



Distr.
GENERAL

E/1984/7/Add.16

9 March 1984

ARABIC

ORIGINAL : ENGLISH



الأمم المتحدة المجلس الاقتصادي والاجتماعي

الدورة العادية الأولى لعام ١٩٨٤
البند ٣ من جدول الأعمال المؤقت *

تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

التقارير الدورية الثانية المقدمة من الدول الأطراف في العهد ،
فيما يتعلق بالحقوق التي تنص عليها المواد من ٦ إلى ٩ ،
وفقاً للمرحلة الأولى من البرنامج الذي حدده المجلس الاقتصادي
والاجتماعي في قراره ١٩٨٨ (د - ٦٠)

إضافة

النرويج **

[١٥ شباط/فبراير ١٩٨٤]

• E/1984/30 *

** نظر فريق الخبراء الحكوميين العامل الذي ينعقد أثناء الدورات في دورته
المعقودة عام ١٩٨٠ (انظر الوثيقة E/1980/WG.1/SR.5) في التقرير الأولي المقدم من حكومة
النرويج بشأن الحقوق التي تنص عليها المواد من ٦ إلى ٩ من العهد (E/1978/8/Add.12) .

••/••

84-06440

مقدمة

- ١ - كانت المبادئ التوجيهية العامة ، التي أعدت وفقا لقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ١٩٨٨ (د - ٦٠) (E/1978/8 ، المرفق) ، بمثابة مبادئ إرشادية لدى صياغة هذا التقرير .
- ٢ - وتم ، في التقرير الأول الشامل لفترة سنتين ، الذي تم تقديمه في ١ حزيران /يونيه ١٩٧٧ ، بشأن الحقوق التي تنص عليها المواد من ٦ الى ٩ ، عرض نبذة عن كيفية تنفيذ النرويج لالتزاماتها عملا بأحكام القانون الدولي . أما المبادئ التي تم توضيحها في التقرير الأول الشامل لفترة سنتين فلا تزال صالحة .
- ٣ - وقد ورد في الفقرة ٥ من المبادئ التوجيهية العامة ، المشار إليها أعلاه ، طلب بعقد مناقشة للمواد من ١ الى ٥ . كما طلب تقديم عرض موجز للقواعد التي تحكم الديمقراطية الصناعية في النرويج . وسوف يتضح هذا من الدراسة الواردة فيما بعد للعلاقة بين المواد من ٦ الى ٩ من العهد وبين كل من الفقرة ٢ من المادة ٢ ، والمادة ٣ منه . ويرد هنا أيضا عرض موجز لقواعد الديمقراطية الصناعية في النرويج .
- ٤ - ولعلنا نضيف ، للعلم ، أن مشروع هذا التقرير معروض على اللجنة الاستشارية المعنية بحقوق الانسان التابعة للحكومة النرويجية . وقد انشئت هذه اللجنة في عام ١٩٨٠ ؛ ويتم تعيين أعضائها من قبل وزارة الخارجية . وتتألف هذه اللجنة من أعضاء البرلمان المنتمين لمختلف الأحزاب السياسية ، ومن ممثلي الوزارات الحكومية والمنظمات غير الحكومية المعنية بحماية حقوق الانسان .
- ٥ - ويجوز لهذه اللجنة ، وفقا لصلاحياتها ، النظر في المشاكل العامة والقضايا الراهنة . كما يجوز لها تقييم تنفيذ التدابير العمالية وتقديم توصيات بشأنه الى الحكومة والمنظمات ، وإسداء المشورة اليها عند ما يتعلق الأمر بقضايا حقوق الانسان . أما التقارير التي تقدم الى الهيئات الدولية فتعرض على اللجنة ، التي تتولى تقييم محتويات التقارير - وتتدخل في صياغتها .

المادة ٦ : الحق في العمل

ألف - القوانين الرئيسية

- ٦ - تقر المادة ١١ من الدستور الحق في العمل ، حيث تنص على ما يلي : " تتولى سلطات الدولة مسؤولية ايجاد الظروف التي تمكن كل شخص قادر على العمل من أن يكسب رزقه من عمله " .

٠٠/٠٠

٧ - أما القانون المؤرخ في ٢٧ حزيران / يونيه ١٩٤٧ ، المتعلق بالتدابير اللازمة لزيادة فرص التوظيف ، فيشتمل ، بصيغته المعدلة ، على الفصول السبعة التالية ، التي تدل عناوينها على المضمون الأساسي لكل منها :

الفصل الأول : ادارة العمل وخدمات العمالة المحلية

الفقرة ١ - تراقب ادارة العمل عن كثب ، التطورات القومية في الظروف المتعلقة بالعمالة ، وتعمل على تحقيق عمالة مستقرة وكافية ، وتقوم باسداء المشورة الى الوزارة بشأن المسائل المتعلقة بالعمالة والبطالة .

الفصل الثاني : خدمات اللاحاق الوظيفي العامة والتوجيه المهني

الفقرة ٦ - تتولى الحكومة تنظيم خدمات اللاحاق الوظيفي على نطاق الأمة .

الفصل الثالث : القواعد الخاصة التي تنظم تسجيل والحقاق البحارة والتعاقد معهم

الفصل الرابع : خدمات اللاحاق الوظيفي الخاصة ، وما اليها .

الفصل الخامس : الدعم المقدم وفقا للفصل الرابع من قانون التأمينات الوطنية : الأحكام ودعاوى الاستئناف الادارية ، وما اليها .

(استحقاقات البطالة)

الفصل السادس : استخدام الأموال العامة في التدابير الخاصة

الفصل السابع : أحكام متنوعة

باء - العمالة

٨ - تهدف الحكومة الى كفالة فرص العمالة في الأجل القصير والأجل الطويل . ومن أجل حل مشكلة البطالة الطويلة الأجل ، اتخذت الحكومة عددا من التدابير . وتتعلق هذه التدابير بما يلي :

(أ) احداث تغييرات في السياسة الاقتصادية ؛

(ب) اجراءات محددة لتحسين ربحية الشركات وقدرتها على المنافسة ؛

(ج) زيادة الاهتمام بالبحوث والتعليم العالي فسي ميداني التكنولوجيا

والاقتصاد ؛

(د) تبسيط التشريعات والأنظمة التي تعوق الانتاجية واقامة المنشآت الجديدة .

.. / ..

٩ - وتتمثل الاستراتيجية الطويلة الأجل في احداث نموذج يد في ميداني التجارة والصناعة . وتهدف الحكومة الى تحقيق سياسة اقتصادية تعيد الى النروج قدرتها على التنافس مع شركائها التجاريين . ومن العناصر الهامة لهذه السياسة الحد من ارتفاع التكاليف والتضخم . ويعزى ازدياد نسبة البطالة ، الى حد كبير ، الى الصعوبات الموجودة في اثنين من فروع الصناعة ، هما التعدين والشحن ، وهما أكثر الفروع الصناعية تأثراً بالمنافسة وتتعلق الصعوبات التي تكتنفهما بارتفاع مستوى التكاليف . ومن الضروري انتهاج سياسة اقتصادية تقيديّة ، نسبيّة ، للسيطرة على مستويات الأسعار والتكاليف .

١٠ - ومن أجل توفير ظروف مواتية لتحقيق اتفاق بشأن صرف حد معقول من الأجور ، ولزيادة حوافز العمل ، أوصت الحكومة باجراء تخفيضات ضريبية لصالح الأفراد والشركات . وترى الحكومة أن مثل هذه التغييرات في السياسة الاقتصادية سوف تعمل على تحسين قدرة القطاع التجاري على تحقيق المكاسب ، وبذلك تعمل على تحقيق الأمن الوظيفي .

١١ - أما التطورات الطويلة الأجل في ميدان العمالة فتتطلب أيضا اجراء عطية اعادة تكيف فعالة في مجال الصناعة ، ان أن سوق العمل الحالية تظهر قدرا كبيرا من سوء التكيف . فعلى سبيل المثال ، تواجه الفروع الصناعية الآخذة في التوسع صعوبات في العثور على اليد العاملة المؤهلة ، في حين تعاني جهات أخرى من الركود ومن الطاقات الزائدة والبطالة . أما أن مؤهلات الموظف لا تلبي احتياجات رب العمل ، فهذه ، أساسا ، مسألة تعليم وتدريب .

١٢ - لذلك ، فان الحكومة ترى في التوسع في المنشآت ، التي تهيء فرص التعليم والتدريب التي تتطلبها سوق العمل ، هدفا أساسيا . كما أن الحكومة ستولي مزيدا من الاهتمام بالتدريب في أماكن العمل ، كيما يتم التكيّف الصناعي اللازم ، بقدر الامكان ، دون حدوث أية زيادة مقابلة في البطالة المسجلة .

١٣ - وتأمل الحكومة في أن يتم تعديل أوجه استخدام اليد العاملة ، أساسا ، عن طريق التكيّف المهني ، لا عن طريق التنقل أو الانتقال الزائد .

١٤ - أما وسائل تحقيق الأهداف السياسية للحكومة فتتمثل في الميزانيتين السنويتين المالية والوطنية . كما قامت الحكومة بتقديم تقرير منفصل الى البرلمان في شهر أيار/مايو ١٩٨٣ بشأن سياسة العمالة وسوق العمل (التقرير رقم ٨٥ (١٩٨٢ - ١٩٨٣) .مقدم الى البرلمان " Storting ") .

١٥ - وترى الحكومة أن منع التمييز على أساس الجنس أو العنصر أو السن ، وما الى ذلك ، هدف رئيسي . فتعامل النروج مع المهاجرين واللاجئين يقوم على مبادئ التكامل ، ولكن بصورة تتيح للفرد حرية الاحتفاظ بثقافته الخاصة . وينبغي للتكامل أن ينطوي على المساواة

بين المهاجرين والنرويجيين في القيمة والفرص والحقوق والواجبات . لذلك ، ينصبّ الاهتمام على الأنشطة الاعلامية وعلى تشجيع الاتجاهات المحمودة .

١٦ - أما الجهود النرويجية الرامية الى كفالة حقوق العمل الرسمية للمرأة ، فقد حققت الكثير . ففي عام ١٩٧٨ ، تم اعتماد قرار يتعلق بالمساواة بين الجنسين ويهدف ، بشكل خاص ، الى تحسين وضع المرأة . وتتناول الفقرة ٤ من هذا القانون المساواة في التعيينات ، وما اليها ؛ حيث لا ينبغي الاعلان عن أية وظائف شاغرة لأحد الجنسين فقط ، ما لم تكن هناك أسباب واضحة لذلك .

١٧ - وعلى الرغم من أن المرأة في النرويج اليوم تستطيع الالتحاق ، من حيث المبدأ ، بمعظم أنواع العمل ، فلا تزال سوق العمل مقسمة ، وفقا للأساليب التقليدية ، الى وظائف للنساء وأخرى للرجال . فلا يتم فقط توظيف النساء في مهن تختلف عن مهن الرجال ، وإنما أيضا يطلب منهن الاختيار بين عدد أقل من المهن . كما يغلب أن تعرض الفروع أو المهن التي تقوم أساسا بتوظيف النساء ، مستويات من الأجور تقل عن المستويات التي تعرضها تلك التي تقوم أساسا بتوظيف الرجال .

١٨ - وترى الحكومة في الغاء تقسيم سوق العمل على أساس الجنس انجازا هاما . وسوف تقوم الحكومة ، في هذا الصدد ، ببذل جهود خاصة لتزويد الفتيات بالمعلومات وتشجيعهن على اختيار الأعمال غير التقليدية .

١٩ - كما أن خدمات اللاحاق الوظيفي تنتهج تدابير خاصة لمساعدة طالبات الوظائف على الاندماج في الحياة الوظيفية وعلى التغلب على العوائق القائمة على أساس الجنس في سوق العمل . وتتمثل هذه التدابير ، أساسا ، في الاعلام والتشجيع ؛ كما أنها تتضمن عقد دورات دراسية في مجال التوجيه المهني وغيرها من أشكال التعليم . فضلا عن ذلك ، يتم تطبيق نظام للمنح التي تقدم لدى تعيين النساء أو الرجال في وظائف تكون ، كما جرت التقاليد ، حكرا على الجنس الآخر .

٢٠ - وتسعى الحكومة ، من خلال سياستها الخاصة بسوق العمل ، الى الحفاظ على مستوى عال من العمالة ، والى أن تكفل ، لمن يرغب ، فرصة الالتحاق بوظائف طول الوقت أو لبعض الوقت مدفوعة الأجر ، والاحتفاظ بها . وهناك هدف آخر للسياسة الخاصة بسوق العمل ، هو كفالة أن يستطيع أرباب الأعمال أن يجدوا ، في أى وقت معين ، اليد العاملة اللازمة بالأعداد وبالمؤهلات التي يحتاجون اليها . أما الهدف الغالب للسياسة الخاصة بسوق العمل فهو تحقيق أقصى حد ممكن من التوازن بين العرض والطلب ، والحفاظ عليه ، ليس فقط في سوق العمل ككل ، ولكن أيضا داخل مختلف الصناعات ، وفروع العمل ، والمهنيين والمناطق الجغرافية ، وما الى ذلك .

٢١ - ولتحقيق هذه الأهداف تم انشاء هيكل ادارى ، كما تم اتخاذ مجموعة واسعة من التدابير الرامية الى ما يلي :

- (أ) مساعدة الأشخاص العاطلين في الحصول على أعمال منتظمة ؛
- (ب) مساعدة الباحثين عن وظائف والراغبين في التعليم على الحصول على تعليم مناسب ؛
- (ج) استحداث تدابير توظيفية وتدريبية مؤقتة للأشخاص العاطلين ولطالبى الوظائف ، وذلك لتنشيطهم وظيفيا الى أن يتمكنوا من الحصول على وظائف أكثر دواما ، ولتيسير الحاقهم بالوظائف ؛
- (د) استكمال السياسة الاقتصادية العامة عن طريق اتخاذ تدابير انتقائية تهدف الى الحفاظ على مستويات العمالة خلال فترات الانتكاس ؛
- (هـ) تيسير عملية التكيف والتجدد اللازمة في الكثير من القطاعات الصناعية ، بما في ذلك نقل العمال من القطاعات المتجهة الى الركود الى القطاعات الآخذة فى التوسع ؛
- (و) مساعدة الفئات التي تواجه ، على نحو تقليدى ، أكبر قدر من الصعوبات في العثور على عمل مناسب ، بما في ذلك اتخاذ التدابير الرامية الى ما يلي :
 - ١ ' مساعدة الشباب على الانتقال من الدراسة الى العمل ؛
 - ٢ ' تزويد الشباب ذوى الأساس الدراسي الضعيف بمناهج تعليمية ودورات تدريبية وظيفية خاصة ؛
 - ٣ ' الاسهام في تعزيز المساواة بين الجنسين في الحياة الوظيفية ، بما في ذلك تزويد المرأة بما يلزمها من معلومات وتدريب وخبرة وظيفية قبل انتقالها الى ميدان العمل بأجر ؛
 - ٤ ' مساعدة أكبر عدد ممكن من المعوقين والمسنين على الاستمرار في حياتهم الوظيفية الطبيعية ؛
 - ٥ ' توفير التعليم ، والتدريب السابق للعمل ، وما الى ذلك ، للمعوقين مهنيا ، الذين يكونون في حاجة الى ذلك للاضطلاع بالأعمال العادية ؛
 - ٦ ' توفير وظائف مضمونة للمعوقين مهنيا ممن لا يستطيعون العثور على وظائف في سوق العمل المفتوحة .

دراسة التدابير المختلفة المتعلقة بسوق العمل

(أ) الوظائف الافرادية في القطاع العام

٢٢ - يستفيد بالالتحاق بهذه الوظائف الأشخاص العاطلون الذين تقل أعمارهم عن ٢٠ عاما ، والنساء العاطلات ، والسنون ، ممن يكونون عاطلين عن العمل لفترة طويلة . ولا تشمل هذه الترتيبات شهرى تموز/ يوليه وآب/ اغسطس ؛ كما أنه لا يمكن لأى شخص أن يشغل أى هذه الوظائف الافرادية لأكثر من ١٠ أشهر .

(ب) المنح المقدمة الى المشاريع البلدية غير العادية

٢٣ - تقدم الحكومة منحا الى مشاريع التوظيف البلدية في البلديات التي يتسم وضع العمالة فيها بصعوبة خاصة ، والتي تمثل فيها البطالة عبئا يرجع الى ظروف هيكلية أو اقتصادية .

(ج) المنح المقدمة الى أرباب الأعمال الذين يقومون بتوظيف الشباب
(وظائف يبلغ المرتب فيها . . . ٥ كرونر نرويجي)

٢٤ - يقدم الدعم الى أرباب الأعمال الخاصة الذين يقومون بتوظيف الشباب ، الذين تقل أعمارهم عن ١٨ عاما ، في وظائف غير عادية . ولكي تقدم المنحة بقيمتها الكاملة ، ينبغي أن يكون التعيين لفترة ١٣ اسبوعا على الأقل .

(د) المنح المقدّمة للتوظيف الطويل الأجل للعاطلين

٢٥ - يتيح هذا النوع من التدابير تقديم الدعم المالي لأرباب الأعمال الذين يقومون بتوظيف الباحثين عن وظائف ممن تزيد أعمارهم عن ٥٠ عاما . وينبغي لطالبي الوظائف أن يكونوا مسجلين في سجلات العاطلين لمدة ٣ أشهر على الأقل . ويجب أن يكون التعيين ذاتيا طابع دائم ، وأن يمنح الموظف أجرا عاديا ، وأن توقّر له ظروف العمل العادية .

(هـ) المنح النقدية للتعيينات الجديدة في بعض مناطق سوق العمل

٢٦ - ينطبق هذا على بعض مناطق ادارة العمل حيث تكون البطالة مرتفعة نسبيا ، وتقدم المنح الى المؤسسات التي توظف أشخاصا زائدين عن قوتها العادية ، اذا دامت التعيينات لمدة ثلاثة أشهر على الأقل . ويرى هذا التدبير الى المساعدة فـي الابقاء على أنماط الاستقرار .

(و) منح الحقوق المتساوية

٢٧ - تقدم هذه المنح لأصحاب الأعمال الذين يعينون أفرادا من الجنس الذي لم يكن يستخدم بصورة تقليدية في المهنة المعنية . وتقدم المنح لأكثر من ستة أشهر ، ويتعين منح الموظفين تعيينات دائمة بموجب الشروط العادية للعمل .

(ز) الدعم للعمل المتصل بالبيئة في الصناعة

٢٨ - وضع ترتيب يقدم بموجبه الدعم الى العمل ذي الطبيعة البيئية في المؤسسات الصناعية . ويوجه الدعم في المقام الأول الى المؤسسات الصناعية التي لديها مشاكل خاصة بالعمالة ناشئة عن الظروف الاقتصادية أو الظروف الهيكلية في الصناعة . ويعتقد أساسا أن العمل البيئي هو بديل لتسريح العمال . ويتعين أن تكون المشاريع متسعة بما فيه الكفاية للاسهام في حل مشاكل العمالة حلا حقيقيا .

(ح) الدعم للمؤسسات المفلسة

٢٩ - يمكن الآن تقديم الدعم الى المؤسسات المفلسة لغرض الابقاء على العمالة في هذه المؤسسات لفترة انتقالية . وهدف هذا الدعم هو :

(أ) تأخير انتهاء العمل ، لاتاحة المزيد من الوقت لخدمات العمال لاعتماد وتنفيذ التدابير الضرورية لحل مشاكل سوق العمل ؛

(ب) تشجيع تأخير انتهاء العمل الى موسم من مواسم السنة تكون فيه الحالة العامة لسوق العمل أيسر ؛

(ج) الابقاء على العطلات التي تنفذ خلال فترة انتقالية ، لاتاحة الوقت والفرصة للنظر في امكانية اعادة تنظيم المؤسسة . وسيكون الدعم المشار اليه متاحا أساسا في الحالات التي يكون فيها ٢٠ شخصا أو أكثر قد تلقوا انذارا بالفصل .

(ط) تدابير إعادة التأهيل

٣٠ - تهدف هذه التدابير الى توفير العمل للأشخاص المعوقين مهنيًا في حياة عمل عادية ، لتجنيبهم فقدان وظائفهم ، أو لمنحهم عمل مضمون لفترة قصيرة أو طويلة اذالم يمكن في امكانهم الحصول على عمل في حياة عمل عادية .

(ث) المعلومات وتدابير التدريب

٣١ - يرد أدناه وصف للتدابير المتصلة بالمعلومات والتدريب .

المسألة الثانية عشر: عدم سوق العمل في نهاية كل شهر
 (بالأرقام المطلقة)

١٩٨٣		١٩٨٣		١٩٨٣		١٩٨٣		١٩٨٣		١٩٨٣		١٩٨٣	
تساقط/تبرأ من	تساقط/تبرأ من	تساقط/تبرأ من	تساقط/تبرأ من	تساقط/تبرأ من	تساقط/تبرأ من	تساقط/تبرأ من	تساقط/تبرأ من	تساقط/تبرأ من	تساقط/تبرأ من	تساقط/تبرأ من	تساقط/تبرأ من	تساقط/تبرأ من	تساقط/تبرأ من
تساقط/تبرأ من	تساقط/تبرأ من	تساقط/تبرأ من	تساقط/تبرأ من	تساقط/تبرأ من	تساقط/تبرأ من	تساقط/تبرأ من	تساقط/تبرأ من	تساقط/تبرأ من	تساقط/تبرأ من	تساقط/تبرأ من	تساقط/تبرأ من	تساقط/تبرأ من	تساقط/تبرأ من
١٠٨٦	٨٢١	٨٢٥	٣٧٠	١٣٢	١٢٢	٢٣	٥١	٨٢	٥٥	٧	٣٠	٣١٠٧	٣٠
٨٢٥١	٨١٨٤	٧١٨٨	٥١١٢	٧٤١١	٥٨٨١	٤٥٠٤	٢٥٠٨	٢٧٣	٨١٦	٣١١٤	٤٤٢١	٤٤٢١	٣٠
٤٢٢٣	٥١٢٣	٤٠٥٥	٥٥	٣٤٣٣	٥٠٠٨	٤٥٣٠	١١٥	٢٧٣	٥١	١٢٠٠	٢٢٤١	٢٢٤١	٣٠
٤٠٨	٤١٣	٥٢٥	١١٣	١١١	٣٢٦	٢٢٥	١١٠	١١٤	٣٠٠	٣١٦	٣٧٦	٣٧٦	٣٠
١١	٥٢	٨١	١١٥	١٩٠	٣٢٦	٤٨	٤٨	١١٤	١٩	٥٩	٢٦	٢٦	٣٠
٢٩	٣٠	٢٥	٢٧	٢٨	٣٢	٢١	٢٤	٢٩	٤٨	٤٧	٤٤	٤٤	٣٠
٢١٦	١٧٩	١٢١	١٢٣	١٥	١٣	١	١	٤	٣١	١١	١٢١	١٢١	٣٠
١٠٥	٩٧	١٠٩	١٠٣	١٠٣	١١١	١١٥	١٣٤	١٢١	١٤٧	١٢٢	١٢٢	١٢٢	٣٠
٨١٢٧	٧٩٣٩	٧١٨٩	٧٧٨٦	٧٤٩٩	٧٢٩٣	٧٢١٩	٧٢٤٤	٧٢٤٠	٧٤٦٦	٧٤٨٧	٧٤٨٧	٧٤٨٧	٣٠
١٩١٠٧	١٩١٠٠	٢١٢٣٩	١١١٩٢	١٤١٩٨	١٢٥١١	١٨٧٢٢	١٠٧٤٥	٨٤٤٤	١٠١٨٨	١٥٢٥٤	١٨٤٩٣	١٨٤٩٣	٣٠
٧٧٥٠	٧١٨٧	١٧٣٧	٥١٠١	١١٦٠	١٢٤١	٥٠٠٩	٣١٢١	٢٤٥٨	٣٢٥٣	٤٣١١	٥٤٤٠	٥٤٤٠	٣٠
٧٢٧٥	٨١٢٠	٧١١٦	٣٩٠٠	١٨١١	٧٧٢٦	١١٠٢	٨٨٨	١١١	١٧٠٢	٣١٥٤	٤٥٠٠	٤٥٠٠	٣٠
٢٧١٤	٤٠٢٥	٣٥٩٢	١١١٤	٣٥٦٨	٤١٤٣	٣١١٥	٣٥٧	٢٤٤	٧٤١	١٥١٦	٢٢٠٣	٢٢٠٣	٣٠

(أ) خارج البداية ونهاية المقاطعات والمناطق الحكومية.
 (ب) التعديلات الشهرية النهائية والتعديلات الشهرية النهائية للمصنوع والمنسوجات.
 (ج) للبيانات المقاطعات والمنسوجات.

تنظيم أجهزة سوق العمل

- ٣٢ - تضع وزارة الحكم المحلي والعمل الاهداف السياسية والمبادئ التوجيهية العامة لسياسة سوق العمل . والوكالة التنفيذية هي ادارة العمل ، وهي الجهة المسؤولة عن الادارة اليومية لأجهزة سوق العمل .
- ٣٣ - والحكومة مسؤولة عن تنظيم أجهزة التوظيف العام والتوجيه المهني في جميع أنحاء البلد . وتشمل أجهزة التوظيف ١٨ مكتبا للتوظيف بالمقاطعات و ٨١ مكتب توظيف و ٧ مكاتب مشتركة للتوظيف وشؤون عمال البحر و ٥ مكاتب لعلم نفس العمال . وينبغي ان تكون أجهزة التوظيف محايدة وغير متحيزة ، وهي لا تتقاضى أى رسوم .
- ٣٤ - وقد فوضت وزارة الحكم المحلي والعمل وادارة العمل قدرا معيناً من السلطة الى مكاتب التوظيف بالمقاطعات ، بتخصيص منح في اطار حدود معينة للتدابير الفردية . وتمارس الرقابة بواسطة الأنظمة التي تصدرها السلطات المركزية .

الدورات الدراسية المخصصة لسوق العمل

- ٣٥ - ترمي الدورات الدراسية المخصصة لسوق العمل الى غاية خاصة ، هي تيسير العثور على وظائف للأشخاص الذين تزيد أعمارهم عن ١٩ عاما ويحتاجون الى تدريب بهدف العثور على العمل المناسب . والتدريب في شكل دورات دراسية قصيرة نسبياً ومكيفة لغرض معين هو تغطية احتياجات الأعمال التجارية والصناعة ، وهي غير مقصورة على أنواع خاصة من المهن أو مستويات خاصة من التعليم . وتقدر الأجهزة المعنية بالبطالة مدى الحاجة الى الدورات الدراسية وتختار المشتركين فيها ، ففي حين تتحمل سلطات التعليم مسؤولية مضمون الدورة الدراسية وطرق التدريس بها وتسييرها . ويعطى المشتركون دعماً مالياً خلال فترة التدريب .
- ٣٦ - وتتطلب التغييرات الهيكلية الضخمة التي نواجهها في مجال الاعمال التجارية والصناعة إعادة تدريب الموظفين أو زيادة تدريبهم لوظائف جديدة داخل المؤسسات أو في الفروع والصناعات ، والدورات الدراسية المخصصة لسوق العمل من أهم التدابير لتأمين الوظائف الجديدة للأشخاص الذين يصبحون عاطلين .

التدريب أثناء الخدمة ، للشباب والنساء البالغات

- ٣٧ - ينطبق هذا الترتيب على العاطلين من الشباب تحت سن العشرين وعلى

النساء البالغات . وقد بدأ تقديم الدعم للتدريب أثناء الخدمة لكي ييسر على هاتين الفئتين دخول حياة العمل . وللدورات الدراسية التدريبية حد أعلى قدره ١٣ أسبوعاً . وينتقى المشتركون دعماً مالياً من أجهزة العمل .

التدريب أثناء الخدمة

٣٨ - يقدم الدعم للتدريب أثناء الخدمة عندما تنفذ المؤسسات بصورة انفرادية برامج للتدريب باعتبارها بدائل للاستغناء عن العاملين أو فصلهم بسبب الظروف الاقتصادية أو الهيكلية . ولكي يعطى الدعم ، يتعين أن تكون هناك خطط عملية لبدء العمليات من جديد وينبغي أن تبدد المؤسسة قدرة على البقاء لفترة أطول . ولا ينبغي استخدام النظام إذا كان يساهم في ربط القوى العاملة بمؤسسات ليست في حاجة إلى قوة العمل العادية بها . ويرمي التدريب إلى المساعدة في تشجيع التكيف الطبيعي داخل المؤسسة ، وينبغي له أن يتبع خطة معتمدة للدورات الدراسية . كما يقدم الدعم لتدريب المعينين في المؤسسات غير القادرة على مقابلة احتياجاتها من القوى العاملة بالطرق العادية .

برامج التدريب المهني

٣٩ - هذا الترتيب متاح للشباب العاطل تحت سن العشرين والنساء البالغات والمسنكرين المسرحين المعوقين مهنياً ، والمهاجرين ، واللاجئين ، ويهدف هذا التدريب إلى إعطاء المشتركين مشورة شخصية وتوجيهها مهنياً تطبيقياً عن طريق التسكين المؤقت في مختلف المؤسسات ، والمحاضرات ، وزيارة المؤسسات ، وما إلى ذلك . ويستغرق كل برنامج ثمانية أسابيع .

٤٠ - وحق العمل مقرر في الدستور (انظر الفرع ألف أعلاه) . وتبذل الحكومة جهوداً خاصة لاتاحة المنح التعليمية أو التدريب على العمل أو العمل لكل شخص في فئة العمر التي تتراوح بين ١٦ و ١٩ سنة .

٤١ - كما يوفر للموظفين كلاً على حدة حماية من الطرد التعسفي . وكما سبقت الإشارة ، اتخذت أيضاً تدابير عديدة تتعلق بالبطالة لمساعدة المتعطلين .

٤٢ - وحتى لا يترك الأشخاص المتعطلون دون دخل ، تقدم البدلات اليومية حتى ٤ أسبوعاً في السنة التقويمية وليصبح الشخص مستحقاً لهذا البدل ، يتعين أن يكون قد اكتسب من قبل دخلاً معيناً . وينبغي أن يكون الدخل قد اكتسب خلال السنة التقويمية الأخيرة المكتملة أو أن يكون متوسطاً للحصائل خلال السنة التقويمية الأخيرة السابقة لبدء التعطل .

.../...

جيم - المعلومات الاحصائية والمعلومات الأخرى المتاحة

٤٣ - في عام ١٩٧٥ ، كانت نسبة ٣٧ في المائة من جميع المعينين في وظائف عن النساء ، وفي عام ١٩٦٢ ، كان الرقم وفقاً لاستقصاءات القوى العاملة ، ٤٢ في المائة ، بينما كانت نسبة ٤٣ في المائة من النساء المتزوجات في عام ١٩٧٢ من الموظفين ؛ وارتفعت النسبة الى ٦٠ في المائة في عام ١٩٨٢ . ومن بين النساء الموظفات في عام ١٩٨٢ كان هناك ٥٢ في المائة منهن يعملن جزءاً فقط من يوم العمل . والتوسع في القطاعات التي دأبت على استخدام اعداد كبيرة من النساء هو عامل من العوامل التي جعلت من الممكن لاعداد أكبر من النساء الالتحاق بوظائف خلال هذه الفترة .

٤٤ - وفي نفس الوقت ارتفعت الاعتمادات الحكومية لرياض الأطفال من ١٤٦ مليون كرون نرويجي في عام ١٩٧٧ الى ٤٩٠ مليون كرون نرويجي في عام ١٩٨٢ ، وفي عام ١٩٧٧ غطت الاعتمادات ٣٠ في المائة من نفقات ادارة رياض الاطفال ، في مقابل نحو ٣٦ في المائة في عام ١٩٨٢ . وفي عام ١٩٨٢ ، كانت هناك أماكن لنسبة ٢٢ في المائة من الاطفال تحت سن السابعة ، بالمقارنة بـ ١٢ في المائة في عام ١٩٧٧ . ومع ذلك ، فان الحاجة الى أماكن في رياض الاطفال مازالت بعيدة عن الوفاء بها .

٤٥ - ومن بين العقبات الرئيسية المتبقية فيما يتعلق بتوظيف المرأة العدد غير الكافي للأماكن في رياض الاطفال التي تعمل طول الوقت ، والتقسيم التقليدي للمسؤوليات في المنزل . وهناك عامل آخر هو ان تعليم المرأة أقل توجهها الى الناحية المهنية .

٤٦ - والمجموعات الاخرى التي تواجه صعوبات في سوق العمل هي المهاجرين واللاجئين والمراهقين والمسنين والمعوقين . واذا كان هؤلاء لا يعانون من البطالة فان العمل الذي يحصلون عليه هو عادة في قطاعات تكون فيها الاجور هزيلة وظروف العمل رديئة وفرص الترقى لا تذكر ، وقد نفذ عدد من التدابير للتصدي لهذا الاتجاه أعلى بصورة واضحة مما كانت عليه قبل ذلك بعام . وفي نهاية آذار/مارس ١٩٨٣ سجلت خدمات العمل ٦٧٤٠٠ عاطلاً عن العمل كليا ، منهم ٤٥٧٠٠ من الرجال و٢١٧٠٠ من النساء . وتجاوز رقم آذار/مارس ١٩٨٣ متوسط آذار/مارس في الفترة من ١٩٧٨ الى ١٩٨٢ بـ ٣٩٦٠٠ . وبلغت نسبة البطالة ٤ في المائة من قوة العمل بأسرها . أما البطالة المسجلة حالياً فتتجاوز ما كانت عليه في السنة السابقة بكثير .

٠٠/٠٠

الأرقام المسجلة للمواطنين كليا في نهاية كل شهر

١٩٨٢

أذار/مارس	نيسان/أبريل	أيار/مايو	حزيران/يونيه	تموز/يوليه	آب/أغسطس	أيلول/سبتمبر	تشرين الأول/أكتوبر
٢٣٠٠٣٠	٢٣٨٠٨	١٨٦٦٠	١٨٠٧٨	٩١٣١٩	٢٥٢٦٧	٢٣٩٩٦	٢٧٠١٢
١٣٤٠٦	١٣٩٦٥	١٢٥٤٠	١٣٣٧٢	٨٥٥٣	١٩٨٩٦	١٧٨٠٤	١٨١٦٥
٣٦٤٥٢	٣٧٧٧٣	٣١١٧١	٣١٤٧٤	(٨٦٣٩٧)	٤٥١٤٠	٤١٨٠١	٤٥١٩٢
المجموع							

١٩٨٣

تشرين الثاني/نوفمبر	كانون الأول/ديسمبر	كانون الثاني/يناير	شباط/فبراير	آذار/مارس
٣١٣١٠	٤١٢٧٩	٤٤٨٦٤	٤٥٥٥٤	٤٥٨٣٢
١٨٩٦٤	٢١٥٥٤	٢٢٤٧٥	٢١٨٠٤	٢١٦٨٥
٥٠٢٧١	٦٢٨٥٣	٦٧٣٤٣	٦٧٤٧٧	٦٧٤٣١
المجموع				

١٤١

٤٨ - ظلت نسبة النساء العاطلات عن العمل المسجلات ثابتة نسبيا في السنوات الأخيرة. وبالمقارنة مع نسبة عام ١٩٧٠ البالغة ٢٣ في المائة ونسبة عام ١٩٧٥ البالغة ٣٥ في المائة، وصلت نسبة عام ١٩٨١ الى ٤١ في المائة ونسبة عام ١٩٨٢ الى ٣٩ في المائة من مجموع عدد العاطلين عن العمل .

٤٩ - وفي آذار/مارس ١٩٨٣ ، سرح عن العمل ١٣ ٧٠٠ من اولئك العاطلين (او ٢٠ في المائة) أى بزيادة ٨ ٢٠٠ عن عدد العاطلين في آذار/مارس ١٩٨٢ . وبالإضافة الى اولئك المسجلين كعاطلين عن العمل كليا ، كان هناك ٣٠٠ ٢١ يعملون ساعات قصيرة (اربعة أيام في الاسبوع في الغالب) في آذار/مارس ١٩٨٣ ، مقابل ٦ ٧٠٠ في آذار/مارس ١٩٨٢ .

عدد الذين سرحوا او عملوا وقتا قصيرا (المتوسط السنوى)

المسرحون والعاطلون وقتا قصيرا			العاطلون وقتا قصيرا			المسرحون			
المجموع	النساء*	الرجال	المجموع	النساء*	الرجال	المجموع	النساء*	الرجال	
٨ ٩٥٠	٤ ٢١٣	٤ ٧٣٧	٥ ٩٣٧	٣ ٢٠٤	٢ ٧٣٣	٣ ٠٣١	١ ٠٠٩	٢ ٠٠٤	١٩٨١
١٥ ٦٠٣	٥ ٣٣١	١٠ ٢٧٢	٨ ٩٥٥	٣ ٤٦٦	٥ ٤٨٩	٦ ٦٤٨	١ ٨٦٥	٤ ٧٨٣	١٩٨٢ آذار/مارس
٣٥ ٠٥٠	٩ ٩٩٠	٢٥ ٠٦٠	٣١٩	٧ ٤٤٥	٢٤ ٥١٤	١٣ ٧٣١	٢ ٥٤٥	١١ ١٨٦	١٩٨٣

٥٠ - ومن بين اولئك المسجلين بوصفهم عاطلين عن العمل كليا ، هناك ٧ ٨٠٠ ممن الشباب الذين هم دون سن العشرين ، مقابل ٤ ٦٠٠ في آذار/مارس ١٩٨٢ .

عدد العاطلين عن العمل كليا ممن هم دون سن العشرين

آذار/مارس ١٩٨٣	آذار/مارس ١٩٨٢	آذار/مارس ١٩٨١	آذار/مارس ١٩٨٠	
٤ ٧٩٥	٢ ٦٦٨	٢ ٤٤٧	١ ٧٠٦	الرجال
٢ ٩٦٨	١ ٩٥١	١ ٧٣١	١ ١٩٥	النساء*
٧ ٧٦٣	٤ ٦١٩	٤ ١٧٨	٢ ٩٠١	المجموع

.. / ..

٥١ - تعتبر الحكومة الاعداد الكهيرة من العاطلين عن العمل من الشباب أخطر مظهر من مظاهر الحالة الاقتصادية الراهنة . ففي السنة الماضية ، ظلت الارقام ترتفع بالرغم من الزيادة في تدابير سوق العمل . وأحد أسباب ذلك تزايد عدد الشباب الذي سيظل يزداد حتى عام ١٩٨٥ وان لم يكن بالحدة نفسها تماما كما في السنوات السابقة .

٥٢ - أما المهن التي توجد فيها أعلى أرقام البطالة فهي في الصناعة والبناء والتشييد ، حيث سجل ٤٠٠ ٣٠ عاطل عن العمل ، ولكن هذه الارقام ارتفعت في جميع المهن .

٥٣ - والسبب الرئيسي للارتفاع في البطالة في السنتين الماضيتين هو :

(أ) حدوث هبوط في الطلب على قوة العمل نتيجة لما يلي :

' ١ ' الانكماش في الخارج ؛

' ٢ ' ارتفاع مستويات للتكاليف و/أو سوء القدرة التنافسية وتدني حصص مهنة في السوق ، وهي المهن التي تنافس في مجال الصادرات والواردات ، لاسيما الصناعة ، مما أدى الى صعوبات هيكلية في بضعة فروع ، مثل بناء السفن والمنسوجات والملابس ؛

' ٣ ' التنظيم الأكثر احكاما الى حد ما للطلب عموما الناجم عن السياسة الاقتصادية الداخلية الهادفة الى مكافحة التضخم والتكاليف المرتفعة وتحسين مركز الأنشطة المعرضة للمنافسة ؛

' ٤ ' الزيادة المتدنية في ميزانيات البلديات وبلديات المقاطعات ؛

(ب) زيادة عرض اليد العاملة بسبب ما يلي :

' ١ ' تزايد عدد النساء في الحياة العملية ؛

' ٢ ' العوامل الديمغرافية ، ازدياد أعداد الشباب والبالغين ؛

' ٣ ' ازدياد صافي الهجرة ؛

(ج) درجة أكثر من التسجيل بسبب امور في جملتها الزيادة في مرافق سوق

العمل المتوافرة .

٥٤ - لا توجد في الوقت الحاضر احصاءات يعول عليها تماما وتغطي التطورات فسي اجمالي العمالة . الا أن الدراسات الاستقصائية الفصلية لقوة العمل (١) التي يقوم بها

(١) تنبغي ملاحظة ان هذه الدراسات الاستقصائية هي تقصيات مختارة ، لا تكون

المستويات والاتجاهات مؤكدة فيها .

المكتب المركزي للإحصاء توجي بأن عدد العاطلين في الفترة من ١٩٨١ إلى ١٩٨٢ قد ارتفع ارتفاعاً بلغ ١٤ ٠٠٠ ، مما يمثل انخفاضاً للرجال بلغ ٤ ٠٠٠ وزيادة للنساء بلغت ١٩ ٠٠٠ ، أما عدد ساعات العمل المستكملت فقد انخفضت في المقابل بنسبة ١٢ في المائة في الفترة من الربع الأخير (الأسبوع الممتد من ٢٢ إلى ٢٨ تشرين الثاني /نوفمبر) في عام ١٩٨١ إلى الربع الأخير في عام ١٩٨٢ .

٥٥ - ووفقاً للدراسات الاستقصائية الفصلية لقوة العمل ، بلغ في عام ١٩٨٢ متوسط عدد العاطلين ١٩٤٦ ٠٠٠ منهم ١ ١٢٩ ٠٠٠ من الرجال و ٨١٨ ٠٠٠ من النساء . وبلغ المجموع ٦٦ في المائة من مجموع أفراد الشعب في الفئة العمرية ١٦-٧٤ سنة . وفي عام ١٩٨٢ بلغت النسبة المئوية للعمالة ٧٦٤ للرجال و ٥٥٦ للنساء .

٥٦ - تقل البطالة المسجلة عن البطالة الحقيقية ، كما يتبين من وثائق الدراسات الاستقصائية الفصلية لقوة العمل . أما البطالة الخفية فهي منتشرة بوجه خاص انتشاراً واسعاً بين النساء والشباب . وسبب قيام عدد قليل من النساء والبالغين بتسجيل أنفسهم كعاطلين عن العمل هو الشروط التي ينبغي تلبيتها لاستلام مبالغ التأمين من البطالة . وكثيراً ما لا يحصل البالغون والنساء المتزوجات الذين يضطرون بسبب مسؤوليات عن أطفال على دخول كوظفين ، مما يعني أنهم غير مؤهلين للحصول على استحقاقات .

العلاقة بين المادة ٦ والفقرة ٢ من المادة ٢ ، والمادة ٣

(١) التعيينات في القطاع الخاص

٥٧ - لا ينطبق أي مبدأ عام يتعلق بعدم التمييز . إلا أن هناك عدداً من أنواع الحظر المحدد على التمييز .

٥٨ - تحظر الفقرة ٤ من القانون رقم ٤٥ المؤرخ في ٩ حزيران /يونيه ١٩٧٨ والمتصلة بتساوي مركز الجنسين (انظر أيضاً الفقرة ٣ من القانون) التمييز بين الرجال والنساء بصدور التعيينات . أما المعاملة المتباينة لصالح المساواة فمسموح بها . ولا ينهني الاعلان عن شاغل لأحد الجنسين فقط ما لم تكن هناك " أسباب واضحة لذلك " . ومرفق بهذا تفسيراً للقانون وتطبيقه (انظر المرفق أدناه) .

٥٩ - ان الفقرة ٥٥ الف من القانون رقم ٤ المؤرخ في ٤ شباط /فبراير ١٩٧٧ والمتصل بحماية العمال وبيئة العمل والذي ينطبق على معظم أنواع النشاط ، تنص على حظر اشتراط الحصول بآية طريقة أخرى على معلومات تتعلق بموقف المتقدمين بطلبات عمل من المسائل السياسية أو الدينية أو الثقافية . وهناك حظر مقابل ينطبق على المعلومات المتعلقة بمساواة كان المتقدمون بطلبات أعضاء في منظمات عمالية أو لا .

٠٠/٠٠

٦٠ - وينبغي افتراض أن الفقرة ٥٥ ألف تتضمن أيضا حظرا على تعليق أهمية على مثل هذه المعلومات عند القيام بالتعيين . ولا ينطبق الحظر الوارد في الفقرة ٥٥ ألف إذا كانت طبيعة الوظيفة تبرر مثل هذه المعلومات أو إذا كانت للوظيفة أهمية فيما يتعلق بترويج آراء سياسية أو دينية أو ثقافية معينة . وتتضمن بعض اتفاقات الاجور احكاما تستهدف منع التمييز غير المنصف بصدد التعيينات . ولا تنطبق اية أشكال حظر أخرى على التعيينات الخاصة .

(ب) حالات الفصل في القطاع الخاص

٦١ - يتضمن الفرع ١ من الفقرة ٦٠ من قانون بيئة العمل (انظر المرفق أدناه) حظرا عاما على فصل الموظفين بدون أسس موضوعية تتعلق بحالة المشروع او صاحب العمل او الموظف . أما الفصل القائم على التمييز والذي يتعارض مع الفقرة ٢ من المادة ٢ فيعتبر عادة فصلا لا مبرر له في اطار الفرع ١ من الفقرة ٦٠ .

٦٢ - وهناك أيضا أنواع حظر معينة على الفصل القائم على التمييز . وتنطبق احكام قانون المساواة في المركز المذكور في الفقرة ٥٨ اعلاه على حالات الفصل أيضا . كذلك ينبغي افتراض ان المبدأ الوارد في الفقرة ٥٥ ألف من قانون بيئة العمل ينطبق على الفصل (انظر الحكم الصادر في ١٩ ايار/مايو ١٩٧٨ عن محكمة منازعات العمل ، ARD 1978 ، صفحة ٦٥) (٢) .

(ج) التعيين والفصل في القطاع العام

٦٣ - ان القواعد التي تحكم القطاع الخاص والمذكورة في الفقرات من ٥٧ الى ٦٢ اعلاه تنطبق أيضا على القطاع العام . الا ان هذا ليس على ذلك القدر من الأهمية بسبب خضوع القطاع العام أيضا الى مبدأ عام بصورة مطلقة غير مدون في القانون ويتعلق بالممارسة السليمة والنزاهة وغير التمييزية للسلطة . وينطبق هذا المبدأ أيضا على التعيينات . وعلى ذلك يمكن افتراض أن مقتضيات الواردة في اطار الفقرة ٢ من المادة ٢ مستوفاة في القطاع العام .

٦٤ - وهناك شرط عادي للتعين في الخدمة الحكومية هو معرفة المتقدم بطلب اللغزة النرويجية . ويترتب على ذلك أيضا بموجب احكام خاصة انه يمكن تعيين المواطنين النرويجيين وحدهم في وظائف في سلك الشرطة وفي الوظائف الحكومية الكبيرة وما الى ذلك .

(٢) انظر المرفق أدناه .

.. / ..

(د) رعايا الدول الأجنبية

٦٥ - هناك شرط عام هو انه يتعين على رعايا الدول الأجنبية لكي يتمكنوا من الحصول على عمل في النرويج والاحتفاظ به ان يكونوا قد سمح لهم بالاقامة والعمل في النرويج بموجب احكام قانون الأجانب . وقد نظمت الهجرة الى النرويج بصورة حازمة منذ عام ١٩٧٥ . ولم يكن من الممكن كقاعدة عامة الحصول على اذن عمل للمرة الاولى . على ان هناك استثناءات معينة تتجلى ، على سبيل المثال ، في حالة اللاجئين أو العائلات ، أو قوة العمـل المتخصصة ، أو عندما يرى أن من المعقول منح اذن عمل . ونتيجة لاتفاقية بلدان الشمال المتعلقة بسوق العمل المشتركة ، لا يحتاج مواطنو بلدان الشمال الى اذن عمل فسي النرويج .

المادة ٧ : الحق في ظروف عمل عادلة ومؤاتية

العلاقة بين المادة ٧ والفقرة ٢ من المادة ٢ والمادة ٣

شروط التوظيف : القطاع الخاص

٦٦ - ليس هناك حظر عام للتمييز فيما يتعلق بشروط وظروف التوظيف في القطاع الخاص، كما أن حالات الحظر المحدود قليلة . فالفقرة ٤ (انظر الفقرة ٣ أيضا) من قانون المساواة في المركز تنص على وجوب عدم معاملة النساء والرجال معاملة متباينة بصدد التسريح من العمل والترقية ، وتنص الفقرة ٥ على أن " تتساوى النساء والرجال في المشروع ذاته فسي اجر العمل المتساوى في القيمة " . وربما يمكن قياسا على ذلك تطبيق الفقرة ٥ ه ألف من قانون بيئة العمل الى حد ما بالنسبة لظروف التوظيف . كما أن اتفاقات الاجر يمكن أن توفر بعض الحماية من التمييز . ويصح الأمر نفسه على الأحكام الموصوفة أدناه والتي تحكـم المشاركة في صنع القرار .

شروط التوظيف : القطاع العام

٦٧ - ان الأحكام التي تنطبق على القطاع الخاص تنطبق بالمقابلة اما مبدأ المساواة المذكورة أعلاه في اطار البند (ج) فينطبق أيضا على ظروف وشروط التوظيف

الف - الأجر

البيانات الاحصائية التي تبين تطور مستويات الاجر وتكاليف المعيشة

٦٨ - تظهر من الارقام الواردة أدناه العلاقة بين الزيادة في مستوى الاجر والتغيير في تكاليف المعيشة (الرقم القياسي لأسعار المستهلكين) على مدى فترة . (سنوات . وتبين الارقام الزيادة في أجر العمال ، وتشمل جميع البالغين من الرجال والنساء في مجال الاجر الذي يغطيه اتحاد أصحاب الأعمال النرويجيين . ويتضمن متوسط الاجور اضافات خاصة مثل الاجر على أساس القطعة ، والعلاوات وما الى ذلك .

تطور نسب الأجور والدخول الحقيقية في الفترة ١٩٧٢ - ١٩٨٢
 (بالنسبة المئوية)

الفترة	الزيادات في متوسط أجر الساعة		ارتفاع الرقم القياسي لاسعار الاستهلاك	الزيادة في الدخل الحقيقي	
	الرجال	النساء		الرجال	النساء
١٩٧٢-١٩٧٣	١٠ر٤	١١ر٥	٧ر٦	٢ر٦	٣ر٦
١٩٧٣-١٩٧٤	١٦ر٨	١٨ر١	٩ر٤	٦ر٨	٨ر٠
١٩٧٤-١٩٧٥	١٩ر٩	٢١ر٨	١١ر٦	٧ر٤	٩ر١
١٩٧٥-١٩٧٦ (أ)	١٦ر١	١٨ر٦	٩ر٢	٦ر٣	٨ر٦
١٩٧٦-١٩٧٧ (أ) و (ب)	١١ر٢	١١ر٥	٩ر٠	٢ر٠	٢ر٣
١٩٧٧-١٩٧٨	٨ر٤	٨ر٤	٨ر٢	٠ر٢	٠ر٢
١٩٧٨-١٩٧٩	٣ر٤	٣ر٢	٤ر٨	١ر٣ -	١ر٥ -
١٩٧٩-١٩٨٠	٩ر٣	١١ر٦	١٠ر٩	١ر٤ -	٠ر٦ -
١٩٨٠-١٩٨١	١٠ر٠	١١ر٣	١٢ر٦	٣ر٢ -	٢ر٠ -
١٩٨١-١٩٨٢	١٠ر٨	١١ر٥	١١ر٣	٠ر٤ -	٠ر٢ -

(أ) تم تعديل حساب الدخل الحقيقي لمراعاة أثر تخفيض عدد ساعات العمل اعتباراً من ١ نيسان/ابريل ١٩٧٦.

(ب) تم تعديل حساب الدخل الحقيقي من أجل مراعاة أثر تخفيض عدد ساعات عمل الذين يملكون نوبتين اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير و ١ نيسان/ابريل ١٩٧٧.

٦٩- ومع إيلاء الاعتبار لآثار التخفيضات في ساعات العمل في عامي ١٩٧٦ و ١٩٧٧، كان متوسط الزيادة في الدخل الحقيقي في الفترة ١٩٧٢ إلى ١٩٨٢ نحو ١٩ في المائة سنوياً للرجال ونحو ٢٩ في المائة سنوياً للنساء. وفي عام ١٩٨٢، انخفضت الدخول الحقيقية بمعدل ٤ر. في المائة للرجال الراشدين وارتفعت الدخول الحقيقية للنساء الراشدين بمعدل ٢ر. في المائة.

.. / ..

٧٠- ويمكن افتراض أن أجر العاملين في الإدارة المحلية والمركزية قد سار على نفس المنوال .

٧١- ويتضمن قانون التساوي في المركز (القانون رقم ٤٥ المؤرخ في ٩ حزيران/يونيه ١٩٧٨) ، المشار إليه في التقرير الأولي (E/1978/8/Add.12) ، جزءاً خاصاً (الفقرة ٨) من تقاضي أجر متساو لقيام العمل المتساوي القيمة . ويرد في الوثيقة UDA 147/83 ENG (أنظر المرفق أدناه) محتوى القانون ، وممارسة المفوض المعني بتحقيق التساوي في المركز له .

٧٢- وقد تمت النرويج ، في عام ١٩٨٣ ، تقريراً إلى مكتب العمل الدولي بشأن الاتفاقية رقم ١٠٠ المتعلقة بالمساواة في الأجر . ويتضمن هذا التقرير تحليلاً شاملاً لأوضاع أجر المرأة بمقارنتها بأوضاع أجر الرجل .

جيم - المساواة في فرص الترقى

٧٣- لا توجد أحكام في قانون هيئة العمل تتصل اتصالاً مباشراً بالتروقي . بيد أنه وفقاً للفقرة ١٢ من القانون ، يجب توفير الظروف التي تتيح فرصاً معقولة لتطور العاملين مهنيًا وشخصياً من خلال عملهم .

٧٤- ويهدف قانون التساوي في المركز لعام ١٩٧٨ ، في جملة أمور ، إلى كفالة المساواة بين المرأة والرجل فيما يتعلق بالتروقي في الحياة المهنية .

٧٥- وطلاوة على ذلك ، توصل اتحاد أرباب العمل النرويجيين والاتحاد النرويجي للنقابات إلى اتفاق عام بشأن التساوي في مركز الرجل والمرأة في الحياة المهنية . والقصد من الاتفاق هو إيجاد حالة يتاح فيها لجميع العاملين ، بغض النظر عن الجنس ، ذات فرص العمل والأجور والتدريب والتروقي .

٧٦- وتنظم الأحكام التالية التساوي في مركز الرجال والنساء بالنسبة للموظفين الحكوميين وفقاً للاتفاق الأساسي :

(أ) تدخل جميع الأنشطة الحكومية في اتفاقات تتعلق بالتساوي في المركز؛

(ب) وتعد خطط خمسية تهدف إلى زيادة نسبة المرأة في الميادين التي يسهلها الذكور وفي الوظائف العليا؛

(ج) وتحدد حصص في التوظيف لكفالة توزيع أهدل للرجال والنساء في أماكن العمل . وعندما ينتهي أقل من ٤٠ في المائة من العاملين حيث يوجد شاغر إلى أحد الجنسين ، تعطى الأسبقية لذلك الجنس الممثل تشيلاً ناقصاً ، إذا تساوت المؤهلات من .../...

نواح أخرى ويتم التفاوض بين الحكومة والمنظمات العمالية بشأن اجراء التغييرات فسي القواعد التي تحكم الحصص.

دال - الراحة ووقت الفراغ، وتحديد ساعات العمل، والاجازات بأجر

٢٧- في عام ١٩٨٠، عدل القانون كي يسمح لممثلي أرباب العمل والعاملين بالاتفاق على وقت راحة أسبوعي يبلغ ٣٦ ساعة في المتوسط، بغية التوصل الى تحديد جسد اول زمنية مناسبة للعمل، ويجب الا تقل ساعات الراحة في أي اسبوع معين عن ٢٨ ساعة. وتنص القادة الرئيسية على وجود ٣٦ ساعة متصلة من وقت الفراغ أسبوعيا.

٢٨- والقادة الرئيسية، فيما يتعلق بالراحة اليومية، مؤاها جدول ساعات العمل بغية توفير ١٠ ساعات راحة على الأقل للعامل بين كل فترتي عمل. وفي عام ١٩٨٠، عدل القانون كي يسمح لممثلي أرباب العمل والعاملين بالاتفاق على تخفيض فترة الراحة، بحيث لا تقل عن ٨ ساعات، عندما تستلزم كفاءة تنظيم العمل ذلك.

٢٩- وبموجب تعديل أدخل في عام ١٩٨١، زهدت الاجازات السنوية يوما واحدا من أيام العمل اعتبارا من الاجازات السنوية لعام ١٩٨٢/١٩٨٣. وبنا، على ذلك أصبحت الاجازات السنوية ٢٥ يوما من أيام العمل.

٨٠- كما طالبت اجازات العاملین الذین تزيد سنهم عن ٦٠ سنة، والذین يحصلون الآن على اجازات سنوية مدتها ٣١ يوما من أيام العمل.

٨١- وتم ادخال زيادة مناظرة فيما يتعلق بحقوق الأجر المدفوع أثناء الاجازات. وبحسب الاجر المدفوع أثناء الاجازات على أساس ٩٩ في المائة من الاجور التي يحصل عليها في سنة الدخل. ويحصل العاملون، الذین تزيد سنهم عن ٦٠ سنة والذین لهم الحق في اجازات اضافية، على أجر مدفوع أثناء الاجازات بواقع ١٢٢ في المائة. حقق العاملین في الاشتراك في تقرير شؤونهم في مكان عملهم.

٨٢- من الأيسر الوفاء بالمتطلبات الواردة في المادة ٧ عندما يتمكن العاملون ممن التأثیر على حالتهم المهنية. واتخذ تدريجا حدد من القواعد في التشريع النرويجي بحكم حق العاملین في الاشتراك في تقرير شؤونهم في مكان عملهم. وفي ضوء هذا التطور، الذي حظي بتأييد عام، قرر المجلس النيابي (ستورتينغ) في عام ١٩٨٠ اضافة حكم الى الدستور يتعلق بحق العاملین في الاشتراك في تقرير شؤونهم. وأضيف هذا الحكم بوصفه الفقرة الثانية من المادة ١١٠ من الدستور ونصها كما يلي: " يضع القانون

أحكاماً محددة بشأن حق العاملين في الاشتراك في تقرير شؤونهم في مكان عملهم .
وهذا الحكم أساساً عبارة عن إعلان مبدأ سياسي ، ولهذا فإن النتائج القانونية المباشرة
الترتبة عليه محدودة . ولا يتضمن الحكم اشتراطات تتعلق بشكل التشريع الذي ينظم
اشتراك العاملين في تقرير شؤونهم . ولا يستلزم الحكم سن التشريع في حالة توصل
الاطراف أنفسهم في الحياة المهنية الى اتفاقات تتعلق بالاشتراك في تقرير شؤونهم .

٨٣- وترد الاحكام التي تنظم حق العاملين في الاشتراك في تقرير شؤونهم ، في
القانون رقم ٥٧ المؤرخ في ٤ حزيران /يونيه ١٩٧٦ (الفقرتان ٨-١٧ و ٨-١٨) المتصل
بالشركات المساهمة ، والقانون رقم ٣ المؤرخ في ٢٥ حزيران /يونيه ١٩٦٥ (الفقرتان
١٧ و ٢٤) المتصل بمؤسسات حكومية معينة ، والقانون رقم ٤٥ المؤرخ في ٥ حزيران /
يونيه ١٩٨١ المتصل بتشغيل العاملين في الهيئات التوجيهية وغيرها في القطاع العام .
ولم يدخل القانون المذكور أخيراً حيز النفاذ بعد . كما يتضمن عدد من اتفاقات الاجور
في القطاع الخاص قواعد تنظم عمليات الاشتراك في تقرير الشؤون .

٨٤- واحدى الملاحظ المشتركة للاحكام القانونية والاتفاقات التي تنظم اشتراك
العاملين في تقرير شؤونهم هي انها عادة ما تعطي العاملين تشبهاً كإقليمية في احدى
وكالات الادارة في المؤسسة على الأقل .

المادة ٨ - الحقوق النقابية

العلاقة بين المادة ٨ والفقرة ٢ من المادة ٢ والمادة ٣

٨٥ - يتم الوفاء بالمتطلبات الواردة في الفقرة ٢ من المادة ٢ وفي المادة ٣ بحذافيرها فيما يتعلق بالفقرة ١ (أ) الى (ج) من المادة ٨ . ويتطلب وضع اى قيد على حرية الانضمام الى منظمة وجود اساس لهذا في الاحكام المقررة نظاميا ، بيد انه لا يوجد اساس من هذا القبيل .

٨٦ - وقد ذكرت اعلاه القاعدة التي تحظر على ارباب العمل الحصول على اهمية من العضوية في منظمات العمل أو ايلاء اهمية ذلك . وكما ذكر سابقا ، فان الفصل بناء على عضوية العاطية في احدى المنظمات غير مشروع . ومن الجدير بالذكر ايضا ان الفقرة ١ من اتفاق الاجر الاساسي في النرويج تحدد مبدأ حرية الانضمام الى احدى المنظمات العمالية أو عدم الانضمام اليها .

٨٧ - ويمكن أن يضاف رسميا ان القانون الذي ذكرته النرويج في تقريرها الاولي بصدد المواد ٦ الى ٩ (E/1978/8/Add.12) ، وهو القانون رقم ٤ المؤرخ في ١٤ كانون الاول / ديسمبر ١٩٥١ المتصل بحق المشرفين العماليين في المؤسسات الخاصة في الانضمام الى منظمة ، قد الغي بموجب القانون رقم ٣٥ المؤرخ في ٢٦ ايار/مايو ١٩٧٨ . بيد انه من غير المرجح ان تترتب على هذا الابطال نتائج قانونية هامة .

٨٨ - وكما ذكر في التقرير الاولي المتعلق بالمواد ٦ الى ٩ ، أبدأت النرويج تحفظات فيما يتعلق بالفقرة ١ (د) من المادة ٨ . بيد انه يمكن القول للعلم ان القيد الموضوع على حق الاضراب يتفق تماما والفقرة ٢ من المادة ٢ والمادة ٣ . ويصدق هذا بالمثل على الفقرة ٢ من المادة ٨ .

المادة ٩ - الحق في الضمان الاجتماعي

٨٩ - القانونان الرئيسيان اللذان ينطبقان على الحق في التأمين القومي هما : القانون رقم ١٢ المؤرخ في ١٧ حزيران/يونيه ١٩٦٦ المتصل بالتأمين القومي ؛ والقانون المؤرخ في ٢٤ تشرين الاول/اكتوبر ١٩٤٦ المتصل بعلاوات الأسرة .

٩٠ - ويشمل نظام التأمين القومي ، مع استثناءات قليلة ، جميع الاشخاص المقيمين بالنرويج بغض النظر عن مواطنتهم . كما يشمل ايضا أشخاص غير المقيمين بالنرويج ولكنهم يعملون بأجر في هذا البلد .

.../...

- ٩١ - ويمول التأمين القومي ككل من الاشتراكات التي يدفعها الاعضاء ، وأرباب العمل ، والحكومة .
- ٩٢ - وقد اضطلعت النرويج بالالتزامات وفقا لعدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية ، وبالقدر الذي قدمت فيه معلومات بالفعل في التقارير الدورية ذات الصلة بهذه الاتفاقيات ، سيشار اناه الى تلك التقارير .

(أ) الرعاية الطبية

- ٩٣ - أنظر التقرير المقدم عن الفترة حتى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٢ عن اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣٠ بشأن الرعاية الطبية واستحقاقات المرض . ولم تحدث تغييرات اخيرة ذات اهمية .

(ب) الاستحقاقات النقدية في حالات المرض

- ٩٤ - أنظر التقرير المقدم عن الفترة حتى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٢ عن اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣٠ بشأن استحقاقات المرض . ومنذ قدم ذلك التقرير ، رفع الحد الأدنى للايرواد المحدد لاهلية الحصول على استحقاقات نقدية في حالات المرض من ٤٠٠٠ كرونر نرويجي الى ١٠٠٠٠ كرونر نرويجي .
- ٩٥ - ولا تدفع استحقاقات المرض الآن الا فيما يتعلق بالايروادات حتى ثمانية امثال المبلغ الاساسي . والغبي التصريح السابق بادراج اجزاء من دخل الفرد ما بين ثمانية امثال و ١٢ مثلا للمبلغ الاساسي عند تحديد اساس حساب الاستحقاقات . وفي ايار/مايو ١٩٨٣ ، بلغ المبلغ الاساسي ٢٢ ٦٠٠ كرونر نرويجي .

(ج) استحقاقات الأمومة

- ٩٦ - لم تصدق النرويج على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٣ لعام ١٩٥٢ بشأن رعاية الأمومة . بيد اننا نشير الى الدراسة الاستقصائية الواردة في ردنا على استفسار منظمة العمل الدولية 1/1982 بشأن تنقيح الاتفاقية . ونحيل ايضا الى التقرير المقدم عن الفترة حتى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٢ عن اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣٠ بشأن الرعاية الطبية واستحقاقات المرض ، لأنه قدمت في ذلك الصدد معلومات ايضا عن منح الأمومة والاستحقاقات النقدية المتعلقة بالتبني .
- ٩٧ - وعلاوة على ما ذكر في هذه التقارير ، تقدم المساعدة ايضا في حالات الحمى والولادة للنساء غير العاملات ، في شكل منحة هي عبارة عن مبلغ اجمالي قدره ٣ ٤٨٠ كرونر نرويجي ، فيما يتعلق بالمواليد او التبني .

- ٩٨ - وتحصل الامهات غير المتزوجات على منح هي عبارة عن مبلغ اجمالي قدره ٧٠٢٠٠ كرونر نرويجي عند الولادة سواء كن يعملن ام لم يكن كذلك .
- ٩٩ - وكما ذكر فان الرعاية الطبية مجانية تماما فيما يتعلق بالحمل والمواليد . وعند ما تضع المرأة في البيت ، تعطى منحة خاصة قدرها ١٠٤٤ كرونر نرويجي .

(د) استحقاقات المعوقين

- ١٠٠ - أنظر التقرير المقدم عن الفترة حتى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٠ عن اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٢٨ . وقد ادخلت تغييرات على المعدلات المذكورة في التقرير ، فأصبح المبلغ الاساسي ٢٢٦٠٠ كرونر نرويجي اعتبارا من ١ أيار/مايو ١٩٨٣ .

(هـ) استحقاقات الشيخوخة

- ١٠١ - أنظر الفقرة ١٠٠ أعلاه .

(و) استحقاقات الخلف

- ١٠٢ - انظر الفقرة ١٠٠ أعلاه . وانظر أيضا التقرير المقدم عن الفترة حتى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٣ عن اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١٨ .

(ز) استحقاقات اصابة العمل

- ١٠٣ - أنظر التقرير المقدم عن الفترة حتى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٠ عن اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٢ .

(ح) استحقاقات البطالة

- ١٠٤ - وفيما يتعلق باستحقاقات البطالة ، يتصف النظام النرويجي بالنقاط التالية :
- ١٠٥ - ان نظام البطالة جزء لا يتجزأ من نظامنا الوطني في التأمين وهو جزء من الفصل الرابع من قانون التأمين الوطني لعام ١٩٦٦ . يضاف الى ذلك ان الانظمة الادارية التي اصدرتها وزارة الحكم المحلي والعمل ومديرية العمل تكمل نص القانون على اساس التفويض الممنوح في القانون . ولا توجد اتفاقات جماعية ، لأن النظام يقوم على نظام التأمين الوطني وحده وليس على النظم النقابية .

السمات الرئيسية للنظام

نظام الشمول

١٠٦- لا يشمل نظام استحقاقات البطالة سوى الاشخاص الموظفين الذين نالوا دخلهم كموظفين . ويشمل النظام جميع الموظفين . ولا يدفع العمال المؤمن عليهم أية اشتراكات خاصة في نظام التأمين ضد البطالة .

طبيعة الاستحقاقات ومعدلها

١٠٧- لكي يكون المؤمن عليه مؤهلاً لاستحقاق نقدي يومي ، يجب ان يكون قد عمل في القطاع العام أو الخاص . ويجب ان يكون قد كسب في هذا العمل دخلاً لا يقل عن ٧٥ في المائة من المبلغ الاساسي سواء في آخر سنة تقويمية مستكملة أو على اساس متوسط آخر ثلاث سنوات تقويمية مستكملة (١٦٩٥٠ من الكرونات النرويجية) .

١٠٨- ويدفع الاستحقاق النقدي اليومي لمدة اقصاها ٤ اسبوعاً من اية سنة تقويمية . وهو يدفع عن جميع ايام الاسبوع باستثناء الاحد . ولا يدفع بدل عن الايام الثلاثة الاولى التي تلي تقديم الشخص غير العامل طلب تسجيله للعمل .

١٠٩- وتعادل الاستحقاقات النقدية اليومية ٢٢ . في المائة من دخل الشخص العاطل خلال آخر سنة تقويمية مستكملة أو على اساس متوسط آخر ثلاث سنوات تقويمية مستكملة متى كان يقل عن ثمانية اضعاف المبلغ الاساسي مضافاً اليه ٦٦٧ . في المائة من الدخل الذي يتراوح بين ثمانية اضعاف و ١٢ ضعفاً من المبلغ الاساسي . وتخضع هذه الاستحقاقات للضريبة .

١١٠- ويدفع مبلغ اضافي قدره ٦ كرونات نرويجية يوميا لكل طفل معال .

١١١- ويمكن القول عموماً بأن استحقاقات البطالة تعادل ما يتراوح بين ٦٥ و ٧٥ في المائة من الدخل السابق . ويتوقف الرقم المضبوط على معدل الضريبة المفروضة على كل شخص .

استحقاقات الاسرة

١١٢- وفيما يتعلق بعلاوة الاسرة ، انظر التقرير المتعلق بالفترة المنتهية في ٣٠ حزيران / يونيو ١٩٨٠ بشأن اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٢ والتقرير الذي يتناول الفترة المنتهية في ٣٠ حزيران / يونيو ١٩٨٣ بشأن اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١٨ . وكانت

علاوات الاسرة في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٣ تمنح حسب المعدلات السنوية التالية :

كرونر نرويجي

٣ ٨١٦	الطفل الاول
٤ ٦٤٤	الطفل الثاني
٥ ٧٧٢	الطفل الثالث
٦ ٢٠٤	الطفل الرابع
٦ ٥١٦	الطفل الخامس وكل طفل يليه

١١٣- ويمنح الأب الذي لا زوجة له والأم التي لا زوج لها علاوة طفل اضافي فوق العدد الفعلي لأطفالهما .

١١٤- ان استحقاقات المرضى النقديّة المتعلقة بمرض صغار الاطفال فهي مذكورة في التقرير الاولي (E/1978/8/Add.12) الذي نحيل اليه والى تقريرنا عن اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣٠ (انظر الفقرتين ٩٤ و ٩٥ أعلاه) .

١١٥- وبالإضافة الى ما هو مذكور تحت هذا العنوان وفي الفقرات ٩٦ - ٩٩ أعلاه، تمنح أيضا بموجب قانون التامين الوطني استحقاقات أخرى للأشخاص غير المتزوجين الذين يعملون غيرهم، على النحو التالي :

(أ) لكل رجل أو امرأة يعمل أيهما بمفرده طفلا أو أطفالا الحق في الاستحقاقات متى كان أيهما غير متزوج أو مطلقا أو منفصلا ولا يعيش مع الوالد الآخر أو مع شخص آخر قد يكون هو الوالد الآخر .

(ب) يجب ان يكون الشخص المعني مؤمنا عليه خلال السنوات الثلاث الأخيرة، ويجب ان يكون مقيما في النرويج مع الطفل عند تقديمه طلب الاستحقاقات .

(ج) تشمل المنح المقدمة الى الاشخاص غير المتزوجين الذين يعملون آخريين استحقاقات رعاية الطفل واستحقاقات التعليم واستحقاقات الفترة الانتقالية، طبقا لنفس القواعد التي تنطبق على استحقاقات الوفاة .

١١٦- وفيما يتعلق بالتقرير النرويجي لعام ١٩٧٧، نود أن نشير الى ما يلي :

••/••

١١٧- ذكر تقرير ١٩٧٧ أن قانون بيئة العمل الصادر في ٤ شباط/فبراير ١٩٧٧ هو أحد القوانين المتعلقة بالتأمين الاجتماعي . وهذا أمر مفضل ، صحيح ان القانون يحدد حقوقا معينة في الاجازات وغيرها في حالات الوضع ورعاية الأطفال عموما ، لكن الذي ينظم حق الحصول على استحقاقات نقدية هو قانون التأمين الوطني مباشرة .

مرفق

مواد مرجعية (أ)

- المرفق ١ : تفسير وتطبيق القانون رقم ٥٥ الصادر في ٩ حزيران/يونيه ١٩٧٨ بشأن
تساوي الجنسين في المركز - وزارة الشؤون الخارجية النرويجية الطكية،
أوسلو، آذار/مارس ١٩٨٣.
- المرفق ٢ : القانون الصادر في ٤ شباط/فبراير ١٩٧٧ بشأن حماية العمال وميعة
العمل .
- المرفق ٣ : الحكم الصادر عن محكمة منازعات العمل في ١٩ أيار/مايو ١٩٧٨ .

(أ) يمكن الاستئناس بالمواد المرجعية المتاحة في ملفات الأمانة العامة
باللغة الاصلية كما وردت من حكومة النرويج .