



Consejo Económico y Social

Distr.
GENERAL

E/1984/7/Add.16
9 marzo 1984
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLÉS

Primer período ordinario de sesiones de 1984
Tema 3 del programa provisional*

APLICACION DEL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS
ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

Segundos informes periódicos presentados por los Estados
Partes en el Pacto relativos a los derechos comprendidos
en los artículos 6 a 9, en cumplimiento de la primera
etapa del programa establecido por el Consejo Económico
y Social en su resolución 1988 (LX)

Adición

NORUEGA**

[15 de febrero de 1984]

* E/1984/30.

** El informe inicial presentado por el Gobierno de Noruega relativo a los derechos comprendidos en los artículos 6 a 9 del Pacto (E/1978/8/Add.12) fue examinado por el Grupo de Trabajo de Expertos Gubernamentales del período de sesiones en su período de sesiones de 1980 (véase el documento E/1980/WG.1/SR.5).

INTRODUCCION

1. Al elaborar el informe se utilizaron como principios de guía las directrices generales preparadas de conformidad con la resolución 1988 (LX) del Consejo Económico y Social (E/1978/8, anexo).
2. En el primer informe bienal de Noruega sobre los derechos comprendidos en los artículos 6 a 9, presentado el 1° de junio de 1977, se incluyó una reseña de la forma en que Noruega aplicaba las obligaciones que le incumbían de conformidad con el derecho internacional. Los mismos principios que se mencionaron en el primer informe bienal pueden considerarse válidos todavía.
3. En el párrafo E de las directrices generales mencionadas supra se pide que al informar sobre los derechos comprendidos en los artículos 6 a 9, se examine la relación con los artículos 1 a 5. También se solicita una breve exposición sobre las reglas de Noruega que rigen la democracia industrial. Dicha información resultará evidente en el estudio que figura a continuación de la relación entre, por una parte, los artículos 6 a 9 del Pacto y, por la otra, el párrafo 2, del artículo 2 y el artículo 3. También hay una breve exposición sobre las reglas de Noruega relativas a la democracia industrial.
4. A los fines de la información puede agregarse que el proyecto de este informe ha sido presentado al Comité Asesor sobre Derechos Humanos del Gobierno de Noruega. Este Comité fue establecido en 1980 y sus miembros son designados por el Ministerio de Relaciones Exteriores. El Comité consta de Miembros del Parlamento de diversos partidos políticos y representantes de los ministerios de gobierno y de las organizaciones no gubernamentales que se encargan de la protección de los derechos humanos.
5. Según su mandato, el Comité puede encargarse de problemas generales y cuestiones de actualidad. También evaluará la aplicación de medidas prácticas, que recomendará al Gobierno y a las organizaciones, y a los que asesorará cuando se planteen cuestiones de derechos humanos. Los informes a los órganos internacionales son presentados al Comité, que evalúa el contenido del informe e influye en su formulación.

ARTICULO 6: EL DERECHO AL TRABAJO

A. Leyes principales

6. El derecho al trabajo se establece en el artículo 110 de la Constitución, que dice: "Las autoridades del Estado crearán las condiciones necesarias para que toda persona apta para trabajar se gane la vida por su propio trabajo".
7. En la ley del 27 de junio de 1947 sobre medidas para promover el empleo y sus posteriores enmiendas figuran los siete capítulos siguientes, con indicaciones de su contenido principal:

/...

Capítulo I: La Dirección del Trabajo y los servicios
locales de empleo

Párrafo 1. La Dirección del Trabajo vigilará atentamente las condiciones del empleo en este país, tratará de mantener el empleo en un nivel constante y adecuado y asesorará al Ministerio en cuestiones relativas al empleo y el desempleo.

Capítulo II: Servicios públicos de empleo y orientación profesional

Párrafo 6. El Gobierno organizará servicios de empleo en todo el país.

Capítulo III: Reglas especiales que rigen el registro, el empleo y la
contratación de marineros

Capítulo IV: Servicios privados de empleo, etc.

Capítulo V: Apoyo de conformidad con el capítulo 4 de la Ley Nacional de
Seguros: disposiciones administrativas, apelaciones, etc.

(Prestaciones de desempleo.)

Capítulo VI: Utilización de fondos públicos para medidas especiales

Capítulo VII: Disposiciones varias

B. Empleo

8. El objetivo del Gobierno es asegurar el empleo tanto a corto como a largo plazo. A fin de solucionar el problema del desempleo a largo plazo, el Gobierno ha aplicado una serie de medidas. Estas medidas se relacionan con:

- a) Cambios en la política económica;
- b) Medidas concretas para mejorar el rendimiento y la capacidad de competencia de las empresas;
- c) Aumento de la importancia que se asigna a la investigación y la enseñanza superior en tecnología y economía;
- d) Simplificación de la legislación y de las normas que entorpecen la productividad y la creación de nuevos establecimientos.

9. La estrategia a largo plazo consista en crear un mayor crecimiento del comercio y la industria. El Gobierno trata de formular una política económica que logre que Noruega vuelva a ser competitiva en relación con sus asociados comerciales. Un elemento importante de esta política es detener el aumento de los costos y la inflación. El aumento del desempleo se debe en gran medida a dificultades en esferas como la industria, la minería y el transporte, que son las

/...

más vulnerables a la competencia y cuyas dificultades se relacionan con el alto nivel de los costos. Ha sido necesario establecer una política económica relativamente restrictiva para controlar los niveles de los precios y los costos.

10. A fin de proporcionar condiciones favorables para un acuerdo moderado sobre salarios y aumentar los incentivos para el trabajo, el Gobierno ha recomendado que se reduzcan los impuestos que gravan a los individuos y las empresas. A juicio del Gobierno, esos cambios en la política económica mejorarán la capacidad de obtener ingresos del sector comercial y, en consecuencia, promoverán la seguridad en el empleo.

11. Los cambios a largo plazo en el empleo también presuponen un reajuste activo en la industria. El mercado de trabajo actual revela una considerable falta de ajuste. Por ejemplo, algunos sectores se están ampliando y tienen dificultad para encontrar mano de obra calificada, mientras que en otros sectores hay estancamiento, exceso de capacidad y desempleo. El hecho de que las calificaciones de los empleados no se equiparen con las exigencias de los empleadores es principalmente una cuestión de educación y capacitación.

12. Por lo tanto, el Gobierno considera que uno de los objetivos principales es ampliar las instalaciones que proporcionan educación y capacitación al mercado de trabajo. El Gobierno también destacará aún más la importancia de la capacitación dada por las propias empresas a fin de que pueda realizarse la adaptación industrial necesaria en la medida de lo posible sin que haya un aumento correspondiente en el desempleo registrado.

13. El Gobierno espera que los ajustes de mano de obra puedan lograrse principalmente por medio de la adaptación profesional en lugar de mediante el traslado o los viajes excesivos del personal.

14. Los instrumentos necesarios para alcanzar los objetivos políticos del Gobierno se definen en los presupuestos anuales fiscal y nacional. El Gobierno también presentó un informe por separado al Parlamento en mayo de 1983 relativo a las políticas de empleo y del mercado de trabajo (Informe al Storting No. 85 (1982-1983)).

15. El Gobierno considera que la prevención de la discriminación por motivos de sexo, raza, edad, etc., es un objetivo importante. La labor realizada en Noruega con inmigrantes y refugiados se fundamenta en el principio de la integración, pero permite a la persona la libertad de retener su propia cultura. La integración debe significar el mismo valor y las mismas oportunidades, los mismos derechos y deberes para los inmigrantes que para los noruegos. Por lo tanto, se destaca la importancia de las actividades de información y la promoción de actitudes constructivas.

16. Los esfuerzos de Noruega por asegurar a la mujer el derecho al trabajo reconocido formalmente han logrado buenos resultados. En 1978 se aprobó una ley relacionada con la igualdad entre los sexos cuyo objetivo era particularmente mejorar la posición de la mujer. El párrafo 4 de dicha ley se refiere a la igualdad en los nombramientos, etc. A menos que haya motivos obvios para ello, los anuncios de vacantes no deben dirigirse solamente a un sexo.

/...

17. Aunque la mujer de Noruega tiene en la actualidad acceso en principio a la mayoría de los trabajos, el mercado de trabajo todavía se divide según pautas tradicionales en trabajos para mujeres y trabajos para hombres. Las mujeres no sólo están empleadas en oficios diferentes de los de los hombres, sino que también eligen de un número más reducido de oficios. Además sucede frecuentemente que ciertas especialidades u oficios que emplean principalmente a mujeres ofrecen niveles de sueldos inferiores a los de los oficios que emplean principalmente a hombres.

18. El Gobierno considera que eliminar esta división sexual del mercado del trabajo es una tarea importante, y realizará al respecto esfuerzos especiales para proporcionar información a las niñas y estimularlas a que elijan actividades de trabajo que no sean las tradicionales.

19. Los servicios de empleo también adoptan medidas especiales para ayudar a las postulantes femeninas que ingresan a la vida de trabajo y para superar las barreras por motivos de sexo en el mercado de trabajo. Esas medidas han consistido principalmente en proporcionar información y estimular interés, y han incluido cursos de orientación profesional y otros tipos de instrucción. Además hay un sistema de subsidios que pueden concederse en relación con la designación de mujeres y hombres a puestos que tradicionalmente han ocupado personas del sexo opuesto.

20. Por medio de su política relativa al mercado de trabajo el Gobierno trata de mantener un alto nivel de empleo y de asegurar que todos los que quieren trabajar pueden obtener y retener empleo remunerado de jornada completa o parcial. Otro objetivo de esa política es asegurar que los empleadores puedan encontrar en un momento determinado mano de obra suficiente y calificada. El objetivo principal de la política relativa al mercado de trabajo es crear y mantener el mayor grado posible de equilibrio entre la oferta y la demanda, no sólo en el mercado de trabajo en general, sino también dentro de las diversas industrias, ramas, oficios, regiones geográficas, etc.

21. Para alcanzar esos objetivos se ha organizado una estructura administrativa y se han adoptado una serie de medidas destinadas a:

- a) Ayudar a los desempleados a obtener trabajo regular;
- b) Ayudar a los que buscan trabajo y a los que tratan de recibir educación a fin de que obtengan la educación apropiada;
- c) Iniciar medidas de empleo y capacitación temporales para los desempleados y los postulantes a fin de estimularlos hasta que puedan encontrar trabajo permanente y a fin de que les resulte más fácil obtener trabajo;
- d) Complementar la política económica general por medio de medidas selectivas destinadas a mantener el empleo durante las recesiones;
- e) Facilitar el proceso de adaptación y renovación necesarias en muchos sectores industriales, incluida la transferencia de trabajadores de sectores estancados a sectores en expansión;

/...

- f) Ayudar a los grupos que tradicionalmente han tenido las mayores dificultades para encontrar trabajo adecuado, incluidas medidas para:
- i) Ayudar a los jóvenes a superar la transición entre la escuela y el trabajo;
 - ii) Proporcionar educación y capacitación para el trabajo especiales a los jóvenes cuyos estudios han sido insuficientes;
 - iii) Contribuir al logro de la igualdad entre los sexos en la vida de trabajo, para lo cual se dará a la mujer la información, capacitación y experiencia de trabajo necesarias y previas a la transición al trabajo remunerado;
 - iv) Ayudar al mayor número posible de incapacitados y personas de edad a continuar participando en una vida normal de trabajo;
 - v) Proporcionar instrucción, capacitación previa al empleo, etc. a las personas profesionalmente incapacitadas que lo necesiten a fin de que puedan realizar trabajos normales;
 - vi) Ofrecer empleo en condiciones especiales a las personas profesionalmente incapacitadas que no pueden encontrar empleo en el mercado de trabajo corriente.

Estudio de las diversas medidas relacionadas con el mercado de trabajo

a) Trabajos en el sector público

22. Los beneficiarios son desempleados menores de 20 años, mujeres desempleadas y hombres de edad que están desocupados desde hace mucho tiempo. Esta medida no se aplica en los meses de julio y agosto, y nadie puede trabajar en esos puestos más de diez meses.

b) Subsidios para proyectos municipales extraordinarios

23. El Gobierno puede dar subsidios a proyectos de empleo municipales en las municipalidades donde la situación de empleo es particularmente difícil y el desempleo es una carga que se puede atribuir a circunstancias estructurales o económicas.

c) Subsidios a empleadores que contratan a jóvenes (por valor de 5.000 coronas noruegas)

24. Se presta apoyo a los empleadores privados que emplean a jóvenes menores de 18 años en trabajos extraordinarios. A fin de que se conceda un subsidio total, la designación para el puesto debe ser de por lo menos 13 semanas de duración.

/...

d) Subsidios para los casos de desempleo prolongado

25. Esta medida permite que se dé apoyo financiero a los empleadores que emplean a postulantes mayores de 50 años. Los postulantes deben haber estado desempleados y registrados como tales durante un plazo no menor de tres meses. El nombramiento para el puesto debe ser permanente y el empleado debe recibir salarios normales y trabajar en condiciones de trabajo normales.

e) Subsidios en efectivo para nueva contratación en el mercado de trabajo de ciertas regiones

26. Esos subsidios se aplican a ciertos distritos de las oficinas de trabajo en que el desempleo es relativamente alto. Los subsidios se conceden a empresas que contratan a personal supernumerario, si las designaciones duran por lo menos tres meses. El propósito de la medida es evitar las migraciones internas de trabajadores.

f) Subsidios para la igualdad de derechos

27. Estos subsidios se otorgan a empleadores que designan a personas del sexo que tradicionalmente no se ha empleado en ese oficio. Se dan subsidios que duran hasta seis meses. Los empleados deben recibir nombramientos permanentes en condiciones normales de empleo.

g) Apoyo a los trabajos relacionados con el medio ambiente en la industria

28. Se han tomado medidas para dar apoyo al trabajo de carácter ambiental en las empresas industriales. El apoyo está fundamentalmente destinado a las empresas industriales que tienen problemas particulares de empleo provocados por condiciones económicas o estructurales de la industria. El trabajo relacionado con el medio ambiente se considera principalmente una alternativa para evitar la suspensión de trabajadores. Los proyectos deben ser suficientemente amplios para contribuir a una verdadera solución de los problemas de empleo.

h) Apoyo a empresas en quiebra

29. En la actualidad se puede dar apoyo a empresas en quiebra a fin de mantener el empleo en dichas empresas durante un período de transición. El propósito de ese apoyo es:

a) Demorar los despidos y dar a los servicios de trabajo más tiempo para preparar y aplicar las medidas necesarias para solucionar los problemas del mercado de trabajo;

b) Procurar que los despidos se demoren hasta un momento del año en que la situación general del mercado de trabajo sea más favorable;

c) Lograr que durante un período de transición las operaciones se sigan realizando y dar tiempo y oportunidad para considerar la posibilidad de reorganizar la empresa. Se podrá recurrir a este tipo de apoyo principalmente en los casos en que se haya anunciado el despido de 20 personas o más.

/...

i) Medidas de rehabilitación

30. Estas medidas tienen el objeto de proporcionar empleo en la vida normal de trabajo a las personas profesionalmente incapacitadas, de impedir que pierdan su trabajo o de ofrecerles empleo en condiciones especiales a corto plazo o a largo plazo si no pueden encontrar empleo en la vida normal de trabajo.

j) Medidas de información y capacitación

31. A continuación se describen las medidas relacionadas con la información y la capacitación.

Empleo derivado de las medidas relacionadas con el mercado de trabajo, a fin de cada mes
(En números absolutos)

	1982							1983				
	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo
Medidas de empleo en el sector público a/	3 607	2 751	2 080	386	470	2 408	3 665	4 586	4 738	4 903	5 952	6 371
Apoyo al trabajo relacionado con el medio ambiente en empresas industriales	30	7	55	82	51	23	122	632	370	835	821	1 086
Educación y capacitación b/	4 421	3 114	486	273	2 508	4 054	5 481	7 461	5 662	7 988	8 984	8 351
Programas de orientación profesional c/	2 241	1 200	56		115	4 530	5 408	3 443	55	4 055	5 133	4 323
Apoyo a trabajos para jóvenes en empresas privadas	376	366	300	194	160	225	336	661	663	525	413	408
Apoyo a empresas en quiebra	26	59	19		48	48		190	165	81	52	91
Subsidios para los casos de desempleo prolongado de personas mayores de 50 años	44	47	48	39	34	29	32	28	27	25	30	29
Subsidios en efectivo para nueva contratación en el mercado de trabajo de ciertas regiones	131	91	31	4	1	1	13	95	123	121	179	216
Subsidios para la igualdad de derechos	122	132	147	126	134	115	111	103	103	109	97	105
Medidas de rehabilitación	7 495	7 487	7 466	7 340	7 224	7 299	7 393	7 499	7 786	7 689	7 939	8 127
Total	18 493	15 254	10 688	8 444	10 745	18 732	22 561	24 698	19 692	26 339	29 600	29 107
Mujeres de 20 años o más	5 440	4 311	3 253	2 458	3 121	5 009	6 241	6 160	5 101	6 737	7 687	7 750
Jóvenes menores de 20 años	4 500	3 154	1 702	661	888	6 102	7 736	6 811	3 900	7 166	8 120	7 375
Mujeres menores de 20 años	2 303	1 516	741	244	357	3 115	4 143	3 568	1 964	3 592	4 025	3 714

- a/ Proyectos municipales, de los condados y gubernamentales.
b/ Capacitación profesional para adultos y capacitación en el trabajo para adultos y jóvenes.
c/ Para jóvenes, mujeres desempleadas y personas profesionalmente incapacitadas.

Organización de los servicios del mercado de trabajo

32. El Ministerio de Gobierno Local y Trabajo elabora los objetivos políticos y las directrices generales de la política relativa al mercado de trabajo. El organismo ejecutivo es la Dirección de Trabajo, que está encargada de la administración diaria de los servicios del mercado de trabajo.

33. El Gobierno es responsable de organizar los servicios de empleo público y la orientación profesional en todo el país. Los servicios de empleo comprenden 81 oficinas de empleo, 18 oficinas de empleo de los condados, siete oficinas combinadas de empleo general y de marineros, y cinco oficinas de psicología del trabajo. Los servicios de empleo deben ser neutrales e imparciales y son gratuitos.

34. El Ministerio de Gobierno Local y Trabajo y la Dirección de Trabajo han delegado un cierto grado de autoridad en las oficinas de empleo de los condados al asignarles subsidios con limitaciones concretas para determinadas medidas. El control se ejerce mediante reclamos dictados por las autoridades centrales.

Cursos sobre el mercado de trabajo

35. Los cursos sobre el mercado de trabajo tienen el propósito particular de ayudar a los menores de 19 años que necesitan capacitación a encontrar un trabajo adecuado. La capacitación consiste en cursos relativamente breves preparados especialmente para atender las necesidades del comercio y de la industria, y no se limitan a tipos especiales de actividades comerciales o a determinados niveles de educación. Los servicios para los casos de desempleo evalúan la necesidad de organizar cursos y deciden quiénes participan en ellos; las autoridades de educación son responsables del contenido y los métodos de enseñanza de los cursos y de su administración. Los participantes reciben apoyo financiero durante el período de capacitación.

36. Los considerables cambios estructurales a los que hacemos frente en el comercio y la industria requieren el readiestramiento o la nueva capacitación de empleados para nuevos trabajos dentro de las empresas existentes o en diversas especialidades e industrias. Los cursos sobre el mercado de trabajo son una de las medidas más importantes para obtener nuevos empleos para los que han quedado desempleados.

Capacitación en el trabajo para los jóvenes y las mujeres adultas

37. Esta medida se aplica a los jóvenes desempleados menores de 20 años y a las mujeres adultas. El apoyo para la capacitación en el trabajo se inició a fin de ayudar a estos grupos a iniciar la vida laboral. Los cursos de capacitación tienen un límite máximo de 13 semanas. Los participantes reciben apoyo financiero de los servicios de trabajo.

Capacitación en el trabajo

38. Se presta apoyo para la capacitación en el empleo a las empresas que organizan programas de capacitación como alternativas a la suspensión o al despido de empleados provocados por circunstancias económicas o estructurales. Para recibir ese apoyo la empresa debe tener planes concretos para reiniciar el funcionamiento y

/...

debe demostrar su viabilidad a largo plazo. Este sistema no debe utilizarse si contribuye a forzar la utilización de mano de obra a empresas que no necesitan su fuerza de trabajo normal. El propósito de la capacitación es ayudar a promover la adaptación natural dentro de la empresa, los cursos deben seguir un plan aprobado. También se da apoyo para la capacitación de personas contratadas en empresas que no han podido satisfacer sus necesidades de mano de obra siguiendo los cauces normales.

Programas de capacitación profesional

39. Este programa se aplica a los desempleados menores de 20 años, las mujeres adultas, el personal militar retirado profesionalmente incapacitado, los inmigrantes y los refugiados. El programa tiene por objeto dar a los participantes asesoramiento personal y orientación profesional práctica mediante nombramientos para puestos temporales en diversas empresas, conferencias, visitas a empresas, etc. Cada programa dura ocho semanas.

40. La Constitución establece el derecho a trabajar (véase la sección A supra). El Gobierno está realizando esfuerzos especiales para ofrecer educación, capacitación para el trabajo o trabajo a todas las personas entre los 16 y los 19 años de edad.

41. Los empleados también están protegidos contra el despido injusto. Como ya se ha señalado, se han aprobado además numerosas medidas contra el desempleo para ayudar a los desempleados.

42. A fin de que los desempleados no carezcan de ingresos, se les conceden asignaciones diarias durante un plazo máximo de 40 semanas por año civil. Para poder recibir dicha asignación la persona debe haber percibido anteriormente una suma determinada de ingresos. Dicha suma debe proceder de los ingresos obtenidos durante el último año civil finalizado o puede ser un promedio de los ingresos obtenidos durante el último año civil antes de que comenzara el desempleo.

C. Información estadística y de otra índole

43. En 1975 un 37% de todas las personas empleadas eran mujeres. En 1982, según los estudios sobre mano de obra, las mujeres constituían 42% de las personas empleadas. Mientras que en 1972 43% de las mujeres casadas trabajaban, esa cifra ascendió a 60% en 1982. De las mujeres que trabajaban en 1982, 52% trabajaba a jornada parcial. La ampliación de los sectores que tradicionalmente emplean muchas mujeres es uno de los factores que ha contribuido a que un mayor número de éstas entren al mercado de trabajo en este período.

44. Al mismo tiempo, las asignaciones del Gobierno para escuelas de párvulos ascendieron de 146 millones de coronas noruegas en 1977 a 490 millones de coronas noruegas en 1982. En 1977 las asignaciones sufragaban 30% de los gastos de administración de las escuelas de párvulos, en comparación con aproximadamente un 36% en 1982. En 1982 había vacantes para 22% de los niños menores de siete años, mientras que en 1977 sólo había vacantes para 12% de esos niños. Sin embargo, la falta de vacantes en las escuelas de párvulos todavía no se ha solucionado.

/...

45. Entre los principales obstáculos restantes relativos al empleo de la mujer cabe señalar el número insuficiente de vacantes en las escuelas de párvulos de jornada completa y la tradicional división de las responsabilidades en el hogar. Otro factor es el hecho de que la educación de la mujer está menos orientada hacia las profesiones.

46. Otros grupos que tropiezan con dificultades en el mercado de trabajo son los inmigrantes, los refugiados, los adolescentes, las personas de edad y los incapacitados. Si el desempleo no los afecta, generalmente obtienen trabajo en sectores en los que la remuneración y las condiciones de trabajo son insuficientes y las posibilidades de ascenso, escasas. Se ha aplicado una serie de medidas para contrarrestar esa tendencia.

47. En la primera mitad de 1983 el promedio de desempleo registrado superaba claramente al del año anterior. A fines de marzo de 1983 los servicios de empleo habían registrado 67.400 personas totalmente desempleadas, de las cuales 45.700 eran hombres y 21.700 eran mujeres. La cifra correspondiente a marzo de 1983 era superior en 39.600 personas al promedio correspondiente a marzo en los años 1978 a 1982. El 4% de toda la fuerza de trabajo estaba desempleada. El desempleo registrado actual es mucho más elevado que el del año anterior.

Número de personas registradas como totalmente desempleadas
 al final de cada mes

	1982							
	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre
Hombres	23 030	23 808	18 660	18 078	20 419	25 267	23 996	27 012
Mujeres	13 406	13 965	12 540	13 372	13 553	19 896	17 804	18 165
Total	36 452	37 773	31 171	31 474	33 971	45 140	41 801	45 192

	1983				
	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo
Hombres	31 310	41 279	44 864	45 554	45 832
Mujeres	18 964	21 554	22 475	21 804	21 685
Total	50 271	62 853	67 343	67 477	67 431

/...

48. La proporción correspondiente a las mujeres entre los desempleados registrados se ha mantenido relativamente constante en los últimos años. En 1970 era un 23% y en 1975, un 35%; en 1981 fue un 41% y en 1982 un 39% del total de desempleados.

49. En marzo de 1983, 13.700 desempleados (o sea, 20%) fueron suspendidos, lo que equivalía a 8.200 personas más que en marzo de 1982. Además de los registrados como totalmente desempleados, 21.300 personas trabajaban con horario reducido (especialmente semanas de cuatro días) en marzo de 1983, en comparación con 6.700 personas en marzo de 1982.

Número de personas afectadas por suspensiones u horario reducido
(promedio anual)

	Suspendidos			Con horario reducido			Suspendidos y con horario reducido		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
1981	2 004	1 009	3 013	2 733	3 204	5 937	4 737	4 213	8 950
1982	4 783	1 865	6 648	5 489	3 466	8 955	10 272	5 331	15 603
Marzo									
1983	11 186	2 545	13 731	13 874	7 445	21 319	25 060	9 990	35 050

50. De las personas registradas como totalmente desempleadas, 7.800 eran jóvenes menores de 20 años en comparación con 4.600 en marzo de 1982.

Personas totalmente desempleadas menores de 20 años

	Marzo 1980	Marzo 1981	Marzo 1982	Marzo 1983
Hombres	1 706	2 447	2 668	4 795
Mujeres	1 195	1 731	1 951	2 968
Total	2 901	4 178	4 619	7 763

51. El Gobierno considera que el gran número de jóvenes desempleados es una de las características más graves de la actual situación económica. El último año ese número ha seguido aumentando a pesar del aumento de medidas en el mercado de trabajo. Uno de los motivos de este proceso es el número cada vez mayor de jóvenes, que seguirá aumentando, aunque no en forma tan pronunciada como en años anteriores, hasta 1985.

/...

52. Los oficios que revelan las cifras más elevadas de desempleo se relacionan con la industria y la construcción, en los que hay 30.400 personas registradas como desempleadas, aunque las cifras han aumentado para todos los oficios.

53. Los principales motivos del aumento de desempleo en los dos últimos años son:

- a) La reducción de la demanda de mano de obra debido a:
 - i) La recesión en el exterior;
 - ii) Los altos niveles de costos, la escasa capacidad de competencia y la reducción de la proporción que corresponde en el mercado a nuestros oficios que compiten con exportaciones e importaciones, principalmente la industria, que ha provocado dificultades estructurales en diversas esferas, especialmente en los astilleros, la industria textil y la confección de ropa;
 - iii) Una regulación relativamente más estricta de la demanda en general ocasionada por políticas económicas nacionales destinadas a combatir la inflación y el aumento de los costos y a mejorar la posición de las actividades sujetas a la competencia;
 - iv) Reducción del aumento de los presupuestos municipales y de los condados;
- b) Un aumento de la oferta de mano de obra debido a:
 - i) El número cada vez mayor de mujeres que trabajan;
 - ii) Factores demográficos, un mayor número de jóvenes y adultos;
 - iii) El aumento de la inmigración neta;
- c) Un aumento en el registro, entre otras cosas debido al aumento de los servicios disponibles en el mercado de trabajo.

54. En la actualidad no hay estadísticas totalmente confiables sobre las características del empleo total. Sin embargo, de las encuestas trimestrales sobre la mano de obra (AKU) 1/ realizados por la Oficina Central de Estadística se desprende que desde 1981 hasta 1982 el número de personas empleadas aumentó en 15.000, entre las que hubo una reducción de 4.000 hombres y un aumento de 19.000 mujeres. Por otra parte, el número de horas de trabajo finalizadas se redujo en 1,2% entre el cuarto trimestre (la semana del 22 al 28 de noviembre) de 1981 y el cuarto trimestre de 1982.

1/ Cabe señalar que dichas encuestas son investigaciones selectivas, de modo que tanto los niveles como las tendencias son inciertos.

55. Según dichas encuestas, el promedio de personas empleadas en 1982 era 1.947.000, de las cuales 1.129.000 eran hombres y 818.000 eran mujeres. El total ascendía a 66% de todas las personas en el grupo de 16 a 74 años de edad. Los porcentajes de empleo en 1982 eran de 76,4 para los hombres y 55,6 para las mujeres.

56. El desempleo registrado es inferior al desempleo real, como se puede ver en la documentación de las encuestas. El desempleo oculto se relaciona particularmente con las mujeres y los jóvenes. El motivo por el que pocos adolescentes y mujeres se registran como desempleados son las condiciones que deben reunir para recibir los beneficios del seguro de desempleo. Los adolescentes y las mujeres casadas que tienen la responsabilidad de los hijos frecuentemente no han percibido suficientes ingresos como empleados, lo que significa que no reúnen las condiciones para recibir beneficios.

Relación entre el artículo 6 y el párrafo 2 del artículo 2 y el artículo 3

a) Designaciones en el sector privado

57. No se aplica ningún principio general de no discriminación. Sin embargo, hay una serie de prohibiciones concretas sobre la discriminación.

58. En el párrafo 4 de la Ley No. 45, de 9 de junio de 1978, sobre la igualdad entre los sexos (véase también el párrafo 3 de la Ley) se prohíbe la discriminación entre hombres y mujeres en relación con los nombramientos. A los fines de la igualdad se permite el trato diferente. No deberá publicarse un anuncio de empleo que esté limitado a un sexo a menos que haya "razón manifiesta para ello". Se adjunta una explicación de la ley y su aplicación (véase el anexo infra).

59. En el párrafo 55A de la Ley No. 4, de 4 de febrero de 1977, sobre protección de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, que se aplica a la mayoría de los tipos de actividades, se prohíbe exigir a los postulantes que faciliten informaciones sobre su actitud frente a problemas políticos, religiosos o culturales. Además se prohíbe exigir información para determinar si el postulante es miembro de una organización de trabajadores.

60. Se debe suponer que el párrafo 55A también significa que se prohíbe atribuir importancia a dicha información cuando se hacen los nombramientos. La prohibición del párrafo 55A no se aplica si la naturaleza del puesto justifica la obtención de dicha información o si el puesto está relacionado con la promoción de determinadas opiniones políticas, religiosas o culturales. Algunos acuerdos sobre salarios contienen disposiciones destinadas a impedir la discriminación arbitraria en relación con los nombramientos. Ninguna otra prohibición contra la discriminación se aplica a los nombramientos privados.

b) Despidos en el sector privado

61. En el inciso 1 del párrafo 60 de la Ley sobre el medio ambiente de trabajo (véase el anexo infra) figura una prohibición general contra el despido de empleados a menos que lo justifiquen circunstancias relacionadas con la empresa, el empleador o el trabajador. El despido arbitrario que estuviera en conflicto con el párrafo 2 del artículo 2 normalmente se consideraría injustificado a los fines del inciso 1 del párrafo 60.

/...

62. También hay ciertas prohibiciones concretas sobre despidos injustificados. Las normas de la Ley sobre la igualdad entre los sexos, mencionada en el párrafo 58 supra, también se aplican a los despidos. Se debe suponer también que el principio que figura en el párrafo 55A de la Ley sobre el medio ambiente de trabajo se aplica a los despidos (véase el fallo pronunciado el 19 de mayo de 1978 por el Tribunal de Conflictos Laborales - ARD 1978, pág. 65) 2/.

c) Nombramientos y despidos en el sector público

63. Las normas que rigen en el sector privado mencionadas en los párrafos 57 a 62 supra también se aplican al sector público. Sin embargo, ello no es tan importante porque el sector público también está sujeto a un principio absolutamente general, que no está codificado en las leyes, sobre el ejercicio apropiado, imparcial y no discriminatorio de la autoridad. Este principio también se aplica a los nombramientos. Por lo tanto, puede suponerse que los requisitos mencionados en el párrafo 2 del artículo 2 se cumplen en el sector público.

64. Respecto de los nombramientos para puestos del Gobierno se requiere normalmente que el postulante sepa noruego. En virtud de disposiciones especiales también se estipula que para puestos en la policía y puestos superiores en el Gobierno sólo puede designarse a nacionales noruegos.

d) Nacionales extranjeros

65. A fin de que los nacionales extranjeros puedan obtener y mantener trabajo en Noruega, un requisito previo general es que se les conceda permiso para permanecer y trabajar en Noruega de conformidad con las disposiciones de la Ley de extranjería. Desde 1975 la inmigración a Noruega ha estado estrictamente reglamentada. Por norma general no ha sido posible obtener permisos de trabajo por primera vez. Se hacen algunas excepciones; por ejemplo, en casos de refugiados o de familiares, de mano de obra especializada, o cuando se considera razonable conceder un permiso de trabajo. Según lo establecido en la Convención nórdica sobre un mercado de trabajo conjunto, los nacionales de los países nórdicos no necesitan permiso de trabajo en Noruega.

ARTICULO 7: EL DERECHO A CONDICIONES DE TRABAJO EQUITATIVAS
Y SATISFACTORIAS

Relación entre el artículo 7 y el párrafo 2 del artículo 2 y el artículo 3

Condiciones de empleo: el sector privado

66. Ninguna prohibición general contra la discriminación se aplica a los términos y las condiciones de empleo en el sector privado y sólo se aplican algunas prohibiciones concretas. En el párrafo 4 (véase también el párrafo 3) de la Ley sobre la igualdad entre los sexos se establece la prohibición de tratar en forma diferente a hombres y mujeres en relación con los despidos y los ascensos, y en el

2/ Véase el anexo, infra.

párrafo 5 se dispone que "las mujeres y los hombres dedicados a la misma actividad deberán devengar un salario igual por un trabajo de igual valor". El párrafo 55A de la Ley sobre el medio ambiente en el trabajo probablemente pueda aplicarse hasta cierto punto por analogía a las condiciones de empleo. Los acuerdos de salarios también pueden proteger en cierta medida contra la discriminación. Lo mismo se aplica a las reglas que se describen a continuación sobre la participación en la adopción de decisiones.

Condiciones de empleo: el sector público

67. Las reglas que se aplican al sector privado se aplican correspondientemente al sector público. El principio de igualdad mencionado supra en la sección c) también se aplica a las condiciones y los términos de empleo.

A. Remuneración

Datos estadísticos que muestran la evolución de los niveles de remuneración y del costo de la vida

68. La relación entre el aumento del nivel de remuneración y el cambio del costo de la vida (índice de precios al consumidor) durante un período de 10 años resulta evidente en las cifras que figuran a continuación. Las cifras indican el aumento de la remuneración de los trabajadores y comprenden a todos los adultos, hombres y mujeres que forman parte del sector remunerado que abarca la Confederación de Empleadores de Noruega. Los salarios medios incluyen suplementos especiales, como las remuneraciones por trabajo a destajo, bonificaciones, etc.

Cambios en los salarios e ingresos reales (1972-1982)

(Porcentaje)

Período	Aumento del salario medio por hora		Aumento del índice de precios al consumidor	Aumento de los ingresos reales	
	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres
1972-73	10,4	11,5	7,6	2,6	3,6
1973-74	16,8	18,1	9,4	6,8	8,0
1974-75	19,9	21,8	11,6	7,4	9,1
1975-76 a/	16,1	18,6	9,2	6,3	8,6
1976-77 a/, b/	11,2	11,5	9,0	2,0	2,3
1977-78	8,4	8,4	8,2	0,2	0,2
1978-79	3,4	3,2	4,8	- 1,3	- 1,5
1979-80	9,3	11,6	10,9	- 1,4	0,6
1980-81	10,0	11,3	13,6	- 3,2	- 2,0
1981-82	10,8	11,5	11,3	- 0,4	0,2

a/ Cálculo de ingresos reales corregido para tener en cuenta el efecto de la reducción de las horas de trabajo a partir del 1° de abril de 1976.

b/ Cálculo de ingresos reales corregido para tener en cuenta el efecto de la reducción de las horas de trabajo para los trabajadores que trabajan en dos turnos del 1° de enero al 1° de abril de 1977.

/...

69. Si se hace un ajuste para tener en cuenta los efectos de las reducciones de las horas de trabajo en 1976 y 1977, el aumento medio de los ingresos reales durante el período comprendido entre 1972 y 1982 fue de aproximadamente 1,9% por año para los hombres y alrededor de 2,9% por año para las mujeres. En 1982 los ingresos reales se redujeron en un 0,4% para los hombres adultos y aumentaron en un 0,2% para las mujeres adultas.

70. Cabe suponer que la remuneración de los empleados de la administración local y central ha seguido la misma tendencia.

71. La Ley sobre la igualdad de los sexos (Ley No. 45, de 9 junio de 1978), mencionada en el informe inicial (E/1978/8/Add.12), contiene una sección especial (el párrafo 5) sobre salario igual por trabajo de igual valor. El contenido de la Ley, así como su práctica por parte del Comisionado de la Ley sobre la Igualdad, figuran en el documento UDA/147/83/ENG (véase el anexo infra).

72. El informe de Noruega a la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) sobre el Convenio No. 100 relativo a la igualdad de remuneración fue presentado en 1983. El informe contiene un análisis amplio de las condiciones de la remuneración de la mujer en comparación con las del hombre.

C. Igualdad de oportunidad para el ascenso

73. No hay disposiciones en la Ley sobre el medio ambiente en el trabajo directamente relacionadas con el ascenso. Sin embargo, según el párrafo 12 de la Ley, las condiciones deben establecerse de modo que los trabajadores tengan una oportunidad razonable de perfeccionamiento profesional y personal mediante su labor.

74. La Ley sobre la igualdad de los sexos de 1978 tiene el objeto, entre otras cosas, de asegurar la igualdad entre los hombres y las mujeres con respecto al ascenso en la vida de trabajo.

75. Además, la Confederación de Empleadores de Noruega y la Federación de Sindicatos de Noruega han celebrado un acuerdo general sobre la igualdad entre el hombre y la mujer en la vida laboral. El propósito del acuerdo es llegar a una situación en la que todos los empleados independientemente de su sexo tengan las mismas oportunidades en lo que respecta a trabajo, salarios, capacitación y ascenso.

76. Las siguientes disposiciones rigen la igualdad entre el hombre y la mujer respecto de los empleos gubernamentales, según el Acuerdo Básico:

a) Para todas las actividades del Gobierno se celebrarán acuerdos de igualdad entre los sexos;

b) Se prepararán planes quinquenales con el objeto de aumentar la proporción de mujeres en esferas dominadas por los hombres y en trabajos de nivel superior;

c) Se aplicarán cuotas en la contratación a fin de asegurar una distribución más equitativa de hombres y mujeres en los lugares de trabajo. Cuando hay una vacante, si menos del 40% de los empleados pertenecen a un sexo, el sexo que está subrepresentado tendrá precedencia si las demás calificaciones son iguales. Los cambios en las reglas que rigen las cuotas se negociarán entre el Gobierno y las organizaciones de trabajo.

/...

D. Descanso, ocio, limitación de las horas de trabajo y vacaciones pagadas

77. En 1980 se enmendó la Ley a fin de permitir a los empleadores y a los representantes de los empleados que, a fin de llegar a horarios de trabajo apropiados, convinieran en un período semanal medio de tiempo libre de 36 horas. No debe haber menos de 28 horas de tiempo libre en una semana. La regla principal es que habrá 36 horas continuas de tiempo libre por semana.

78. Con respecto al descanso diario, la regla principal es que las horas de trabajo se han de organizar a fin de dar a los empleados por lo menos 10 horas libres entre dos jornadas de trabajo. En 1980 se enmendó la Ley a fin de permitir a los empleadores y a los representantes de los empleados que convinieran en que, cuando resultara necesario para lograr una organización más eficiente del trabajo, el período de horas libres podía reducirse, pero no a menos de ocho horas.

79. En 1981 se agregó un día laborable a las vacaciones anuales mediante una enmienda que entró en vigor en el período de vacaciones 1982/1983. En consecuencia, hay 25 días laborables de vacaciones anuales.

80. También se aumentaron las vacaciones para los empleados mayores de 60 años, que ahora tendrán 31 días laborables de vacaciones anuales.

81. Se ha aumentado correspondientemente el pago de las vacaciones, que se calcula sobre la base de 9,9% del salario percibido en el año de ingresos. Los empleados mayores de 60 años, que tengan derecho a vacaciones adicionales, reciben 12,2% por concepto de pago de las vacaciones.

Derecho de los empleados a la codeterminación en su lugar de trabajo

82. Los requisitos del artículo 7 se satisfacen más fácilmente cuando los empleados pueden influir en su propia situación de trabajo. Gradualmente se han ido adoptando una serie de reglas en la legislación de Noruega que rige el derecho de los empleados a la codeterminación en sus propios lugares de trabajo. Teniendo presente este cambio, que ha sido favorablemente recibido, el Storting decidió en 1980 agregar una disposición a la Constitución sobre el derecho de los empleados a la codeterminación. La disposición se agregó en el segundo párrafo del artículo 110 de la Constitución, y dice lo siguiente: "Se estipularán por ley disposiciones concretas sobre el derecho de los empleados a la codeterminación en sus lugares de trabajo". La disposición es fundamentalmente una declaración de principios políticos y, por lo tanto, sus consecuencias jurídicas inmediatas son limitadas. Además, no contiene estipulaciones sobre la forma de legislación que ha de regir la codeterminación. Si las propias partes llegan a acuerdos de codeterminación en la vida de trabajo, la disposición no exige la promulgación de leyes.

83. Las disposiciones que rigen el derecho de los empleados a la codeterminación se incluyen en los párrafos 8 a 17 y 8 a 18 de la Ley No. 57, de 4 de junio de 1976, sobre sociedades por acciones, los párrafos 17 y 24 de la Ley No. 3, de 25 de junio de 1965, relativa a ciertas empresas gubernamentales y la Ley No. 45, de 5 de junio de 1981, sobre la representación de los empleados en

/...

órganos permanentes etc., en el sector público. Esta última Ley no ha entrado en vigor. Una serie de acuerdos sobre salarios en el sector privado también contienen reglas que rigen la codeterminación.

84. Una característica común de las disposiciones y los acuerdos jurídicos que reglamentan la codeterminación en lo que respecta a los empleados es que normalmente se da a los empleados representación minoritaria en por lo menos uno de los organismos de administración de la empresa.

ARTICULO 8: DERECHOS SINDICALES

Relación entre el artículo 8 y el párrafo 2 del artículo 2 y el artículo 3

85. Los requisitos que figuran en el párrafo 2 del artículo 2 y en el artículo 3 se satisfacen totalmente en relación con los incisos a) a c) del párrafo 1 del artículo 8. Cualquier restricción de la libertad de organización exigiría una base en las disposiciones estatutarias y tal base no existe.

86. Ya se ha hecho referencia a la regla que prohíbe a los empleadores que obtengan información sobre afiliación en organizaciones laborales o atribuyan importancia a dicha información. Como se señaló anteriormente, es ilegal despedir a un empleado por ser miembro de una organización. Cabe señalar también que en el párrafo 1, del acuerdo principal sobre salarios de Noruega se establece el principio de la libertad de afiliación o no afiliación a organizaciones laborales.

87. Conviene dejar constancia también de que la Ley mencionada por Noruega en su informe inicial (E/1978/8/Add.12) en relación con los artículos 6 a 9, la Ley No.4, de 14 de diciembre de 1951, sobre el derecho de los capataces de las empresas privadas a adherirse a sindicatos y a fundarlos, ha sido derogada por la Ley No. 35, de 26 de mayo de 1978. No es probable que la derogación de dicha Ley tenga consecuencias jurídicas de importancia.

88. Como se señaló en el informe inicial con respecto a los artículos 6 a 9, Noruega ha formulado reservas en lo que respecta al inciso d) del párrafo 1 del artículo 8. Sin embargo, cabe señalar como cuestión de información que la limitación del derecho de huelga se ajusta plenamente al párrafo 2 del artículo 2 y al artículo 3. Lo mismo se aplica al párrafo 2 del artículo 8.

ARTICULO 9: EL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

89. Las leyes principales que se aplican al derecho al Seguro Nacional son: la Ley No. 12, de 17 de junio de 1966, sobre Seguro Social; y la Ley de 24 de octubre de 1946 sobre prestaciones familiares.

90. El Sistema de Seguro Nacional comprende, salvo algunas excepciones, a todas las personas domiciliadas en Noruega, independientemente de su ciudadanía. También se incluye en el plan a las personas que no están domiciliadas en Noruega pero que son empleados en este país y reciben remuneración.

/...

91. El Seguro Nacional en general se financia mediante contribuciones de los miembros, los empleadores y el Gobierno.

92. Noruega ha asumido obligaciones de conformidad con una serie de convenios de la OIT y, en la medida en que ya se ha proporcionado información en los informes periódicos sobre esos convenios, se hará referencia a dichos informes en los párrafos siguientes.

a) Atención médica

93. Véase el informe correspondiente al período que termina el 30 de junio de 1982 sobre el Convenio No. 130 de la OIT relativo a la asistencia médica y a las prestaciones monetarias de enfermedad.

b) Prestaciones monetarias en caso de enfermedad

94. Véase el informe correspondiente al período que termina el 30 de junio de 1982 sobre el Convenio No. 130 de la OIT relativo a las prestaciones monetarias de enfermedad. Desde que se presentó el informe, el límite mínimo de ingresos establecido para tener derecho a las prestaciones monetarias en caso de enfermedad se ha aumentado de 4.000 coronas noruegas a 10.000 coronas noruegas.

95. Las prestaciones en caso de enfermedad se pagan ahora solamente con respecto a ingresos de hasta ocho veces la suma básica. El permiso anterior que autorizaba a incluir parte de los ingresos de una persona entre ocho y 12 veces la suma básica al establecer la base para calcular las prestaciones se ha eliminado. El 1° de mayo de 1983, la suma básica era 22.600 coronas noruegas.

c) Prestaciones de maternidad

96. Noruega no ha ratificado el Convenio No. 103 de la OIT de 1952 relativo a la protección de la maternidad. Sin embargo, hacemos referencia al estudio que figura en nuestra respuesta a la consulta de la OIT D. 1/1982 sobre la revisión del Convenio. También hacemos referencia al informe correspondiente al período que termina el 30 de junio de 1982 sobre el Convenio No. 130 de la OIT relativo a la asistencia médica y a las prestaciones monetarias de enfermedad; al respecto se proporcionó también información sobre subsidios de maternidad y prestaciones monetarias en relación con la adopción.

97. Además de lo que se menciona en estos informes, también se da asistencia por embarazo y parto a las mujeres que no están empleadas. Dicha asistencia consiste en una prestación global de 3.480 coronas noruegas en relación con nacimientos y adopciones.

98. Las madres solteras reciben prestaciones globales de 7.020 coronas noruegas en relación con los nacimientos, sean empleadas o no.

99. Como se mencionó, la atención médica durante el embarazo y el parto es totalmente gratuita. Cuando una mujer da a luz en su hogar recibe un subsidio especial de 1.044 coronas noruegas.

/...

d) Prestaciones por invalidez

100. Véase el informe correspondiente al período que termina el 30 de junio de 1980 sobre el Convenio No. 128 de la OIT. Se han introducido cambios en las tasas mencionadas en el informe; la suma básica al 1° de mayo de 1983 es 22.600 coronas noruegas.

e) Prestaciones por vejez

101. Véase el párrafo 100 supra.

f) Prestaciones a los sobrevivientes

102. Véase el párrafo 100 supra. Véase también el informe correspondiente al período que termina el 30 de junio de 1983 sobre el Convenio No. 118 de la OIT.

g) Prestaciones por lesiones en el empleo

103. Véase el informe correspondiente al período que termina el 30 de junio de 1980 sobre el Convenio No. 102 de la OIT.

h) Prestaciones por desempleo

104. En lo que respecta a las prestaciones por desempleo, a continuación se reseñan las principales características del sistema noruego.

105. El plan para el desempleo es una parte integrante de nuestro Sistema de Seguro Nacional. Figura en el capítulo 4 de la Ley de Seguro Nacional de 1966. Además, hay reglamentaciones administrativas del Ministerio de Gobierno Local y Trabajo y la Dirección de Trabajo que complementan el texto de la Ley sobre la base de la autorización prevista en ella. No hay acuerdos colectivos, ya que el sistema se basa solamente en el Sistema de Seguro Nacional y no en acuerdos sindicales.

Principales características del sistema

Alcance de la cobertura

106. El sistema de prestaciones por desempleo solamente se aplica a las personas que están empleadas y han obtenido sus ingresos como empleados. Comprende a todos los empleados. Los trabajadores asegurados no pagan una contribución especial al sistema de seguro de desempleo.

Naturaleza y nivel de los beneficios

107. A fin de reunir las condiciones para recibir prestaciones diarias en efectivo la persona asegurada debe haber estado empleada en los sectores público o privado. En dicho empleo debe haber percibido ingresos que no sean inferiores al 75% de la suma básica, ya sea en el último año civil que haya trabajado o como promedio de los tres últimos años civiles en que haya trabajado (16.950 coronas noruegas).

/...

108. La prestación diaria en efectivo se paga durante un máximo de 40 semanas en el curso del año civil, todos los días menos los domingos. No se paga prestación durante los tres primeros días después de que una persona empleada se haya inscrito para obtener empleo.

109. Las prestaciones diarias en efectivo equivalen a 0,2% de los ingresos de la persona desempleada en el último año civil que haya trabajado o al promedio de los tres últimos años civiles que haya trabajado, siempre que sea menos de ocho veces la suma básica más 0,0667% de los ingresos entre ocho y 12 veces la suma básica. Las prestaciones están sujetas a impuestos.

110. Se paga un suplemento de seis coronas noruegas por día por cada hijo a cargo.

111. En general las prestaciones de desempleo equivalen a entre 65 y 75% de los ingresos anteriores. La cifra exacta depende de la categoría impositiva de cada persona.

Prestaciones familiares

112. Con respecto a las prestaciones familiares, véase el informe correspondiente al período que termina el 30 de junio de 1980 sobre el Convenio No. 102 de la OIT y el informe correspondiente al período que termina el 30 de junio de 1983 sobre el Convenio No. 118 de la OIT. Al 1° de enero de 1983 las prestaciones familiares se otorgaban según las siguientes tasas anuales:

	<u>Coronas noruegas</u>
Primer hijo	3 816
Segundo hijo	4 644
Tercer hijo	5 772
Cuarto hijo	6 204
Quinto hijo e hijos siguientes	6 516

113. Los padres solteros reciben prestaciones por un hijo más que el número de hijos que tienen.

114. Las prestaciones monetarias en casos de enfermedad relacionadas con la enfermedad de niños pequeños se mencionaron en el informe inicial (E/1978/8/Add.12), al que hacemos referencia, así como a nuestro informe sobre el Convenio No. 130 de la OIT (véanse los párrs. 94 y 95 supra).

115. Además de lo expuesto bajo este título y en los párrafos 96 a 99 supra, se conceden otras prestaciones de conformidad con la Ley de Seguro Nacional a las personas solteras que mantienen a personas a su cargo:

a) Un hombre solo o una mujer sola que mantiene a un niño o niños tiene derecho a prestaciones si no está casado, o si está divorciado o separado y no vive con el padre o la madre del niño o con otra persona que pueda ser el padre o la madre del niño.

b) La persona en cuestión debe haber estado asegurada durante los tres últimos años y deberá residir en Noruega con el niño cuando presenta la solicitud de prestaciones.

c) Los subsidios a personas sin pareja que mantienen a personas a su cargo incluyen prestaciones para cuidado del niño, prestaciones para educación y prestaciones de transición, de conformidad con las mismas reglas que se aplican a las prestaciones para sobrevivientes.

116. Con respecto al informe de Noruega para 1977, querríamos señalar lo siguiente:

117. La Ley sobre el medio ambiente de trabajo, de 4 de febrero de 1977, se menciona en el informe de 1977 como una de las leyes sobre el seguro social, lo que puede inducir a error. Si bien es cierto que la Ley establece ciertos derechos de licencia, etc. en relación con los nacimientos y con la atención de los niños en general, el derecho a prestaciones en efectivo en esos casos está reglamentado directamente por la Ley de Seguro Nacional.

Anexo

Material de referencia a/

- Anexo 1. Explicación y aplicación de la Ley No. 45, de 9 de junio de 1978, sobre la igualdad entre los sexos Ministerio Real de Relaciones Exteriores, de Noruega Oslo, marzo de 1983.
- Anexo 2. Ley de 4 de febrero de 1977 sobre protección de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.
- Anexo 3. Fallo dictado el 19 de mayo de 1978 por el Tribunal de Conflictos Laborales.

a/ El material de referencia está disponible para su consulta en los archivos de la Secretaría en su idioma original, tal como se recibió del Gobierno de Noruega.