



Conseil économique  
et social

Distr.  
GENERALE

E/1984/7/Add.16  
9 mars 1984  
FRANCAIS  
ORIGINAL : ANGLAIS

Première session ordinaire de 1984  
Point 3 de l'ordre du jour provisoire\*

MISE EN APPLICATION DU PACTE INTERNATIONAL RELATIF  
AUX DROITS ECONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS

Deuxièmes rapports périodiques présentés par les Etats parties au Pacte au  
sujet des droits faisant l'objet des articles 6 à 9, conformément à la  
première étape du programme établi par le Conseil économique et social dans  
dans sa résolution 1988 (LX)

Additif

NORVEGE\*\*

[15 février 1984]

\* E/1984/30.

\*\* Le rapport initial présenté par le Gouvernement norvégien au sujet des droits faisant l'objet des articles 6 à 9 du Pacte (E/1978/8/Add.12) a été examiné par le Groupe de travail de session d'experts gouvernementaux à sa session de 1980 (voir E/1980/WG.1/SR.5).

## INTRODUCTION

1. On s'est fondé pour la rédaction du présent rapport sur les directives générales établies conformément à la résolution 1988 (LX) du Conseil économique et social (E/1978/8, annexe).
2. Le premier rapport biennal présenté par la Norvège au sujet des droits faisant l'objet des articles 6 à 9 du Pacte, présenté le 1er juin 1977, exposait la manière dont la Norvège s'acquitte des obligations qui lui incombent en vertu du droit international. Les principes exposés dans ce premier rapport biennal demeurent toujours valables.
3. Il est demandé au paragraphe E des directives générales susmentionnées d'envisager dans le rapport les liens avec les articles 1 à 5. Il est demandé également d'exposer brièvement la législation norvégienne régissant la démocratie industrielle. Tout cela ressortira clairement de l'exposé ci-après des liens entre les articles 6 à 9 du Pacte et les articles 2 (par. 2) et 3. On trouvera également ci-après une brève présentation de la législation norvégienne en matière de démocratie industrielle.
4. On peut ajouter pour information qu'une première version du présent rapport a été présentée au Comité consultatif des droits de l'homme du Gouvernement norvégien. Ledit Comité a été créé en 1980, et les membres en sont nommés par le Ministère des affaires étrangères. Il est composé de membres du Parlement appartenant à divers partis politiques, et de représentants de ministères et d'organisations non gouvernementales qui s'occupent de la protection des droits de l'homme.
5. En vertu de son mandat, le Comité peut connaître de problèmes généraux et de questions d'actualité. Il doit également évaluer et recommander aux pouvoirs publics et aux organisations l'application de mesures concrètes, et leur donner des avis pour ce qui est de questions touchant aux droits de l'homme. Les rapports destinés à des organismes internationaux sont soumis au Comité, qui en évalue la teneur et peut en faire revoir la formulation.

### ARTICLE 6 : LE DROIT AU TRAVAIL

#### A. Principales lois

6. Le droit au travail est inscrit dans la Constitution à l'article 110, qui se lit comme suit : "Les pouvoirs publics ont la charge de créer des conditions propres à permettre à toute personne en état de travailler de gagner sa vie par son travail".

/...

7. La loi du 27 juin 1947, instituant des mesures en vue de développer l'emploi, contient, avec ses différentes modifications les sept chapitres ci-après :

Chapitre premier : La Direction du travail et les services locaux de l'emploi

Paragraphe 1. La Direction du travail devra suivre attentivement le développement de l'emploi en Norvège, agir en vue d'assurer un degré d'emploi stable et satisfaisant, et conseiller le Ministère pour les affaires relatives à l'emploi et au chômage.

Chapitre II : Services publics de placement et orientation professionnelle

Paragraphe 6. Les pouvoirs publics devront organiser dans tout le pays des services de placement.

Chapitre III : Dispositions spéciales applicables à l'immatriculation, au placement et à l'engagement des marins

Chapitre IV : Services privés de placement, etc.

Chapitre V : Aide dispensée en vertu du Chapitre IV de la loi sur l'assurance nationale : dispositions administratives, procédures d'appel, etc.

(Allocations de chômage)

Chapitre VI : Affectation de fonds publics à des mesures spéciales

Chapitre VII : Dispositions diverses

B. Emploi

8. Les pouvoirs publics ont pour but de garantir l'emploi tant à court qu'à long terme. Pour résoudre le problème du chômage structurel, les pouvoirs publics ont mis en place une série de mesures. Il s'agit notamment :

- a) De modifications de la politique économique;
- b) De mesures particulières destinées à améliorer la rentabilité et la capacité concurrentielle des entreprises;
- c) D'un accroissement de l'intérêt porté à la recherche et à l'enseignement supérieur technique et économique;
- d) D'une simplification de la législation et de la réglementation qui entravent la productivité et empêchent la création d'établissements nouveaux.

/...

9. La stratégie à long terme consiste à stimuler une nouvelle croissance de l'industrie et des affaires. Les pouvoirs publics cherchent à mettre en oeuvre une politique économique qui rende à nouveau la Norvège concurrentielle vi-à-vis de ses partenaires commerciaux. L'un des éléments importants de cette politique consiste à ralentir la hausse des prix et l'inflation. L'augmentation du chômage est dûe en grande partie aux difficultés qu'éprouvent les branches de l'industrie, des mines et des transports maritimes les plus exposées à la concurrence, lesquelles difficultés sont liées au niveau élevé des coûts. Il a fallu adopter une politique économique relativement restrictive pour arriver à contrôler le niveau des prix et des coûts.

10. Pour créer des conditions favorables à la conclusion d'un accord de modération des salaires et aux incitations au travail, le gouvernement a recommandé des réductions d'impôt pour les personnes et les sociétés. De l'avis du gouvernement, ces modifications de la politique économique permettront d'améliorer la rentabilité du secteur commercial, et de ce fait, la stabilité de l'emploi.

11. Une évolution de l'emploi favorable à long terme présuppose également un réajustement actif de l'industrie. Le marché du travail fait actuellement apparaître des inadaptations considérables. Les branches en expansion ont par exemple du mal à trouver de la main-d'oeuvre qualifiée alors qu'on constate une stagnation, une capacité excédentaire et du chômage ailleurs. Le défaut de correspondance entre les qualifications des employés et les besoins des employeurs est pour l'essentiel une question d'enseignement et de formation.

12. De ce fait, c'est pour les pouvoirs publics un objectif essentiel que l'expansion des institutions dispensant enseignement et formation en cours d'emploi. Le gouvernement cherchera aussi à favoriser la formation sur le tas, de manière que l'adaptation industrielle nécessaire puisse se faire sans entraîner une augmentation correspondante du nombre de chômeurs inscrits.

13. Les pouvoirs publics espèrent que l'adaptation de la main-d'oeuvre pourra être obtenue pour l'essentiel grâce à des ajustements professionnels, et non pas par le biais de déménagements ou de déplacements quotidiens excessifs.

14. Les moyens de réaliser les objectifs politiques du gouvernement sont définis chaque année dans des documents budgétaires et financiers nationaux. Le gouvernement a également présenté au Parlement (Storting) en mai 1983 un rapport distinct consacré à sa politique de l'emploi et au marché du travail (Rapport No 85 (1982-1983) au Storting).

15. Le gouvernement considère comme un objectif de premier plan d'empêcher toute discrimination fondée sur le sexe, la race, l'âge, etc. Lorsqu'on travaille en Norvège avec les immigrants et les réfugiés, c'est en se guidant sur le principe de l'intégration, mais compris de manière à laisser chacun libre de conserver sa propre culture. L'intégration doit impliquer une valeur égale et des possibilités égales, des droits et devoirs identiques pour les immigrants et les Norvégiens. C'est pourquoi on donne la vedette aux activités d'information et à l'encouragement aux attitudes favorables.

/...

16. Grâce aux efforts déployés en Norvège pour garantir expressément aux femmes le droit au travail, on est parvenu à des résultats considérables. En 1978 a été adoptée une loi relative à l'égalité entre les sexes visant spécialement à améliorer la condition de la femme. Le paragraphe 4 traite de l'égalité en matière d'engagement, etc., et dispose que sauf s'il existe un motif manifeste, aucune offre d'emploi ne doit être réservée à un seul sexe.

17. Bien qu'en principe, les femmes aient actuellement accès en Norvège à la plupart des emplois, le marché du travail connaît toujours le clivage traditionnel entre emplois féminins et emplois masculins. Les femmes ne sont pas seulement employées dans des métiers différents de ceux des hommes, mais la variété des métiers entre lesquels elles choisissent est généralement moindre. En outre, il est fréquent que les branches d'activité ou les professions où les femmes sont en majorité offrent des niveaux de salaire inférieurs à celles où les hommes sont en majorité.

18. Le gouvernement estime important d'éliminer ce clivage du marché du travail en fonction du sexe, et déploiera pour cela des efforts particuliers pour informer les jeunes filles et les inciter à choisir des métiers autres que les métiers féminins traditionnels.

19. Les services de placement adoptent eux aussi des mesures spéciales pour aider les chercheuses d'emploi à accéder à la vie active et à surmonter les obstacles fondés sur le sexe qui subsistent sur le marché du travail. Ces mesures comprennent surtout des activités d'information et des mesures d'incitation, notamment des cours d'orientation professionnelle et d'autres types d'enseignement. Il existe en outre un système de subventions qui peuvent être accordées lorsqu'un poste traditionnellement réservé à un sexe est accordé à un représentant de l'autre.

20. Par la politique qu'ils poursuivent sur le marché, les pouvoirs publics cherchent à maintenir un niveau d'emploi élevé et à garantir à tous ceux qui le désirent la possibilité de trouver un emploi rémunéré à plein temps ou à temps partiel. Cette politique a également pour but d'assurer aux employeurs la possibilité de trouver à tout moment la main-d'oeuvre qu'ils cherchent, en nombre voulu et dotée des qualifications désirées. L'objectif essentiel est d'établir et de maintenir le meilleur équilibre possible entre l'offre et la demande, non seulement sur le marché du travail dans son ensemble, mais aussi au sein des divers branches d'activité, commerces, régions géographiques, etc.

21. Pour réaliser ces objectifs, on a mis en place une structure administrative et adopté toute une série de mesures visant à :

- a) Aider les chômeurs à trouver un emploi régulier;
- b) Aider les demandeurs d'emploi et les personnes cherchant à s'instruire, à obtenir une formation appropriée;

/...

c) Fournir un emploi temporaire et une formation aux chômeurs et demandeurs d'emploi pour leur donner une activité en attendant qu'ils trouvent un emploi plus durable et les rendre plus faciles à placer;

d) Compléter la politique économique générale par des mesures ponctuelles destinées à sauvegarder l'emploi pendant les récessions;

e) Faciliter les adaptations et rénovations indispensables dans nombre de secteurs industriels, notamment les transferts de travailleurs depuis les secteurs en stagnation vers les secteurs en expansion;

f) Aider les groupes auxquels il est habituellement le plus difficile de trouver un travail adapté, notamment par des mesures destinées à :

- i) Aider les jeunes à passer de l'école au travail;
- ii) Offrir des filières d'enseignement spéciales et une formation professionnelle aux jeunes ayant eu une scolarité médiocre;
- iii) Instaurer une plus grande égalité entre les sexes dans le monde du travail, notamment en donnant aux femmes l'information, la formation et l'expérience du travail dont elles ont besoin avant de pouvoir passer à un emploi rémunéré;
- iv) Aider le plus grand nombre possible d'handicapés et de personnes âgées à poursuivre une activité professionnelle normale;
- v) Donner une instruction, une formation de préemploi, etc., aux personnes ayant un handicap professionnel, qui en ont besoin pour pouvoir assurer un travail normal;
- vi) Offrir des emplois réservés aux personnes ayant un handicap professionnel qui ne peuvent trouver un emploi sur le marché du travail.

#### Les diverses mesures touchant le marché du travail

##### a) Emplois offerts à titre individuel dans le secteur public

22. Les bénéficiaires sont des chômeurs âgés de moins de 20 ans, des chômeuses, et des chômeurs âgés sans emploi depuis longtemps. Les mois de juillet et d'août sont exclus, et nul ne peut occuper un de ces emplois pendant plus de 10 mois.

##### b) Subventions à des projets municipaux extraordinaires

23. Le gouvernement peut accorder des subventions à des projets municipaux destinés à créer des emplois dans les municipalités où la situation de l'emploi est particulièrement difficile, où le chômage représente une charge importante et tient à des circonstances structurelles ou économiques.

/...

c) Subventions aux employeurs offrant un emploi aux jeunes (5 000 couronnes norvégiennes par emploi)

24. Un appui est accordé aux employeurs qui offrent des emplois extraordinaires aux jeunes de moins de 18 ans. Pour obtenir la subvention intégrale, il faut que l'emploi offert ait une durée de 13 semaines au moins.

d) Subventions pour l'emploi de personnes ayant longtemps été sans emploi

25. Il s'agit d'une disposition qui permet d'accorder un appui financier aux employeurs engageant des demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans. Les personnes visées doivent avoir été chômeurs inscrits pendant 3 mois au moins. L'engagement doit avoir un caractère permanent et être assorti d'un salaire et de conditions de travail normaux.

e) Subventions en espèces pour des recrutements nouveaux dans certaines régions

26. Il s'agit de certains districts où le chômage est relativement élevé. Les subventions sont accordées aux entreprises qui emploient un nombre de personnes plus élevé que la normale, à condition que la durée de l'engagement soit de 3 mois au moins. Cette mesure a pour but de contribuer à maintenir les schémas de peuplement.

f) Subventions pour l'égalité des droits

27. Elles sont accordées aux employeurs qui engagent une femme dans un emploi traditionnellement occupé par un homme et vice versa. Les subventions sont accordées pour des périodes allant jusqu'à 6 mois. Les travailleurs doivent être engagés à titre permanent dans des conditions d'emploi normales.

g) Appui aux travaux touchant l'environnement industriel

28. On a mis en place un dispositif d'appui aux travaux de type environnemental dans les entreprises industrielles. Cet appui est principalement destiné aux entreprises industrielles qui connaissent des problèmes particuliers d'emploi du fait de la situation économique ou de problèmes structurels de la branche d'activité. Les travaux de type environnemental sont envisagés comme moyen d'éviter les mises à pied. Les projets doivent être assez importants pour contribuer réellement à une solution des problèmes d'emploi.

h) Aide aux entreprises en faillite

29. Les entreprises en faillite peuvent désormais bénéficier d'une aide qui leur permet de maintenir les emplois durant une période de transition. Cette aide a pour but :

a) De retarder la cessation des emplois, afin que les services de l'emploi aient plus de temps pour préparer et appliquer des mesures propres à résoudre les problèmes du marché du travail;

/...

b) D'encourager le report des cessations d'emploi jusqu'à une saison de l'année où la situation générale du marché du travail soit plus favorable;

c) De maintenir l'entreprise en opération pendant une période transitoire, afin d'avoir le temps et la possibilité d'envisager une réorganisation de l'entreprise. L'aide prévue sera réservée pour l'essentiel aux cas où un préavis de licenciement touche au moins 20 personnes.

i) Mesures de réadaptation

30. Elles ont pour but d'offrir aux personnes ayant un handicap professionnel une activité professionnelle normale, de leur éviter de perdre leur emploi, ou de leur offrir des emplois réservés de courte ou de longue durée si elles ne peuvent pas trouver un emploi dans la vie professionnelle normale.

j) Mesures ayant trait à l'information et à la formation

31. On en trouvera un exposé plus loin.

Emplois résultant des mesures touchant le marché du travail  
 (à la fin de chaque mois, en chiffres absolus)

	1 9 8 2												1 9 8 3		
	Avril	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Janv.	Fév.	Mars			
Mesures touchant l'emploi dans le secteur public <u>a/</u>	3 607	2 751	2 080	386	470	2 408	3 665	4 586	4 738	4 903	5 952	6 371			
Appui aux travaux touchant à l'environnement industriel	30	7	55	82	51	23	122	632	370	835	821	1 086			
Enseignement et formation <u>b/</u>	4 421	3 114	486	273	2 508	4 054	5 481	7 461	5 662	7 988	8 984	8 351			
Programmes d'orientation professionnelle <u>c/</u>	2 241	1 200	56		115	4 530	5 408	3 443	55	4 055	5 133	4 323			
Emplois subventionnés pour les jeunes dans les entreprises privées	376	366	300	194	160	225	336	661	663	525	413	408			
Aide aux entreprises en faillite	26	59	19		48	48		190	165	81	52	91			
Subventions pour l'emploi de personnes âgées de plus de 50 ans ayant été longtemps sans emploi	44	47	48	39	34	29	32	28	27	25	30	29			
Subventions en espèces pour des recrutements nouveaux dans certaines régions	131	91	31	4	1	1	13	95	123	121	179	216			
Subventions pour l'égalité des droits	122	132	147	126	134	115	111	103	103	109	97	105			
Mesures de réadaptation	7 495	7 487	7 466	7 340	7 224	7 299	7 393	7 499	7 786	7 689	7 939	8 127			
<b>Total</b>	<b>18 493</b>	<b>15 254</b>	<b>10 688</b>	<b>8 444</b>	<b>10 745</b>	<b>18 732</b>	<b>22 561</b>	<b>24 698</b>	<b>19 692</b>	<b>26 339</b>	<b>29 600</b>	<b>29 107</b>			
Femmes âgées de plus de 20 ans	5 440	4 311	3 253	2 458	3 121	5 009	6 241	6 160	5 101	6 737	7 687	7 750			
Jeunes âgés de moins de 20 ans	4 500	3 154	1 702	661	888	6 102	7 736	6 811	3 900	7 166	8 120	7 375			
Femmes âgées de moins de 20 ans	2 303	1 516	741	244	357	3 115	4 143	3 568	1 964	3 592	4 025	3 714			

a/ Projets municipaux, municipaux de comté et gouvernementaux.

b/ Formation professionnelle pour adultes et formation sur le tas pour adultes et jeunes.

c/ Destinés aux jeunes, aux chômeurs et aux personnes ayant un handicap professionnel.

### Organisation des services du marché du travail

32. Les objectifs politiques et les directives générales de la politique relative au marché du travail sont fixés par le Ministère des collectivités locales et du travail. L'organe exécutif est la Direction du travail, qui est chargée de la gestion ordinaire des services du marché du travail.

33. Il incombe aux pouvoirs publics d'organiser dans tout le pays des services publics de l'emploi et de l'orientation professionnelle. Les services de l'emploi comprennent 18 bureaux centraux de comté, 81 bureaux locaux, 7 bureaux conjoints de l'emploi et des gens de mer, et 5 bureaux de psychologie du travail. Les services de l'emploi doivent être neutres et impartiaux; et le recours à ces services est gratuit.

34. Le Ministère des collectivités locales et du travail et la Direction du travail, ont délégué une partie de leurs pouvoirs aux bureaux centraux de comté en leur confiant, dans certaines limites, l'attribution de subventions accordées à titre individuel. Le contrôle s'exerce par le biais de règlements promulgués par les services centraux.

### Cours d'adaptation au marché du travail

35. Ces cours sont particulièrement destinés aux personnes âgées de plus de 19 ans qui ont besoin d'une formation pour trouver un travail qui leur convienne. Cette formation se présente sous la forme de stages assez courts, spécialement conçus en fonction des besoins des sociétés et des entreprises industrielles, sans être limités à tel ou tel métier particulier ou tel ou tel niveau d'instruction. Les services du chômage établissent la nécessité de ces stages et recrutent les participants, tandis que la teneur et les méthodes pédagogiques des stages, ainsi que leur fonctionnement, relèvent des services de l'enseignement. Les participants reçoivent une aide financière pendant la durée du stage.

36. Les modifications structurelles considérables que connaissent actuellement le commerce et l'industrie entraînent pour les employés la nécessité d'un recyclage ou d'une formation complémentaire qui leur permette de s'adapter à des emplois nouveaux dans les entreprises ou dans les différentes branches d'activités. Les stages d'adaptation au marché du travail sont parmi les mesures les plus importantes permettant aux personnes ayant perdu leur emploi de trouver un travail nouveau.

### Formation en cours d'emploi pour les jeunes et les femmes adultes

37. Il s'agit de dispositions applicables aux chômeurs âgés de moins de 20 ans et aux femmes adultes. Une aide à la formation en cours d'emploi a été prévue pour aider ces personnes à s'insérer dans la vie active. Les stages de formation ne peuvent avoir une durée supérieure à 13 semaines. Les participants reçoivent une aide financière des services du travail.

/...

### Formation en cours d'emploi

38. Une aide est accordée pour la formation en cours d'emploi lorsqu'une entreprise lance un programme de formation plutôt que de mettre à pied ou de licencier des travailleurs à cause de circonstances économiques ou structurelles. Pour que cette aide soit accordée, il faut qu'il existe des plans concrets de redémarrage des opérations, et que l'entreprise semble viable à long terme. Il n'y a pas lieu d'utiliser ce système s'il contribue à lier de la main-d'oeuvre à des entreprises qui n'ont pas besoin de leurs effectifs normaux. La formation dispensée doit favoriser un processus naturel d'adaptation au sein de l'entreprise, et suivre un plan de cours approuvé. Une aide est également accordée pour la formation de nouvelles recrues dans des entreprises qui n'ont pu trouver la main-d'oeuvre nécessaire par les moyens habituels.

### Programmes de formation professionnelle

39. Ces programmes sont destinés aux chômeurs âgés de moins de 20 ans, aux femmes adultes, aux personnes ayant un handicap professionnel, aux militaires retournant à la vie civile, aux immigrants et aux réfugiés. Le but est de donner aux participants des conseils personnels et une formation professionnelle pratique par le biais de stages dans diverses entreprises, de conférences, de visites d'entreprises, etc. La durée d'un programme est de huit semaines.

40. Le droit au travail est inscrit dans la Constitution (voir plus haut, sect. A). Le gouvernement déploie des efforts particuliers pour offrir à tous les jeunes âgés de 16 à 19 ans la possibilité de suivre des cours, des stages de formation professionnelle, ou de travailler.

41. Les travailleurs sont également protégés contre les licenciements abusifs. Comme il a déjà été dit, de nombreuses mesures ont en outre été adoptées pour aider les chômeurs.

42. Pour que les chômeurs ne soient pas sans revenu, il leur est versé une indemnité journalière pendant une période allant jusqu'à 40 semaines par année civile. Pour avoir droit à cette indemnité, il faut avoir auparavant gagné un certain revenu. Ce niveau de revenu doit avoir été atteint au cours de la dernière année civile, ou représenter la moyenne du salaire perçu pendant la dernière année civile avant la perte de l'emploi.

### C. Renseignements statistiques et autres

43. En 1975, les femmes représentaient 37 p. 100 de l'ensemble des personnes pourvues d'un emploi. En 1982, selon les enquêtes sur la main-d'oeuvre, cette proportion était passée à 42 p. 100. En 1982, la proportion des femmes mariées occupant un emploi, qui était de 43 p. 100 en 1972, était montée à 60 p. 100. De l'ensemble des femmes ayant un emploi en 1982, 52 p. 100 étaient employées à temps partiel. C'est notamment l'expansion que connaissent des secteurs employant traditionnellement un grand nombre de femmes qui a permis aux femmes d'être plus nombreuses à trouver un emploi au cours de cette période.

/...

44. Dans le même temps, les subventions gouvernementales aux jardins d'enfants sont passées de 146 millions de couronnes norvégiennes en 1977 à 490 millions de couronnes norvégiennes en 1982. Les subventions représentaient en 1977 30 p. 100 des dépenses de fonctionnement des jardins d'enfants, contre 36 p. 100 environ en 1977. Ces jardins d'enfants pouvaient accueillir en 1977 22 p. 100 des enfants de moins de 7 ans, contre 12 p. 100 en 1977. Néanmoins, on est encore loin de faire entièrement face aux besoins en matière d'accueil en jardins d'enfants.

45. Le manque de places à temps complet en jardins d'enfants demeure un des grands obstacles au travail des femmes, de même que la répartition traditionnelle des responsabilités à la maison. On peut y ajouter le fait que la formation donnée aux femmes est moins orientée vers une profession.

46. Les autres groupes qui éprouvent des difficultés sur le marché du travail sont les immigrants, les réfugiés, les adolescents, les personnes âgées et les handicapés. S'ils ne sont pas chômeurs, ils sont souvent dans des secteurs où les salaires et les conditions de travail sont médiocres, et les chances d'avancement négligeables. Toute une série de mesures a pour but de contrebalancer cette tendance.

47. Au cours du premier semestre de 1983, le nombre moyen de chômeurs inscrits a été nettement plus élevé qu'un an auparavant. A la fin de mars 1983, les services de l'emploi dénombraient 67 400 chômeurs complets, dont 45 700 hommes et 21 700 femmes. Le chiffre de mars 1983 était supérieur de 39 600 à la moyenne de mars pour les années 1978 à 1982. Le chômage s'établissait à 4 p. 100 de la population active. A l'heure actuelle, le nombre de chômeurs inscrits est largement supérieur à celui de l'année précédente.

Nombre de chômeurs complets inscrits à la fin de chaque mois

	1982							
	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre
Hommes	23 030	23 808	18 660	18 078	20 419	25 267	23 996	27 012
Femmes	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				
	Novembre	Décembre	Janvier	Février	Mars
Hommes	31 310	41 279	44 864	45 554	45 832
Femmes	18 964	21 554	22 475	21 804	21 685
Total	50 271	62 853	67 343	67 477	67 431

/...

48. La proportion de femmes parmi les chômeurs inscrits est demeurée à peu près constante ces dernières années. Les femmes représentaient 23 p. 100 du nombre total de chômeurs en 1970, 35 p. 100 en 1975, 41 p. 100 en 1981 et 39 p. 100 en 1982.

49. En mars 1983, il y avait 20 p. 100 des chômeurs, soit 13 700 personnes, qui avaient été mis à pied, ce qui représentait 8 200 de plus qu'en mars 1982. Outre les chômeurs complets, il y avait 21 300 personnes qui n'avaient pas un horaire de travail complet (travaillant pour la plupart quatre jours par semaine) en mars 1983, contre 6 700 en mars 1982.

Nombre de personnes mises à pied ou ayant un horaire de travail incomplet  
 (Moyenne annuelle)

	Mises à pied			Horaire incomplet			Mises à pied et horaire incomplet		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
1981	2 004	1 009	3 031	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
Mars									
1983	11 186	2 545	13 731	13 874	7 445	21 319	25 060	9 990	35 050

50. Parmi les chômeurs complets inscrits, il y avait 7 800 jeunes de moins de 20 ans, contre 4 600 en mars 1982.

Nombre de chômeurs complets âgés de moins de 20 ans

	Mars 1980	Mars 1981	Mars 1982	Mars 1983
Hommes	1 706	2 447	2 668	4 795
Femmes	1 195	1 731	1 951	2 968
Total	2 901	4 178	4 619	7 763

51. Le gouvernement considère que le nombre élevé de jeunes chômeurs représente l'un des aspects les plus graves de la situation économique actuelle. Ce nombre a continué à augmenter l'an dernier malgré l'intensification des mesures d'intervention sur le marché du travail. L'une des causes est l'augmentation du nombre des jeunes, qui se poursuivra jusqu'en 1985, mais moins rapidement que les années précédentes.

/...

52. Les métiers où l'on enregistre les chômeurs les plus nombreux sont dans l'industrie, le bâtiment et la construction, où l'on compte 30 400 chômeurs inscrits, mais on constate une augmentation pour tous les métiers.

53. L'augmentation du chômage ces deux dernières années est due principalement aux raisons ci-après :

- a) Une diminution de la demande de main-d'oeuvre, du fait :
  - i) De la récession à l'étranger;
  - ii) De coûts élevés et d'une compétitivité médiocre (d'où une part du marché réduite) pour les branches de production norvégiennes en concurrence avec les produits d'exportation et les produits d'importation, notamment dans l'industrie, qui ont entraîné des difficultés structurelles pour plusieurs branches, telles que la construction navale, le textile et le vêtement;
  - iii) D'un contrôle plus étroit de la demande en général, la politique économique intérieure visant à combattre l'inflation et la hausse des coûts et à améliorer la situation des branches d'activité exposées à la concurrence;
  - iv) D'une croissance ralentie des budgets municipaux et municipaux de comté;
- b) Une augmentation de l'offre de main-d'oeuvre, du fait :
  - i) De l'augmentation du nombre des femmes qui travaillent;
  - ii) De facteurs démographiques (jeunes et adultes plus nombreux);
  - iii) D'une augmentation de l'immigration nette;
- c) Une proportion plus forte de chômeurs inscrits parmi les sans-emploi, notamment du fait de la multiplication des bureaux s'occupant du marché du travail.

54. Il n'existe pas à l'heure actuelle de statistiques entièrement fiables rendant compte de l'évolution de la situation globale de l'emploi. Les enquêtes trimestrielles sur la main-d'oeuvre (AKU) 1/ réalisées par le Bureau central de statistiques laissent toutefois penser qu'entre 1981 et 1982 le nombre de personnes ayant un emploi avait augmenté de 15 000, ce qui représente 4 000 hommes de moins et 19 000 femmes de plus. Par ailleurs, le nombre d'heures de travail effectuées a baissé de 1,2 p. 100 entre le dernier trimestre de 1981 (semaine du 22 au 28 novembre) et le dernier trimestre de 1982.

55. Selon les AKU, le nombre moyen de personnes ayant un emploi a été en 1982 de 1 947 000, dont 1 129 000 hommes et 818 000 femmes. Il s'agissait au total de 66 p. 100 de l'ensemble de la population âgée de 16 à 74 ans, soit 76,4 p. 100 des hommes et 55,6 p. 100 des femmes.

/...

56. Le nombre des chômeurs inscrits est inférieur à celui des chômeurs réels, comme on peut le constater d'après les documents de l'AKU, Le chômage non déclaré est particulièrement répandu chez les femmes et les jeunes. Peu de femmes et d'adolescents se font inscrire comme chômeurs, car ils ne satisfont pas toujours aux conditions à remplir pour percevoir une allocation de chômage. Les adolescents et les femmes mariées qui prennent soin d'enfants n'ont bien souvent pas occupé d'emploi rémunéré, de sorte qu'ils n'ont pas droit aux allocations.

Rapports entre les dispositions de l'article 6, de l'article 2 (par. 2) et de l'article 3

a) Engagements dans le secteur privé

57. Il n'y a pas de principe général de non-discrimination qui soit applicable. Mais il existe plusieurs dispositions interdisant des formes précises de discrimination.

58. Les dispositions du paragraphe 4 de la loi No 45 du 9 juin 1978 sur l'égalité des sexes (voir également le paragraphe 3 de cette loi) interdisent la discrimination entre hommes et femmes à l'occasion de l'engagement. Il est permis de pratiquer un traitement inégal qui tend à instaurer l'égalité entre les sexes. Sauf "s'il existe un motif manifeste", aucune annonce d'emploi ne doit être réservée à un seul sexe. (Voir l'annexe au présent rapport relativement à un exposé de la loi et de son application.)

59. Le paragraphe 55 A de la loi No 4 du 4 février 1977 sur la protection du travail et sur le milieu du travail, laquelle est applicable à la plupart des types d'activité, stipule qu'aucun employeur n'est autorisé à demander aux candidats à un poste vacant, de quelque manière que ce soit, d'indiquer leur attitude à l'égard de questions politiques, religieuses ou culturelles. De même, il est interdit de leur demander s'ils sont membres d'une organisation de travailleurs.

60. On est amené à présumer qu'en vertu du paragraphe 55 A, il est également interdit de donner de l'importance à ce type d'information à l'occasion de l'engagement. Les dispositions du paragraphe 55 A ne sont pas applicables lorsque ces renseignements sont liés à la nature de l'emploi, ou si le poste présente une importance donnée pour la promotion de certaines options politiques, religieuses ou culturelles. Certains accords de salaire comportent des dispositions visant à empêcher toute discrimination abusive à l'occasion des recrutements. Il n'y a pas d'autre interdiction de la discrimination qui s'applique au recrutement dans le secteur privé.

b) Licenciements dans le secteur privé

61. Le premier alinéa du paragraphe 60 de la loi sur la protection du travail interdit de manière générale de licencier un travailleur sans qu'il y ait à cela des motifs objectifs liés à l'entreprise, à l'employeur ou au travailleur. Un licenciement de type discriminatoire contrevenant aux dispositions du paragraphe 2 de l'article 2 du Pacte sera normalement considéré comme injustifié au regard du premier alinéa du paragraphe 60 de la loi.

/...

62. Il existe également des dispositions expresses concernant les licenciements de type discriminatoire. Les dispositions de la loi sur l'égalité des sexes, dont il a été question plus haut au paragraphe 58, sont également applicables aux licenciements. Il faut considérer également que le principe du paragraphe 55 A de la loi sur la protection du travail est applicable aux licenciements (voir le jugement rendu le 19 mai 1978 par le Tribunal des différends du travail - ARD 1978, p. 65) 2/.

c) Engagements et licenciements dans le secteur public

63. Les dispositions régissant les engagements et les licenciements dans le secteur privé, dont il a été question précédemment aux paragraphes 57 à 62, sont également applicables au secteur public. Mais ceci ne présente qu'une importance relative, car le secteur public est par ailleurs assujéti à un principe absolument général, qui n'est pas codifié en droit, relatif à l'exercice de l'autorité dans des conditions régulières, en toute impartialité et sans discrimination. Ce principe est applicable notamment aux engagements. On peut donc considérer que les obligations découlant du paragraphe 2 de l'article 2 du Pacte sont pleinement respectées dans le secteur public.

64. Pour entrer dans la fonction publique, il est normalement exigé que le candidat connaisse le norvégien. Il en découle notamment, en vertu de dispositions particulières, que seuls les ressortissants norvégiens peuvent être nommés dans la police et à certains postes de rang élevé des administrations publiques.

d) Ressortissants étrangers

65. Les ressortissants étrangers qui désirent obtenir et conserver un emploi en Norvège doivent d'abord obtenir la permission de séjourner en Norvège et d'y travailler conformément aux dispositions de la loi sur les étrangers. Depuis 1975 l'immigration en Norvège est strictement réglementée. En règle générale, il n'a pas été possible depuis d'obtenir un premier permis de travail. Des dérogations sont toutefois accordées dans certains cas, par exemple pour des réfugiés, des familles, des travailleurs hautement spécialisés, ou d'autres cas où il est jugé raisonnable d'accorder un permis de travail. A la suite de la Convention des pays nordiques relative à un marché conjoint du travail, les ressortissants des pays nordiques n'ont pas besoin d'un permis pour pouvoir travailler en Norvège.

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

Rapports entre les dispositions de l'article 7, de l'article 2 (par. 2) et de l'article 3

Conditions d'emploi : secteur privé

66. Aucune disposition générale interdisant la discrimination n'est applicable aux conditions d'emploi dans le secteur privé, et il n'existe que peu de dispositions particulières. Il est stipulé au paragraphe 4 de la loi sur l'égalité des sexes (voir également le paragraphe 3 de cette loi) qu'aucune distinction entre hommes et

femmes ne doit être faite à l'occasion de la promotion ou de la mise à pied, et au paragraphe 5 que les femmes et les hommes exerçant la même activité perçoivent des salaires identiques pour des travaux de valeur égale. On peut probablement appliquer dans une certaine mesure aux conditions d'emploi, par analogie, les dispositions du paragraphe 55 A de la loi sur la protection du travail. Les accords de salaires peuvent également offrir quelque protection contre la discrimination. Il en va de même de la réglementation, exposée plus bas, applicable à la participation des travailleurs à la prise de décision.

Conditions d'emploi : secteur public

67. La réglementation applicable au secteur privé est applicable également au secteur public. Le principe d'égalité dont il a été question plus haut, au paragraphe 63, s'applique également aux conditions d'emploi.

A. Rémunération

Statistiques montrant l'évolution des niveaux de rémunération et celle du coût de la vie

68. Les chiffres présentés ci-après font apparaître le rapport entre la hausse des salaires et l'évolution du coût de la vie (indice des prix à la consommation) sur une période de 10 ans. Ils indiquent l'augmentation des salaires de tous les travailleurs adultes - hommes et femmes - dont les salaires relèvent de la Confédération du patronat norvégien. Les salaires moyens comprennent les compléments spéciaux tels que le salaire aux pièces, les primes, etc.

/...

Evolution des salaires et des revenus réels  
 de 1972 à 1982 (en pourcentage)

Période	Augmentation du salaire horaire moyen		Augmentation de l'indice des prix à la consommation	Augmentation des revenus réels	
	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
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/ Le calcul des revenus réels a été corrigé en fonction de la réduction de l'horaire de travail à dater du 1er avril 1976.

b/ Le calcul des revenus réels a été corrigé en fonction de la réduction de l'horaire des travailleurs à deux postes à dater des 1er janvier et 1er avril 1977.

69. Compte tenu des effets de la réduction des horaires de travail en 1976 et 1977, l'augmentation moyenne des revenus réels entre 1972 à 1982 a été d'environ 1,9 p. 100 par an pour les hommes et d'environ 2,9 p. 100 par an pour les femmes. En 1982, les revenus réels ont diminué de 0,4 p. 100 pour les hommes adultes et augmenté de 0,2 p. 100 pour les femmes adultes.

70. Il est à présumer que le salaire des employés des administrations publiques, locales et centrales, ont connu la même évolution.

71. La loi sur l'égalité des sexes (loi No 45 du 9 juin 1978), dont il a été question dans le rapport initial (E/1978/8/Add.12) comprend un paragraphe (par. 5) spécialement consacré à l'égalité des salaires pour des travaux de valeur égale. La teneur de la loi, ainsi que la manière dont elle est appliquée par le Commissaire à l'égalité, sont exposées dans le document UDA 147/83 ENG (voir plus bas à l'annexe).

72. Le rapport de la Norvège au Bureau international du travail (BIT) relatif à la Convention No 100 concernant l'égalité de rémunération, a été présenté en 1983. On y trouve une analyse complète des conditions de salaire faites aux femmes, comparées à celles qui sont faites aux hommes.

/...

C. Egalité des chances de promotion

73. Il n'y a pas dans la loi sur la protection du travail de disposition qui se rapporte directement aux promotions. Il est toutefois prévu au paragraphe 12 de cette loi que les travailleurs devront avoir une possibilité raisonnable, grâce à leur travail, de progresser sur les plans professionnel et personnel.

74. La loi sur l'égalité des sexes de 1978 a notamment pour but de garantir l'égalité des hommes et des femmes en matière de promotions.

75. En outre, la Confédération du patronat norvégien et la Fédération des syndicats norvégiens ont conclu un accord général relatif à l'égalité des hommes et des femmes dans le travail. Le but en est d'arriver à une situation où tous les travailleurs sans distinction de sexe aient les mêmes possibilités de travail, de salaire, de formation et de promotion.

76. L'égalité des hommes et des femmes travaillant dans les administrations publiques est régie par les dispositions ci-après, qui ressortent de l'Accord fondamental :

a) Toutes les administrations publiques doivent conclure des accords d'égalité;

b) Il y a lieu d'établir des plans quinquennaux visant à augmenter la proportion de femmes dans les domaines où les hommes sont en majorité et dans les postes de haut niveau;

c) Des quotas seront appliqués lors du recrutement de manière à assurer une répartition plus équilibrée des hommes et des femmes sur les lieux de travail. A qualifications égales, s'il y a dans une administration où un poste est vacant moins de 40 p. 100 d'employés appartenant à un sexe, la préférence sera donnée à un candidat de ce sexe. Toute modification de la réglementation des quotas devra être négociée entre les pouvoirs publics et les organisations de travailleurs.

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

77. La loi sur la protection du travail a été modifiée en 1980 de façon que les employeurs et les représentants du personnel puissent, pour établir des horaires de travail appropriés, convenir d'une période hebdomadaire moyenne de repos de 36 heures. Il ne doit pas y avoir pendant une semaine donnée moins de 28 heures de repos hebdomadaire. La disposition principale est qu'il doit y avoir 36 heures consécutives de repos chaque semaine.

78. Pour ce qui est des périodes journalières de repos, la disposition principale est que la durée du travail doit être répartie de telle manière que tout travailleur bénéficie d'une période de repos d'au moins 10 heures entre deux périodes de travail. La loi a été modifiée en 1980 pour permettre aux employeurs et aux représentants du personnel de convenir, lorsqu'une organisation judicieuse du travail l'exige, de réduire cette période journalière de repos, sans toutefois qu'elle puisse être inférieure à 8 heures.

/...

79. Les congés annuels ont vu leur durée augmentée d'un jour en 1981, avec effet à partir de la saison de congés 1982-1983. En conséquence, la durée des congés annuels est désormais de 25 jours ouvrables.

80. La durée des congés a également été allongée pour les travailleurs âgés de plus de 60 ans, qui ont désormais des congés de 31 jours ouvrables.

81. L'indemnité de congé a subi une augmentation correspondante. Elle est calculée sur la base de 9,9 p. 100 du salaire annuel. Les travailleurs âgés de plus de 60 ans, qui ont droit à un congé supplémentaire, reçoivent une indemnité de congé de 12,2 p. 100.

#### Le droit des travailleurs à la cogestion sur les lieux de travail

82. Il est plus aisé d'assurer les droits faisant l'objet de l'article 7 du Pacte lorsque les travailleurs peuvent exercer une influence sur la situation qui leur est faite au travail. Peu à peu s'est inscrit dans la législation norvégienne, par le biais de différentes dispositions, le droit des travailleurs à la cogestion sur les lieux de travail. Cette évolution, très favorablement accueillie dans le public, a conduit le Storting à ajouter à la Constitution en 1980 une disposition relative au droit des travailleurs à la cogestion. Cette disposition, qui fait l'objet du paragraphe 2 de l'article 110 de la Constitution, se lit comme suit : "Des dispositions précises concernant le droit des travailleurs à la cogestion sur les lieux de travail seront adoptées par voie législative". Cette disposition est essentiellement une déclaration de principe politique, et n'a pour l'instant de conséquences juridiques que limitées. Rien n'est prévu concernant le type de législation devant régir la cogestion. Si les parties intéressées parviennent elles-mêmes à un accord de cogestion, la Constitution n'exige pas qu'une législation soit promulguée.

83. Des dispositions régissant le droit des travailleurs à la cogestion figurent dans la loi No 57 du 4 juin 1976 sur les sociétés par actions (par. 8-17 et 8-18), dans la loi No 3 du 25 juin 1981 sur certaines entreprises publiques (par. 17 et 24) et dans la loi No 45 du 5 juin 1981 sur la représentation des travailleurs dans les organes directeurs, etc., dans le secteur public. Cette dernière loi n'est pas encore entrée en vigueur. Nombre d'accords de salaires du secteur privé contiennent également des dispositions relatives à la cogestion.

84. Les dispositions légales et les accords régissant la cogestion par les travailleurs ont pour caractéristiques commune de donner normalement aux travailleurs une représentation minoritaire dans au moins une instance dirigeante de l'entreprise.

#### ARTICLE 8 : DROITS SYNDICAUX

##### Rapports entre les dispositions de l'article 8, de l'article 2 (par. 2) et de l'article 3

85. Les obligations découlant de l'article 2 (par. 2) et de l'article 3 sont intégralement respectées par rapport aux dispositions des alinéas a) à c) du paragraphe 1 de l'article 8. Il faudrait, pour restreindre de quelque manière le

/...

droit d'association, qu'il y ait pour cela une base dans les dispositions légales, or ce n'est pas le cas.

86. On a mentionné précédemment l'interdiction qui est faite aux employeurs de s'informer sur l'appartenance à une organisation de travailleurs ou d'y attacher quelque importance. Comme il a déjà été dit, il serait illégal de licencier un travailleur pour cause d'appartenance à une organisation de travailleurs. Il convient de noter également que le principal accord de salaire conclu en Norvège pose au paragraphe 1 le principe de la liberté de s'affilier ou de ne pas s'affilier à une organisation de travailleurs.

87. On peut ajouter pour information qu'une loi mentionnée dans le rapport initial de la Norvège à propos des droits faisant l'objet des articles 6 à 9 du Pacte (E/1978/8/Add.12), la loi No 4 du 14 décembre 1951 sur le droit des contremaîtres des entreprises privées de s'affilier à des syndicats ou d'en former, a été abrogée par la loi No 35 du 26 mai 1978. Il est peu probable que cette abrogation ait des conséquences juridiques importantes.

88. Comme il était dit dans le rapport initial sur l'application des articles 6 à 9 du Pacte, la Norvège a émis des réserves au sujet du paragraphe 1 d) de l'article 8. On peut toutefois signaler que la restriction au droit de grève est entièrement conforme aux dispositions du paragraphe 2 de l'article 2, et de l'article 3. Il en va de même pour le paragraphe 2 de l'article 8.

#### ARTICLE 9 : DROIT A LA SECURITE SOCIALE

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

Loi No 12 du 17 juin 1966 relative à l'assurance nationale

Loi du 24 octobre 1946 sur les allocations familiales.

90. Le régime d'assurance nationale couvre à de rares exceptions près toutes les personnes domiciliées en Norvège, quelle que soit leur nationalité. Les personnes qui ne sont pas domiciliées en Norvège mais y occupent un emploi rétribué sont également couvertes.

91. Le financement d'ensemble de l'assurance nationale provient de contributions des assurés, des employeurs et de l'Etat.

92. La Norvège a assumé des obligations en vertu de conventions de l'OIT, sur lesquelles elle a communiqué des renseignements dans ses rapports périodiques relatifs auxdites conventions; de ce fait, on trouvera ci-après des renvois à ces rapports.

##### a) Soins médicaux

93. Voir le rapport pour la période allant jusqu'au 30 juin 1982 sur la Convention No 130 de l'OIT concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie. Il n'y a eu aucun changement récent de quelque importance.

/...

b) Indemnités de maladie

94. Voir le rapport pour la période allant jusqu'au 30 juin 1982 sur la Convention No 130 de l'OIT concernant les indemnités de maladie. Depuis la présentation de ce rapport, le plancher de revenu ouvrant droit aux indemnités de maladie a été porté de 4 000 couronnes norvégiennes à 10 000 couronnes norvégiennes.

95. Il n'est désormais versé d'indemnité de maladie qu'à raison de revenus ne dépassant pas huit fois le montant de base. La permission d'inclure pour le calcul de la base d'indemnités la part du revenu comprise entre huit et douze fois le montant de base a été supprimée. Depuis le 1er mai 1983, le montant de base est de 22 600 couronnes norvégiennes.

c) Prestations de maternité

96. La Norvège n'a pas ratifié la Convention No 103 de l'OIT concernant la protection de la maternité (révisée en 1952). Toutefois, on pourra se reporter à l'étude qui figure dans la réponse de la Norvège à l'enquête D.1/1982 de l'OIT relative à une révision de la Convention. On pourra se reporter également au rapport pour la période allant jusqu'au 30 juin 1982 sur la Convention No 130 de l'OIT concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, où figuraient aussi des renseignements sur les allocations de maternité et les primes versées à l'occasion d'une adoption.

97. Outre ce qui est mentionné dans lesdits rapports, une prime forfaitaire en espèces, d'un montant de 3 480 couronnes norvégiennes, est également versée aux femmes qui ne travaillent pas à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption.

98. Les mères célibataires perçoivent une prime forfaitaire d'un montant de 7 020 couronnes norvégiennes à l'occasion d'une naissance, qu'elles travaillent ou pas.

99. Comme il a été dit, les soins médicaux dispensés à l'occasion d'une grossesse et d'une naissance sont entièrement gratuits. Une femme qui accouche à domicile reçoit une prime spéciale d'un montant de 1 044 couronnes norvégiennes.

d) Prestations d'invalidité

100. On pourra se reporter au rapport pour la période allant jusqu'au 30 juin 1980 sur la Convention No 128 de l'OIT. Les montants mentionnés dans ce rapport ont été modifiés, le montant de base étant passé à 22 600 couronnes norvégiennes au 1er mai 1983.

e) Prestations de vieillesse

101. Voir ci-dessus, paragraphe 100.

f) Prestations de survivants

102. Voir ci-dessus, paragraphe 100. Voir également le rapport pour la période allant jusqu'au 30 juin 1983 sur la Convention No 118 de l'OIT.

/...

g) Prestations d'accidents du travail

103. Voir le rapport pour la période allant jusqu'au 30 juin 1980 sur la Convention No 102 de l'OIT.

h) Prestations de chômage

104. Pour ce qui est des prestations de chômage, le système norvégien présente les caractéristiques ci-après :

105. Le plan d'aide aux chômeurs fait partie du régime d'assurance nationale. Il entre dans les dispositions de la loi sur l'assurance nationale de 1966 (chap. 4). Il existe en outre des dispositions administratives promulguées par le Ministère des collectivités locales et du travail et par la Direction du travail comme ils y sont habilités par la loi. Il n'y a pas en la matière de conventions collectives le plan étant fondé exclusivement sur la loi, ni de caisses des syndicats.

Principales caractéristiques du plan

Portée

106. Le plan ne couvre que les personnes employées qui tiraient leur revenu de leur emploi. Toutes les personnes employées sont couvertes par le plan. Les travailleurs ne versent pas de contribution particulière à ce titre.

Nature et montant des prestations

107. Pour avoir droit à une indemnité journalière en espèces, l'assuré doit avoir été employé dans le secteur public ou le secteur privé. Il doit avoir perçu à ce titre une rémunération égale à 75 p. 100 au moins du montant de base (soit 16 950 couronnes norvégiennes), soit au cours de la dernière années civile de travail, soit comme rémunération moyenne des trois dernières années civiles de travail.

108. L'indemnité journalière est versée pendant une période de 40 semaines au plus par année civile. Elle est versée pour tous les jours de la semaine sauf le dimanche. Il n'est pas versé d'indemnité pour les trois premiers jours après l'inscription comme demandeur d'emploi.

109. L'indemnité journalière représente 0,2 p. 100 du revenu perçu par le chômeur au cours de la dernière année civile de travail ou de la moyenne des revenus annuels perçus au cours des trois dernières années civiles de travail, pour la part du revenu allant jusqu'à huit fois le montant de base, plus 0,0667 p. 100 de la part comprise entre huit et douze fois le montant de base. Les indemnités perçues sont imposables.

110. Une indemnité complémentaire de 6 couronnes norvégiennes par jour est versée pour chaque enfant à charge.

/...

111. De manière générale, les indemnités de chômage représentent entre 65 et 75 p. 100 du revenu antérieur. Le montant exact dépend du niveau d'imposition du chômeur considéré.

i) Prestations familiales

112. Pour ce qui est des allocations familiales, voir le rapport pour la période allant jusqu'au 30 juin 1980 sur la Convention No 102 de l'OIT et le rapport pour la période allant jusqu'au 30 juin 1983 sur la Convention No 118 de l'OIT. A compter du 1er janvier 1983, les allocations familiales représentent les montants annuels ci-après :

	(En couronnes norvégiennes)
Premier enfant	3 816
Deuxième enfant	4 644
Troisième enfant	5 772
Quatrième enfant	6 204
Cinquième enfant et chaque enfant suivant	6 516

113. Pour les parents célibataires, l'allocation est calculée en fonction du nombre réel d'enfants augmenté d'un unité.

114. Les indemnités de maladie versées à l'occasion de la maladie d'un jeune enfant ont été mentionnées dans le rapport initial (E/1978/8/Add.12), auquel on pourra se reporter ainsi qu'au rapport sur la Convention No 130 de l'OIT (voir plus haut, par. 94 et 95).

115. Outre ce qui a été dit à cette rubrique et plus haut, dans les paragraphes 96 à 99, d'autres prestations sont également versées, en vertu de la loi sur l'assurance nationale, aux personnes seules ayant des personnes à charge :

a) Un homme seul ou une femme seule ayant des enfants à charge a droit à des prestations à condition de n'être pas marié(e), d'être divorcé(e) ou séparé(e), et de ne pas vivre avec l'autre parent ou avec une personne pouvant être l'autre parent;

b) La personne en cause doit avoir été assurée au cours des trois dernières années, et doit résider en Norvège avec le ou les enfants lorsqu'elle dépose une demande de prestations;

c) Les prestations versées aux personnes seules ayant des personnes à charge comprennent des pensions d'enfant, des primes d'éducation et des prestations transitoires soumises à la même réglementation que celle qui est applicable aux prestations de survivants.

/...

116. Pour ce qui est du rapport présenté par la Norvège pour 1977, il faut faire observer ce qui suit :

117. La loi sur la protection du travail du 4 février 1977 est mentionnée dans le rapport de 1977 comme l'une des lois relative à l'assurance sociale. Cela prête à confusion. Si cette loi établit bien certains droits à congé, etc., à l'occasion d'une naissance et de manière générale en relation avec les soins aux enfants, le droit à prestation dans ces cas est régi directement par la loi sur l'assurance nationale.

#### Notes

1/ Il faut noter que les AKU (Arbeidskraftundersøkelser) sont des enquêtes par sondage, dont les résultats ne présentent pas de certitude absolue, ni pour les chiffres ni pour les tendances.

2/ Voir à l'annexe plus bas.

/...

Annexe

Documents de référence a/

- Annexe 1. Exposé et application de la loi No 45 du 9 juin 1978 sur l'égalité des sexes - Ministère royal des affaires étrangères de Norvège, Oslo, mars 1983.
- Annexe 2. Loi du 4 février 1977 sur la protection du travail et sur le milieu de travail.
- Annexe 3. Jugement rendu le 19 mai 1978 par le Tribunal des différends du travail.

-----

---

a/ Les documents de référence peuvent être consultés au Secrétariat dans leur langue original, tels qu'ils ont été reçus du Gouvernement norvégien.