de deux à quatre semaines ont été mis au point à l'intention des femmes âgées de plus de 20 ans. Ces programmes sont destinés aux femmes qui ont perdu leur emploi ou qui n'ont encore jamais travaillé.

B.2. Politiques et techniques ayant pour objet d'assurer un développement économique, social et culturel continu

En cette période de récession économique, il faut déployer des efforts particuliers pour maintenir le niveau de l'emploi.

En matière d'emploi, la politique de la Norvège repose sur certains principes précis. L'un d'eux est de permettre aux travailleurs de garder leur emploi aussi longtemps que possible. C'est seulement lorsque cela n'est pas faisable que d'autres mesures sont prises, à titre de solution de rechange, de deuxième ligne de défense, en vue de créer de nouveaux emplois à l'intention des chômeurs. L'attribution d'allocations de chômage est considérée comme un dernier recours.

C'est conformément à ce principe général que le programme de la politique générale de l'emploi a été complété par une série de nouvelles mesures. Des emplois supplémentaires ont été créés grâce au lancement, aux niveaux national et local, de projets gouvernementaux, surtout dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics (investissement d'équipement, etc.). A côté de ces projets d'investissements, des "emplois occasionnels" ont été créés pendant la période de récession actuelle. Il s'agit d'emplois dans l'administration publique, les services sociaux, les services de santé, le secteur écologique, etc. Cette mesure a permis d'élargir la gamme d'emplois supplémentaires s'offrant à de nouveaux groupes de travailleurs, tels que les femmes, les jeunes et les handicapés professionnels. Environ 40 p. 100 des personnes recrutées pour pourvoir ce genre de postes supplémentaires occupent de tels emplois occasionnels.

/...

Des stages dans les entreprises sont venus compléter le programme de formation professionnelle en vue d'éviter les mises à pied et les licenciements. Environ un tiers des personnes touchées par le programme de formation suivent des stages dans des entreprises.

Une grande importance a été accordée à un programme spécial de lutte contre le chômage chez les jeunes et, parallèlement au système de travaux de secours, de nouvelles méthodes ont été expérimentées, telles que la création d'emplois "occasionnels" et l'octroi de subventions aux entreprises assurant une formation. Ces subventions ont été accordées aux employeurs du secteur privé engageant des jeunes pour des "emplois occasionnels".

En mars 1976, plus de 15 000 personnes avaient trouvé un emploi grâce à ces mesures spéciales.

Un certain nombre de nouvelles formes d'aide - facilités de trésorerie, réductions d'intérêt pour favoriser la constitution de stocks, prêts de fonctionnement - sont venues s'ajouter à la série des mesures préventives (première ligne de défense). Cette assistance a atteint des proportions considérables. Le nombre de personnes employées par des entreprises auxquelles des facilités de trésorerie ont été accordées s'élève à près de 50 000, tandis que 10 à 15 000 personnes sont employées par des entreprises bénéficiant de réductions d'intérêt. On estime que 10 à 20 p. 100 de l'ensemble de la main-d'oeuvre industrielle ont été touchés par une de ces trois formes d'aide.

B.3. Mesures visant à améliorer au maximum l'organisation du marché du travail

C'est le Ministère des collectivités locales et du travail (Kommunal - og arbeidsdepartementet) qui est responsable de la mise en oeuvre de la politique de l'emploi officielle.

Certaines institutions qui en dépendent, telles que la Direction du travail (Arbeidsdirektoratet), et le Fonds de développement régional (Distriktenes utbyggingsfond) sont des organes consultatifs et exécutifs du Ministère. En règle générale, les organes exécutifs soumettent au Ministère des propositions tendant à l'application de mesures spécifiques. Le Ministère évalue ces propositions et notamment leurs incidences, politiques et en examine les aspects financiers et juridiques. S'il le juge utile, le Ministère, peut à son tour soumettre ces propositions au gouvernement pour examen.

La politique de l'emploi est établie en même temps que le budget national annuel et que le programme à long terme (quadriennal). En outre, elle se manifeste à la fois par l'adoption de nouvelles lois et par la solution apportée aux problèmes pratiques quotidiens. Enfin, elle est fondée sur un certain nombre de rapports gouvernementaux (livres blancs) présentés au Parlement (Storting).

L'établissement et l'analyse des statistiques relatives à l'emploi constituent un élément important du processus de planification de l'emploi.

/...

Les statistiques concernant les chômeurs inscrits (établies sur la base des renseignements fournis par les bureaux de placement locaux) jouent un rôle essentiel dans l'évaluation de la situation de l'emploi. Périodiquement, on peut avoir au sujet des chômeurs les renseignements suivants : sexe (données mensuelles) comtés, districts et municipalités (données mensuelles), âge (janvier, avril, juillet, septembre et novembre), durée du chômage (cinq groupes - janvier et septembre).

Les principaux chiffres sont disponibles peu de temps après la date de référence (le dernier jour ouvrable du mois). Ces renseignements constituent une partie des statistiques publiées tous les mois au sujet du nombre de demandeurs d'emploi. A la fin de chaque mois, on possède au sujet de ces derniers des chiffres précisant s'ils possèdent un emploi à temps complet, à temps partiel ou s'ils sont toujours en chômage.

Une autre source de statistiques sur le chômage est le bulletin trimestriel Enquêtes par sondage sur le marché de la main-d'oeuvre, Arbeidskraftundersøkelser 2/. Ces bulletins fournissent des renseignements supplémentaires sur les chômeurs (personnes non employées en quête d'emploi).

Les statistiques mensuelles concernant les offres d'emploi enregistrées dans les bureaux de placement locaux font partie des indicateurs cycliques "dominants". La Direction du travail mène une enquête statistique au mois d'octobre de chaque année en vue d'évaluer le nombre total d'offres d'emploi restées non satisfaites dans le secteur manufacturier et dans celui du bâtiment et des travaux publics.

En se fondant sur les statistiques concernant les demandes et les offres d'emploi, la Direction du travail publie chaque mois l'Indicateur d'étroitesse du marché (pourcentage du nombre des offres d'emploi enregistrées au début du mois plus celui des nouvelles offres enregistrées au cours du mois considéré par rapport au nombre correspondant de demandes d'emploi).

Les statistiques concernant les compressions de personnel communiquées à la Direction du travail (licenciements, mises à pied, réduction des heures de travail), mentionnent les entreprises où les compressions ont touché plus de 10 personnes au cours d'un même mois.

Depuis deux ans, il paraît une nouvelle publication mensuelle qui évalue la situation de l'emploi (situation actuelle et prévisions sur six mois) de façon à indiquer l'effet des mesures sélectives de développement de l'emploi et qui fournit des renseignements par type de mesures, par comté, par âge et par sexe.

C'est la publication trimestrielle des enquêtes par sondage sur le marché de la main-d'oeuvre qui constitue la source principale de statistiques en matière d'emploi. En raison d'erreurs d'échantillonnage, de modifications apportées au questionnaire, etc., ces statistiques n'ont eu jusqu'à présent qu'une valeur limitée en tant qu'indicateur cyclique. En outre, elles présentent le grave inconvénient de ne pas fournir de chiffres sûrs par circonscription géographique.

En vue de compenser les insuffisances des données de l'AKU du point de vue de la répartition géographique, un bulletin statistique régional, est publié depuis le premier trimestre de 1975. Ce bulletin donne des renseignements sur les secteurs des industries extractives, des industries manufacturières, du bâtiment et des travaux publics.

Depuis 1973, des statistiques relativement complètes et détaillées (janvier et août) sont établies sur l'emploi dans les différentes entreprises étroitement associées à la production de pétrole brut et de gaz naturel en mer du Nord. Le nombre de ressortissants étrangers employés dans l'industrie pétrolière y est précisé.

B.4. Orientation technique et professionnelle et programmes de formation

L'orientation professionnelle est confiée aux autorités responsables du marché de la main-d'oeuvre et de l'éducation nationale qui coopèrent suivant des directives établies par un organe spécial, le Comité de coordination de l'orientation professionnelle. Ce comité, composé de représentants des différents types d'établissement d'enseignement et du Service de l'emploi, a récemment été réorganisé pour que travailleurs et employeurs puissent y être représentés. La Direction du travail assure les services de secrétariat de ce comité.

Les responsables de l'éducation nationale et du service de l'emploi ont coopéré en vue de mettre au point et d'organiser l'orientation professionnelle dans les établissements scolaires. L'orientation figure aujourd'hui aux programmes des 7ème, 8ème et 9ème années d'études primaires obligatoires.

Ces programmes comprennent des études pratiques. Les écoliers, essentiellement ceux des 8ème et 9ème années, suivent au moins une semaine de stage dans des entreprises.

Au niveau secondaire (deuxième cycle des lycées, "écoles du peuple" (folkehøyskole), écoles normales, etc.), l'orientation professionnelle obéit à des programmes établis par la Direction du travail. En outre, en coopération avec divers organes et aux termes d'arrangements spéciaux, le service de l'emploi renseigne et oriente dans tous le pays les élèves du deuxième cycle des lycées.

Le service d'orientation professionnelle coopère avec les conseillers pédagogiques des universités, des grandes écoles et d'autres établissements de formation.

La formation professionnelle des adultes joue un rôle de plus en plus important. Pour les femmes, pour la plupart mariées, souhaitant connaître les possibilités d'emploi qui leur sont offertes, des cours spéciaux d'information sont organisés dans un grand nombre de comtés.

En 1974, un programme de six semaines a été lancé en vue de lutter contre l'accroissement du chômage parmi les jeunes de 16 à 20 ans. Le programme type consistait en des stages dans différentes entreprises ou dans différents services

/...

d'une même entreprise. Un jour par semaine était réservé à l'orientation professionnelle, collective ou individuelle. Dans le cadre de l'orientation professionnelle générale les intéressés recevaient des renseignements sur les conditions de travail, les droits et obligations professionnels et le rôle et les tâches respectives des associations de travailleurs et d'employeurs.

Des programmes d'orientation professionnelle de 2 à 4 semaines existent également pour les femmes de plus de 20 ans (voir B.1).

Un programme d'orientation professionnelle pour les jeunes infirmes mentaux a été mis en place. Ce programme est en cours de perfectionnement.

Le but de la formation professionnelle des adultes est en tout premier lieu de créer des possibilités d'emploi pour les travailleurs qui ont besoin d'acquérir une formation afin de trouver un emploi stable et approprié. Cette formation vise également à permettre aux intéressés de répondre aux besoins actuels du marché du travail.

On s'emploie actuellement à organiser simultanément une grande variété de stages car il faut que les programmes soient très souples. Il devrait être ainsi possible que des stages débutent dès que la situation du marché du travail l'exige.

/...

B.5. Protection contre le licenciement arbitraire

Les dispositions concernant la protection contre le licenciement arbitraire figurent dans la loi du 4 février 1977 relative à la protection des travailleurs et aux conditions de travail 3/.

Le préavis de licenciement est soumis à des règles précises. Il doit être notifié par écrit par l'employeur et remis en personne à l'employé ou lui être adressé sous pli recommandé.

Le préavis de licenciement doit informer l'employé de son droit de demander l'ouverture de négociations et d'engager des poursuites judiciaires ainsi que des délais qui lui sont impartis pour le faire. L'employé peut exiger de connaître les motifs de son licenciement.

Pour être valable, le préavis de licenciement doit être fondé sur des motifs suffisants. Invoquer une réduction des activités ou des mesures de rationalisation ne saurait constituer un motif suffisant si l'employeur peut fournir un autre emploi approprié dans l'entreprise.

Si un employé reçoit un préavis de licenciement pendant un congé de maladie ou un congé de maternité, l'employeur doit prouver qu'il existe d'autres motifs de licenciement valables.

La loi relative aux conditions de travail prévoit une période de préavis plus longue que précédemment. Pour les travailleurs comptant moins de cinq ans de service dans l'entreprise, la période de préavis est généralement d'un mois. Pour ceux comptant plus de cinq ans, un préavis minimum de deux mois est requis.

Discrimination en matière de recrutement et de licenciement

Il n'y a pas en Norvège de législation prévoyant expressément des garanties contre la discrimination en matière de droit au travail et contre le licenciement arbitraire.

Toutefois, en ce qui concerne les emplois dans l'administration publique, on peut présumer que le principe d'égalité consacré dans le droit administratif et les dispositions du Code pénal relatives à la responsabilité du fonctionnaire pour les actes commis dans l'exercice de ses fonctions sont applicables.

En ce qui concerne l'emploi dans le secteur privé, le paragraphe 410 du Code pénal général est applicable. Ce dernier prévoit des sanctions contre tout employeur qui refuse d'engager une personne ou la licencie, lorsqu'il y a déjà eu engagement de sa part de prendre ou de garder ladite personne à son service. Cette disposition toutefois n'est applicable que lorsqu'il existe un contrat de travail. Comme il a été indiqué plus haut, la loi sur les conditions de travail

3/ Voir la liste de documents de références jointe au présent rapport.

(loi No 4 du 4 février 1977) prévoit des mesures de protection contre les licenciements arbitraires. Enfin, les dispositions des conventions collectives offrent une certaine protection contre les différences de conditions de travail pour les secteurs de l'industrie qu'elles visent.

En dernier lieu, il convient de mentionner que le gouvernement a déposé un projet de loi relatif à l'égalité de conditions entre les sexes (voir projet de loi au Odelsting, No 1, 1977-1978) 4/. Le premier paragraphe de l'article 4 du projet de loi interdit tout traitement discriminatoire entre femmes et hommes, notamment en ce qui concerne le recrutement et le licenciement.

B.6. Protection contre le chômage

Voir point B.2.

C. Renseignements statistiques et autres

En 1974, l'économie norvégienne s'est caractérisée par un très haut niveau d'exploitation de la capacité de production. Vers la fin de l'année toutefois, la demande étrangère a commencé à décliner, ce qui a provoqué une certaine diminution du nombre d'offres d'emploi. Le chômage a augmenté progressivement pendant le premier semestre de 1975, tendance qui s'est maintenue par la suite.

En mars 1975 cette situation a fait l'objet de discussions entre divers ministères, ainsi qu'avec le Conseil norvégien du marché du travail. Au début du mois de mai, ces discussions ont abouti à l'adoption par le gouvernement d'une loi prévoyant des aides supplémentaires à l'emploi pour lesquelles étaient alloués quelque 200 millions de couronnes norvégiennes.

En mai 1975, devant l'ampleur de la récession, le gouvernement a demandé au Conseil du marché du travail d'élaborer un programme d'action concrète pour la saison d'hiver. Ce programme d'action a été soumis au gouvernement à la mi-juillet.

Un projet de loi basé sur le programme d'action et prévoyant des aides à l'emploi d'un montant total de 500 millions de couronnes norvégiennes a été présenté en septembre. Les mesures prévues visaient notamment à augmenter le nombre des projets publics et à intensifier la formation des travailleurs, ainsi qu'à faciliter le maintien de la production.

Différentes mesures complémentaires ont été prises au cours de l'hiver et du printemps 1975-1976 (voir également point B.2).

Selon l'enquête sur la main-d'oeuvre effectuée par le Bureau central de statistique, en 1976 le nombre de chômeurs s'élevait en moyenne à 1 771 000, dont 1 083 000 (61 p. 100) étaient des hommes et 688 000 (39 p. 100) des femmes. La

4/ Dont une traduction sera communiquée dès qu'elle sera disponible.

population économiquement active représentait 63 p. 100 de l'ensemble des personnes de 16 à 74 ans. Le pourcentage d'emplois était de 77 p. 100 chez les hommes et de 49 p. 100 chez les femmes. Parmi les personnes employées, 1 503 000 (85 p. 100) étaient des salariés, les autres étant des travailleurs indépendants ou travaillant dans une entreprise familiale.

Parmi les personnes ayant une activité lucrative, 73 000 (4 p. 100) ont déclaré travailler de 1 à 9 heures par semaine. Pour 107 000 d'entre elles (6 p. 100), la durée du travail hebdomadaire était de 10 à 19 heures, pour 158 000 (10 p. 100) de 20 à 29 heures et pour 1 273 000 (77 p. 100) supérieure à 30 heures. La durée moyenne de travail hebdomadaire en dehors du foyer était sensiblement moindre pour les femmes que pour les hommes, 30 et 42 heures respectivement. Elle a diminué de 1975 à 1976 tant pour les hommes que pour les femmes.

Le nombre de chômeurs pendant le premier semestre de 1976 était beaucoup plus élevé que pendant la période correspondante de 1975 et très supérieur au niveau enregistré les années précédentes. Toutefois, à compter du début du mois de septembre, le chômage a légèrement fléchi par rapport à l'année précédente, traduisant une amélioration générale de la situation du marché du travail.

En 1976, le Service de l'emploi a enregistré 19 900 chômeurs en moyenne, soit 1,3 p. 100 de l'ensemble de la population en état de travailler. Le pourcentage de femmes par rapport au nombre total de chômeurs est passé, au cours des dernières années, de 27,1 p. 100 en 1973 à 34,1 p. 100, 35,4 p. 100 et 35,8 p. 100 en 1974, 1975 et 1976 respectivement.

Obstacles à l'exercice du droit au travail

Femmes

Le nombre de femmes en quête d'emploi est sensiblement supérieur au nombre d'emplois vacants. Le nombre de femmes employées dans les régions faiblement peuplées est très inférieur à celui enregistré dans les régions à forte densité de population. Dans de nombreux secteurs et de nombreuses entreprises, la division traditionnelle entre "emplois masculins" et "emplois féminins" empêche un grand nombre de femmes de trouver du travail.

En 1975, les femmes représentaient un peu plus de 37 p. 100 de l'ensemble des personnes employées. Soixante pour cent seulement de ces femmes travaillaient plus de 30 heures par semaine à des activités rémunérées. Le reste, soit 40 p. 100, travaillait à temps partiel. C'est dans ce dernier groupe qu'on a enregistré la plus forte augmentation du nombre de femmes employées.

On compte le plus fort pourcentage de femmes dans le secteur des services et dans celui du commerce de détail, de l'hôtellerie et de la restauration. Plus de 65 p. 100 de toutes les femmes ayant une activité lucrative sont employées dans ces deux secteurs économiques; c'est dans le secteur du bâtiment et de la construction qu'on trouve le plus faible pourcentage de femmes (5,4 p. 100 seulement).

Le nombre de femmes cherchant un emploi a augmenté de 1974 à 1976, probablement parce qu'un nombre toujours croissant d'entre elles souhaite travailler à l'extérieur du foyer.

La conception traditionnelle du rôle des femmes dans la famille explique en grande partie le fait qu'il leur est moins facile qu'aux hommes d'occuper un emploi rémunéré. La multiplication des écoles maternelles permettra à un plus grand nombre de femmes de travailler. En 1975, un nouveau statut des écoles maternelles a été adopté pour répondre aux besoins locaux 5/. Aux termes de la loi, les municipalités doivent mettre au point des programmes pour l'expansion nécessaire des écoles maternelles.

En 1977, les subventions gouvernementales aux écoles maternelles couvrent en moyenne 30 p. 100 des frais de fonctionnement, soit une augmentation de 10 p. 100 depuis 1975.

Ce sont essentiellement les femmes qui continuent à s'occuper des enfants, et le manque de place dans les écoles maternelles et autres établissements analogues signifie que les femmes sont coupées du monde du travail pendant de nombreuses années. Cette longue interruption est l'une des principales raisons pour lesquelles les femmes ont généralement des emplois subalternes et moins rémunérés.

Tant au niveau national qu'au niveau des pays nordiques, on s'attache à développer l'enseignement des adultes en raison de l'importance qu'il revêt pour les programmes de recyclage et les cours destinés aux femmes au foyer qui souhaitent trouver un travail rémunéré.

5/ Voir note 3/.

III. ARTICLE 7 : LE DROIT A DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES ET FAVORABLES

A. Rémunération

A.1. Lois et réglementations

En Norvège, le niveau des salaires est en principe fixé par voie de négociations et d'accords entre les parties intéressées. En temps normal, le Gouvernement norvégien n'intervient pas dans ce processus. On a fait peu d'usage des dispositions de la loi No 7 du 19 décembre 1952 portant création d'un Conseil des salaires pour le règlement des différends du travail permettant aux parties d'avoir recours à ce conseil si elles le désirent 6/. Le recours obligatoire à un conseil des salaires ne peut être envisagé que lorsque les organes politiques de l'Etat considèrent qu'un différend du travail menace des intérêts vitaux, économiques ou autres de la collectivité (voir également le point : Droit de grève ci-après). La loi No 2 du 15 février 1918 sur le travail à domicile est le seul texte actuellement en vigueur qui contienne des dispositions relatives à l'établissement d'un salaire minimum.

Le système de conventions collectives actuellement pratiqué se fonde sur la législation concernant les différends du travail, qui comprend deux textes : la loi du 5 mai 1927 et ses amendements concernant les différends du travail dans le secteur privé et municipal, et la loi du 18 juillet 1958 6/ et ses amendements concernant les différends dans la fonction publique.

A.2. Principales méthodes prévues pour la fixation des salaires

Si les parties (la Confédération du patronat norvégien ou les employeurs d'une part et les syndicats ouvriers de l'autre) ne parviennent à un accord sur une convention collective, les lois susmentionnées disposent que le différend est soumis à l'arbitrage qui permet en général de surmonter les difficultés.

Dans un petit nombre de cas on ne parvient à un accord qu'après une grève des travailleurs et un nouvel arbitrage. Il est encore plus rare que le Conseil des salaires fixe les traitements et les conditions d'emploi (voir point A.1 ci-dessus).

Les catégories d'employés qui sont exclues du champ d'application des conventions collectives peuvent être divisées en quatre groupes :

a) Les catégories de personnel recevant des traitements élevés et occupant des postes à haute responsabilité dans le secteur privé. Il est difficile de citer des chiffres car certaines de ces catégories, par exemple les ingénieurs du génie civil, sont en partie assujetties aux conventions collectives. C'est également le cas de quelques postes importants dans l'administration locale et centrale;

6/ Voir note 3/.

b) Les employés travaillant dans de petites entreprises où les employeurs et les employés ne font pas partie d'associations ni de syndicats. Ce groupe compte environ 10 000 travailleurs sur les 1 200 000 travailleurs qui constituent la population active en Norvège.

c) Les gens de maison, le personnel d'entretien à domicile etc. et le personnel employé à temps partiel dans des entreprises. Ce groupe est lui aussi très important.

d) Les employés (au total plusieurs centaines) qui sont assujettis à la loi du 15 février 1918 sur le travail à domicile, laquelle a pour objectif de garantir que la rémunération de ce groupe suive la progression générale des salaires tout en évitant que le travail à domicile ne soit évincé du marché. C'est le seul secteur doté d'une législation concernant le salaire minimum.

A.3. Rémunération des travailleurs autre que le salaire proprement dit

Dans le secteur privé, il existe un nombre considérable de systèmes de rémunération allant du salaire aux pièces à différentes sortes de gratifications ou primes de rendement. Il n'existe pas d'augmentation périodique pour hausse du coût de la vie. Toutefois, il est courant que les accords de salaires portant sur une période de deux ans contiennent des clauses prévoyant l'indexation. Il s'agit là d'un élément permanent de la rémunération.

A.4. Statistiques indiquant l'évolution des niveaux de rémunération et du coût de la vie

Les chiffres présentés ci-après font apparaître le rapport qui existe entre le niveau des salaires et le coût de la vie (indice des prix à la consommation), sur une période de dix ans. L'année 1967 a été choisie comme année de base et les chiffres présentés représentent les salaires moyens des travailleurs adultes - hommes et femmes - fixés par la Confédération du patronat norvégien. Les salaires moyens comprennent les compléments de salaires tels que le salaire aux pièces, les primes etc.

Année	Hommes adultes	Femmes adultes	Indice des prix à la consommation
1967	100	100	100
1968	107	109	103
1969	117	119	107
1970	131	134	118
1971	147	151	125
1972	160	166	134
1973	176	184	144
1974	206	217	158
1975	247	265	176
1976	286	314	193

On peut supposer que le salaire des fonctionnaires des administrations locale et centrale ont suivi la même évolution.

/...

A.5. Droit à un salaire égal pour un travail égal

Immigrants

En raison de l'immigration accrue des travailleurs étrangers mentionnée précédemment, il est apparu qu'il fallait veiller à ce que les travailleurs étrangers ne reçoivent pas des salaires inférieurs et ne travaillent pas dans des conditions moins favorables que les Norvégiens. Pour ces raisons un projet de loi est en cours d'élaboration afin de donner à l'organisation s'occupant de ces travailleurs les moyens d'exercer ce contrôle.

Femmes

Depuis 1972, le Conseil pour l'égalité des conditions d'emploi a poursuivi les travaux du Conseil pour l'égalité des salaires en ce qui concerne les questions ayant trait à l'égalité des salaires des hommes et des femmes. En 1977, le Conseil pour l'égalité des conditions de travail a fait la déclaration suivante :

"L'évolution des salaires dans l'industrie et dans certaines branches du commerce de détail indique que l'écart entre les salaires des hommes et des femmes a été pratiquement comblé dans les années 70. Toutefois, on a enregistré une baisse du niveau moyen des salaires des femmes employées de bureau dans les entreprises industrielles par rapport à ceux des hommes.

En 1975, le salaire horaire moyen des femmes travaillant dans l'industrie représentait 79 p. 100 de celui des hommes. A la fin de 1976, il représentait 79,3 p. 100 de celui des hommes. En ce qui concerne le personnel de bureau chargé d'exécuter des tâches courantes et simples, dans plus des deux tiers de toutes les branches de l'industrie le salaire des femmes ne représentait qu'un peu plus de 85 p. 100 du salaire des hommes. Dans les entreprises industrielles, le salaire mensuel moyen des femmes s'élevait à 82 p. 100 de celui des hommes en 1976 alors que pour le personnel de bureau dont le travail exige des qualifications plus élevées, la différence était légèrement inférieure.

La recommandation du Comité nommé pour examiner la situation en ce qui concerne la rémunération des emplois féminins dans le secteur public a été examinée dans le cadre de l'élaboration d'un nouveau système de rémunération pour l'administration publique. Ce système, qui a été introduit en 1976, prévoit notamment un relèvement des salaires les plus faibles, ce qui entraînera notamment une amélioration de la situation des femmes. En outre, on a constaté une légère amélioration des traitements aux niveaux intermédiaires dans les emplois traditionnellement destinés aux femmes tels que les postes d'infirmière, de jardinière d'enfants, etc.

Les récents accords sur les salaires ont recommandé de relever le niveau des salaires des catégories les moins payées par exemple en faisant passer à un échelon supérieur plusieurs de ces catégories. Aux termes de l'accord

/...

sur les salaires conclu au printemps 1976, les compléments prévus pour les salaires les plus bas étaient souvent à l'avantage des femmes. L'on a constaté la même tendance dans l'accord général sur les salaires de 1977."

Le projet de loi sur l'égalité des conditions de travail contient des clauses prévoyant que l'employeur doit garantir un salaire égal pour un travail égal. Ainsi qu'il a été indiqué précédemment, le projet de loi contient également d'autres clauses visant à éliminer toute discrimination dans l'emploi (en ce qui concerne les nominations, les promotions, les préavis de licenciement ou les compressions d'effectifs).

Un médiateur et un bureau de réclamations chargés des questions relatives à l'égalité des conditions de travail veilleront à l'application de la loi.

A.6. Rémunération équitable - difficultés et progrès

Grâce à la révision globale des salaires qui a été effectuée au printemps 1976 et à la conclusion d'accords relatifs à la réglementation des salaires pour la deuxième année au printemps 1977, l'on a adopté un "accord général sur les revenus". En vue de freiner la hausse des prix et l'inflation qui découleraient fatalement d'un accord sur les salaires de type conventionnel étant donné les circonstances, les pouvoirs publics se sont déclarés disposés à faire un effort en accordant des abattements d'impôts et d'autres facilités de caractère économique de façon à compenser les concessions consenties par les parties à l'accord. Toutefois, les accords conclus pour ces années-là ne sauraient être considérés comme engageant l'avenir.

B. Sécurité et hygiène du travail

B.1. Principales lois

La loi du 4 février 1977 relative à la protection des travailleurs et aux conditions de travail est entrée en vigueur le 1er juillet 1977. Cette loi a remplacé la loi sur la protection des travailleurs du 7 décembre 1956. Les objectifs de la loi sur les conditions de travail sont les suivants :

1. Garantir un milieu de travail qui protège les travailleurs de tout danger physique et mental et où les normes de sécurité, d'hygiène du travail et de bien-être correspondent au niveau de développement technique et social de l'ensemble de la société;
2. Garantir des conditions contractuelles justes et équitables et un emploi favorisant l'épanouissement du salarié;
3. Fournir une base permettant aux entreprises de résoudre elles-mêmes leurs problèmes en matière de conditions de travail en coopération avec les organisations d'employeurs et d'employés sous le contrôle et la direction des pouvoirs publics.

/...

La loi sur la protection des conditions de travail est applicable à toutes les entreprises employant des salariés, y compris les salariés travaillant dans les établissements fixes de l'industrie pétrolière sur le plateau continental norvégien. Sont exclus du champ d'application de la présente loi les secteurs suivants :

- a) La navigation maritime, la chasse aux animaux marins et la pêche, y compris le traitement, à bord, du produit de la chasse ou de la pêche;
- b) La navigation aérienne;
- c) L'agriculture ainsi que toutes les autres activités assujetties à la loi sur les conditions de travail relatives aux travailleurs de l'agriculture.

On a estimé que ces industries sont tellement particulières qu'il convenait qu'elles relèvent d'une législation distincte.

La loi sur les conditions de travail contient des dispositions concernant des normes générales s'appliquant au milieu de travail. Celui-ci est déclaré pleinement satisfaisant lorsque les facteurs ayant un effet sur la santé physique et mentale et le bien-être des travailleurs sont tous conformes aux conditions requises. En outre, la loi contient des dispositions concernant le droit de prendre un congé en cas de grossesse et d'emprisonnement, l'organisation de services de sécurité et de protection des travailleurs, les travaux effectués par les enfants et les jeunes gens, le recrutement, les préavis de licenciement et les heures de travail, l'organisation de l'inspection du travail et les pénalités.

B.2. Principales dispositions et méthodes visant à assurer le respect effectif de ces dispositions

L'inspection du travail effectue des contrôles pour assurer le respect des dispositions de la loi ou des mesures prises pour l'appliquer.

La Direction de l'inspection du travail dirige les activités de ce service qui, à partir de la région, couvre des circonscriptions géographiques diverses.

L'un des principaux objectifs de la loi est d'assurer la participation active des travailleurs eux-mêmes à l'amélioration de leurs conditions de travail. L'on envisage de créer un cadre permettant d'accroître la participation des travailleurs en leur confiant la responsabilité de la sécurité et de la protection du milieu de travail au sein des entreprises.

Des comités spéciaux chargés de l'amélioration des conditions de travail seront créés dans les entreprises ayant au moins 50 employés. A la demande de l'une des parties, un comité chargé de l'amélioration des conditions de travail pourra être créé dans les entreprises ayant de 20 à 50 employés.

/...

Ces comités examineront toute proposition revêtant une importance particulière du point de vue des conditions de travail. Ils étudieront également tous les rapports sur les maladies professionnelles et les accidents du travail et veilleront à ce que des mesures préventives soient prises.

Le comité chargé de l'amélioration des conditions de travail peut décider par exemple de demander à l'employeur de procéder à tous les essais nécessaires et de prendre toutes les mesures concrètes susceptibles d'améliorer les conditions de travail dans le cadre des dispositions énoncées par la loi. Il pourra également nommer des spécialistes ou une commission d'enquête chargés d'étudier les causes des maladies professionnelles ou des accidents du travail. Si l'employeur n'est pas en mesure d'appliquer les décisions prises par le comité, celui-ci peut s'adresser à l'inspection du travail qui statuera.

La composition du comité est paritaire. Le personnel chargé de la sécurité et des questions sanitaires est représenté au comité, sans droit de vote.

Le délégué à la sécurité joue un rôle important lors de la planification et de l'application de toutes les mesures qui ont un rapport avec les conditions de travail et devrait disposer du temps nécessaire pour pouvoir accomplir sa tâche de façon satisfaisante. Dans les grandes entreprises, un délégué principal à la sécurité doit être également élu pour coordonner les travaux des délégués à la sécurité.

Les délégués à la sécurité peuvent interrompre l'exécution de travaux dangereux lorsque le danger ne peut être évité par d'autres moyens.

C.4. Renseignements d'ordre statistique sur le nombre, la nature et la fréquence des accidents du travail et les cas de maladies professionnelles

Voir statistiques reproduites à l'annexe I 7/.

D. Repos, loisirs, limitation de la durée du travail et congés payés

D.1. Lois

La loi sur l'environnement du travail (loi No 4 du 4 février 1977) contient des règles spécifiques sur la durée du travail et des dispositions concernant les temps de pause et les congés.

Le principe de cette loi est que les heures de travail doivent être aménagées de manière à ne pas imposer des tensions à l'employé ou à ses proches, que ce soit sur le plan de la santé ou sur le plan social. Les dispositions sur la durée du travail ont trait aux situations que rencontrent normalement les personnes qui travaillent. La loi contient également, pour les entreprises offrant des conditions de travail particulières, des règles qui peuvent contribuer à la fixation d'heures de travail propres à satisfaire aux exigences de ces entreprises et à garantir que le temps passé par les employés au travail soit entièrement approprié tant du point de vue de la protection du travailleur que de celui des conditions sociales.

7/ Voir note 3/.

Salon le système prévu par ladite loi, les représentants des travailleurs, le comité chargé dans l'entreprise du respect des normes de travail et les services d'inspection du travail participent à la fixation des heures de travail; la question de savoir lesquels de ces trois groupes participeront à la mise au point des arrangements nécessaires dans un cas donné dépend de la mesure dans laquelle les arrangements en question s'éloignent des normes standard établies par la loi.

La loi sur les congés annuels (loi No 3 du 14 novembre 1947) 7/ contient les dispositions régissant le droit aux congés payés.

D.2. i) Repos hebdomadaire

La durée normale du travail est organisée de manière que les employés aient chaque semaine une période de repos de 36 heures consécutives au moins, qui doit toujours comprendre un jour complet de 24 heures. Dans la mesure du possible, la période de repos doit coïncider avec un dimanche ou un jour férié et doit être accordée simultanément à tous les employés de l'entreprise.

Repos journalier

L'agencement des heures de travail doit permettre à chaque employé d'avoir une période de repos d'au moins 10 heures entre deux périodes de travail.

Temps de pause

Lorsque la durée du travail dépasse 5 heures 30 minutes par jour, il est prévu au moins un temps de pause pendant le travail. Les temps de pause doivent être stipulés par accord écrit entre l'employeur et les employés ou leurs représentants élus, étant entendu toutefois qu'ils doivent atteindre un total d'au moins une demi-heure lorsqu'il y a huit heures de travail ou plus par semaine.

Sauf dans les cas où le travail s'arrête complètement durant le temps de pause dans le lieu réservé au travail, les employés ne restent pas dans ce lieu. Si les circonstances l'exigent, la pause peut être différée, mais elle doit être prise à la première occasion. Lorsque la nature de l'entreprise l'exige, l'employeur peut permettre aux employés, à la place des temps de pause mentionnés dans le paragraphe ci-dessus, de prendre leurs repas pendant la pause sur les lieux de travail, et il peut leur demander de rester tout le temps à leur poste, si nécessaire. En pareil cas, et dans les cas où il n'existe pas de cantine ou de lieu de repos adéquat, le temps de pause est considéré comme faisant partie des heures normales de travail.

D.2. ii) Durée normale du travail

Les heures de travail prévues pour les travaux ininterrompus et les autres types de travaux accomplis par roulement, les travaux souterrains dans les mines et les travaux consistant à forer des tunnels et à creuser des excavations souterraines à l'aide d'explosifs ne doivent pas dépasser 9 heures par jour et

/...

36 heures par semaine. La durée du travail discontinu et d'autres travaux semblables effectués par roulement, des travaux partagés entre deux équipes et accomplis par roulement un dimanche sur trois, et des travaux effectués principalement de nuit, ne doit pas dépasser 9 heures par jour et 38 heures par semaine. Pour les autres types d'activité, la durée normale du travail ne doit pas dépasser 9 heures par jour et 40 heures par semaine.

Les heures supplémentaires sont réparties de manière à ne pas surmener l'employé.

Additionnées à la durée normale de travail, les heures supplémentaires ne doivent pas avoir pour effet qu'un employé travaille au-delà d'un total de 14 heures en un jour. Personne ne doit faire plus de 10 heures supplémentaires par semaine, de 25 pour quatre semaines consécutives ou de 200 pendant l'année civile.

Néanmoins, il est permis à l'employé, s'il y est disposé, d'accomplir un total de 16 heures de travail pour un jour donné.

Les employés ont le droit d'être exemptés des heures supplémentaires lorsque cette exemption se fonde sur des raisons de santé ou des considérations sociales importantes. Le taux de majoration des heures supplémentaires sera d'au moins 40 p. 100 de la rémunération des heures de travail ordinaires.

Lorsque la durée du travail supplémentaire dépasse deux heures, l'employé a normalement droit à un temps de pause d'au moins une demi-heure qui est inclus dans le temps de travail.

D.2. iii) Congés payés

La loi sur les congés annuels énonce les droits minimaux auxquels il ne peut être dérogé au détriment des employés. Les congés annuels sont de 24 jours ouvrables (voir loi sur les congés annuels, par. 3.1). Un minimum de 18 jours de congé consécutifs doit être accordé pendant la période allant du 16 mai au 30 septembre. Les employés qui ont atteint l'âge de 60 ans ont droit à six jours ouvrables de congés supplémentaires.

Le principe est que le temps alloué pour les congés ne doit pas être plus désavantageux pour l'employé sur le plan financier que s'il avait normalement travaillé pendant la même période. L'indemnité de congé, qui est calculée à 9,5 p. 100 du salaire ordinaire, est payée par l'employeur. Pour les employés de plus de 60 ans, qui ont droit à des congés supplémentaires, l'indemnité est augmentée de 2,3 p. 100 du salaire ordinaire. L'employeur peut demander à l'Office national d'assurances de lui rembourser ce supplément d'indemnité.

Les droits relatifs à la durée des congés, des heures de travail, du repos hebdomadaire, etc. sont stipulés tant dans la législation pertinente que dans les conventions collectives. Dans une certaine mesure, les conventions collectives assurent aux employés des droits plus étendus que la législation.

/...

D.2. iv) Rémunération des jours fériés

Les salariés reçoivent leur salaire ordinaire qu'il y ait eu ou non des jours fériés pendant la période visée. Dans le cas des employés payés à l'heure ou à la semaine, la question de la rémunération des jours fériés est réglée par les conventions collectives.

ARTICLE 8 : DROITS SYNDICAUX

A. Lois

La législation norvégienne ne contient pas de règles garantissant expressément la pleine liberté d'association. Le seul texte législatif se rapportant directement à ce sujet est la loi No 4 du 14 décembre 1951 sur le droit des contremaîtres des entreprises privées de s'affilier à des syndicats ou d'en former. Le droit des employés autres que les contremaîtres de s'affilier à des syndicats est garanti par les règles ayant trait à la violence dans le Code pénal (par. 222), par la loi No 1 du 5 décembre 1947 sur le boycottage et par les dispositions législatives protégeant les travailleurs contre les licenciements injustifiés. De plus, dans la pratique, les conventions collectives contiennent des dispositions détaillées sur le droit de libre association.

B. Droit de s'affilier à des syndicats

Il conviendrait de mentionner ici que le droit de s'affilier à des syndicats peut être exercé tant par les ressortissants norvégiens que par les étrangers.

C. Droit des syndicats de former des fédérations

Il n'existe pas dans la législation norvégienne de dispositions concernant le droit des syndicats de former des fédérations nationales ou des confédérations de groupes ou le droit d'une fédération ou d'une confédération de s'affilier à des organisations syndicales internationales. Les syndicats sont donc libres d'agir dans ce sens; en effet, une dérogation au droit général de liberté d'action devrait être autorisée par la loi conformément au principe de "légalité".

D. Droit des syndicats d'exercer librement leurs activités

Il n'y a pas de restriction aux activités des syndicats.

E. Droit de grève

La législation norvégienne contient des dispositions bien définies qui reconnaissent les grèves et les lock-out comme des moyens légalement utilisables dans les conflits du travail. Toutefois, même un conflit du travail restreint peut être extrêmement préjudiciable à l'ensemble de la collectivité et c'est la raison pour laquelle le droit de grève est sujet à des restrictions.

/...

La loi No 1 du 5 mai 1927 concernant les différends du travail (au paragraphe 6) et la loi No 2 du 18 juillet 1958 concernant les différends dans la fonction publique (au paragraphe 20) interdisent aux parties cherchant à résoudre des différends juridiques concernant l'interprétation d'une convention collective d'avoir recours à des moyens d'action directs tels que la grève ou le lock-out. Les différends d'ordre juridique doivent être résolus par le Tribunal du travail et l'obligation de maintenir la paix industrielle doit être considérée comme absolue. Lorsque les différends portent sur des conflits d'intérêts, l'obligation de maintenir la paix industrielle demeure tant que la convention collective reste en vigueur. C'est donc avant qu'un nouveau contrat collectif ne soit conclu que le droit de grève peut être exercé. Comme on l'a déjà mentionné, les autorités publiques ont institué un tribunal spécial d'arbitrage pour régler les conflits d'intérêts dans le domaine du travail (voir loi No 7 du 19 décembre 1952 portant création d'un Conseil national des salaires pour le règlement des différends du travail). En plus de cette instance, qui est facultative, une procédure d'arbitrage obligatoire peut être instituée par le législateur à titre exceptionnel (ou au moyen d'une ordonnance provisoire si le Storting n'est pas en session).

Au moment de ratifier la Convention, la Norvège a décidé que l'obligation de maintenir la paix industrielle devait être soumise à la réserve mentionnée au paragraphe 1 d) de l'article 8 (selon lequel le droit de grève doit être exercé conformément aux lois du pays). D'autre part, il a été admis que tout système selon lequel le recours à un conseil des salaires serait obligatoire et toute nouvelle restriction permanente imposée par la loi qui irait au-delà des limites fixées au paragraphe 2 ne seraient pas compatibles avec la Convention. C'est pourquoi la Norvège a réservé sa position en ce qui concerne l'alinéa d) du paragraphe 1 de l'article 8.

F. Restrictions particulières imposées aux membres des forces armées, des forces de police ou de l'administration pour l'exercice des droits visés aux sections B à E ci-dessus

Le paragraphe 20 de la loi No 3 du 13 mars 1936 relative aux forces de police stipule que :

"Il est interdit aux agents et aux fonctionnaires de police d'arrêter ou de suspendre l'accomplissement des devoirs de leur charge par suite d'un accord ou d'une entente entre eux. Il est également interdit de les inciter à ne pas s'acquitter de leurs fonctions."

De même, en raison des fonctions particulières du personnel militaire, les membres des forces armées n'ont pas le droit de grève. Enfin, la coutume veut que certaines personnes titulaires de postes de rang élevé dans l'administration publique (hauts fonctionnaires de l'Etat) n'aient pas non plus le droit de grève.

/...

G. Droits syndicaux - progrès réalisés

On a assisté ces dernières années, dans le secteur tant public que privé, à la naissance de nouvelles formes de coopération qui ont renforcé à plusieurs égards le pouvoir des travailleurs et de leurs représentants. A ce propos, il y a également lieu de mentionner les amendements apportés à la loi sur les sociétés par actions 8/ en vue de réglementer la représentation des employés dans les comités d'entreprise et les assemblées d'actionnaires (démocratie industrielle).

ARTICLE 9 : DROIT A LA SECURITE SOCIALE

Se référer aux rapports du Gouvernement norvégien concernant :

La Convention No 102 de l'OIT, présenté par une lettre datée du 15.12.76

La Convention No 118 de l'OIT, présenté par une lettre datée du 19.7.76

La Convention No 128 de l'OIT, présenté par une lettre datée du 30.11.76

La Convention No 130 de l'OIT, présenté par une lettre datée du 28.11.75

On trouvera ci-après un exposé des progrès réalisés au cours de l'année précédente.

1. Lois

Les principaux textes législatifs concernant le droit à la sécurité sociale sont les suivants :

1. La loi relative aux conditions de travail (loi No 4 du 4 février 1977)

2. La loi sur l'assurance nationale (loi No 12 du 17 juin 1966).

2. c) Assurance-maternité

Congés de maternité

Le congé prévu par la loi pour la grossesse et l'accouchement a été porté de 12 à 18 semaines (par. 31.1 de la loi relative aux conditions de travail). Des prestations sont payables pendant cette période en vertu du paragraphe 3-13 de la loi sur l'assurance nationale.

Lors de la naissance d'un enfant, le père a droit à deux semaines de congé (par. 31.2 de la loi relative aux conditions de travail). En outre, les parents ont droit à des congés sans traitement pour s'occuper de leur enfant durant la première année de sa vie. Les parents peuvent se partager le congé mais ne doivent pas dépasser à eux deux un an au total (par. 31.3 de la loi relative aux conditions de travail).

8/ Voir la note 3/.

Allocation de la mère au foyer

A l'heure actuelle, les femmes qui n'ont pas occupé d'emploi rémunéré pendant au moins 6 des 10 mois précédant immédiatement l'accouchement, et qui n'ont donc pas droit au congé maternité, reçoivent une prime lors de leur accouchement. Cette prime représente 20 p. 100 du montant de base de l'assurance nationale (alin. 6 du par. 3-13 de la loi sur l'assurance nationale).

Congé légal à l'occasion de l'adoption d'un enfant (par. 32 de la loi relative aux conditions de travail)

En cas d'adoption, les parents adoptifs ont droit à des congés pour s'occuper de l'enfant durant une période allant jusqu'à :

- a) 46 semaines durant la première année de la vie de l'enfant;
- b) 3 mois lorsque l'enfant est âgé de moins de 15 ans.

Les parents nourriciers bénéficient également d'un congé conformément au principe énoncé à l'alinéa b) à partir du moment où l'enfant leur est confié.

2. b) Allocation chômage

En vertu des amendements de 1975, la période durant laquelle un travailleur sans emploi peut bénéficier d'une allocation journalière de chômage est passée de 21 à 30 semaines de l'année civile. Ces amendements ont été apportés à la loi à la suite de l'augmentation du taux de chômage dû à la crise économique qui remonte à 1974-1975. Parallèlement, le taux de l'allocation a été majoré et représente en moyenne près de 70 p. 100 du revenu annuel (au lieu de 53 p. 100 précédemment). Les allocations journalières sont calculées sur la base des revenus perçus au cours de la dernière année civile complète ou, le cas échéant, du revenu moyen durant les trois dernières années complètes précédant la présentation de la demande d'allocation, si cela avantage l'ayant droit. Les taux sont fixés à 0,11 p. 100 de la base de calcul, plus 15 couronnes norvégiennes par jour. L'allocation journalière est versée pour tous les jours de la semaine sauf le dimanche.

i) Allocations familiales

Depuis le 1er janvier 1978, les employés ayant à leur charge des enfants âgés de moins de 10 ans peuvent s'absenter le temps nécessaire pour soigner un enfant malade. Cette absence est limitée à dix jours par année civile pour chacun des parents (par. 33 A de la loi relative aux conditions de travail). On envisage actuellement la possibilité d'accorder aux parents vivant seuls le droit de s'absenter jusqu'à 20 jours.

/...

Liste des documents de référence joints en appendice au rapport^x

1. Politique de l'emploi - Objectifs et mesures
Nouveau tirage du résumé du Rapport No 14 relatif à la politique de l'emploi présenté au Storting (Parlement norvégien) (1977-1978)
2. Emploi des jeunes
Nouveau tirage du Rapport No 14 relatif à la politique de l'emploi présenté au Storting (1977-1978)
3. Loi du 17 juin 1966 sur l'assurance nationale et lois du 19 juin et 19 décembre 1969 relatives aux primes spéciales et aux prestations supplémentaires du régime de sécurité sociale, y compris les modifications qui y ont été apportées ultérieurement en vertu de la loi du 15 décembre 1972.
4. Un aperçu du régime de sécurité sociale (août 1976)
5. Assurances sociales en Norvège
6. Loi relative aux conditions de travail - Loi No 4 du 4 février 1977 relative à la protection des travailleurs et aux conditions de travail
7. Code pénal norvégien - Extraits
8. Les jardins d'enfants en Norvège
9. Loi du 19 décembre 1952 portant création d'un Conseil national des salaires pour le règlement des différends du travail
10. Loi du 5 mai 1927 relative aux différends du travail, telle qu'amendée pour la dernière fois par la loi du 10 juin 1966
11. Loi du 18 juillet 1958 sur les différends du travail dans la fonction publique
12. Loi du 14 novembre 1947 sur les congés annuels, telle qu'amendée ultérieurement par la loi du 7 juin 1968
13. La loi de 1976 sur les sociétés par actions norvégiennes
14. Tableaux portant sur :
 - Les maladies professionnelles et les accidents du travail signalés à l'inspection du travail entre 1966 et 1975
 - Les accidents du travail en 1975, par branche d'activité et cause de l'accident.

^x Ces documents de référence peuvent être consultés au Secrétariat dans leur langue originale, tels qu'ils ont été reçus de Norvège.