

## CONVENTIONS

RELATIVES AUX COMITÉS D'ENTREPRISE

## ACCORD

SUR LA PROMOTION  
DE LA COLLABORATION ENTRE  
PERSONNEL ET DIRECTION D'ENTREPRISE

ET

## DÉCLARATION

CONCERNANT LES QUESTIONS  
DE FORMATION

**La Confédération Patronale Suédoise (SAF)**

**La Confédération Générale du Travail de  
Suède (LO)**

**La Confédération Générale des Fonctionnaires  
et Employés de Suède (TCO)**

---

Entrée en vigueur: 1er janvier 1967

## CONVENTIONS

RELATIVES AUX COMITÉS D'ENTREPRISE

## ACCORD

SUR LA PROMOTION  
DE LA COLLABORATION ENTRE  
PERSONNEL ET DIRECTION D'ENTREPRISE

ET

## DÉCLARATION

CONCERNANT LES QUESTIONS  
DE FORMATION

**La Confédération Patronale Suédoise (SAF)**

**La Confédération Générale du Travail de  
Suède (LO)**

**La Confédération Générale des Fonctionnaires  
et Employés de Suède (TCO)**

---

Entrée en vigueur: 1er janvier 1967

**Convention relative aux comités  
d'entreprise conclue entre la  
Confédération Patronale Suédoise  
et la Confédération Générale du  
Travail de Suède.**

**Préambule**

Par la présente convention, conclue entre la Confédération Patronale Suédoise (Svenska Arbetsgivareföreningen, SAF) et la Confédération Générale du Travail de Suède (Landsorganisationen i Sverige, LO), ces organisations s'engagent à exercer leur activité et tout ce qui en découle au sein du Conseil du Marché du Travail, dans l'étendue déterminée par ladite convention, ainsi qu'à œuvrer pour celle-ci soit librement adoptée sous forme de contrat collectif par les fédérations qui leur sont affiliées. Dans la mesure où il en sera ainsi, la présente convention liera la Confédération Patronale Suédoise et la Confédération Générale du Travail de Suède par tous les effets de droit attachés à la loi sur les conventions collectives.

La Convention ne concerne que les entreprises dont au moins la moitié des ouvriers appartiennent à des fédérations ayant agréé à la convention.

Toute fédération signataire est tenue, en maintenant une coopération continue avec la fédération intéressée de l'autre partie, de suivre et d'encourager l'activité des comités d'entreprise ainsi que l'activité correspondante exercée dans les entreprises ayant désigné des délégués d'entreprise.

**Additifs au préambule dans le procès-verbal**

1. Il est prévu que la présente convention pourra être adoptée également pour une certaine partie du

*Portée de la convention à l'égard des organisations centrales et des fédérations*

*Adoption partielle*

domaine d'activité commun à deux fédérations signataires.

*Modifications  
visant certaines  
branches*

2. Il est prévu que si certaines conditions de recrutement et de travail rendent difficile l'application de certaines dispositions de la présente convention les fédérations signataires pourront y apporter les modifications nécessaires.

*Ecart sur le  
plan local*

3. Dans la mesure où la présente convention n'en stipule pas autrement, d'autres formes de collaboration locale impliquant un écart d'avec la convention peuvent avoir lieu à condition que les fédérations signataires tombent d'accord à ce sujet.

*"Accord local"*

4. Il est prévu que même dans les entreprises où la condition contenue dans le deuxième alinéa du préambule n'est pas remplie, un accord local pourra intervenir pour l'application de la présente convention. Par "accord local" il faut entendre ici, comme ailleurs dans cette convention, un accord entre l'employeur et l'organisation ouvrière locale compétente. Par "organisation locale compétente" il faut entendre dans cette convention, soit un club spécial d'atelier ou groupement similaire, lorsqu'il en existe un, soit, dans les autres cas, la ou les sections de fédération auxquelles les ouvriers de l'entreprise sont affiliés.

*Sens de  
l'expression  
"organisation  
locale  
compétente"*

## **Chap. I** Création de comités d'entreprise, etc.

### **Art. 1**

*L'initiative  
Taille de  
l'entreprise*

Dans les entreprises où travaillent habituellement au moins cinquante ouvriers, un comité d'entreprise sera institué si l'employeur ou l'organisation locale compétente du côté ouvrier le demande.

Les parties locales susmentionnées peuvent convenir d'instituer un comité d'entreprise même si

l'entreprise en question emploie moins de cinquante ouvriers. Sur les délégués d'entreprise dans lesdites entreprises, voir les stipulations de l'article 34.

### *Aditifs au premier alinéa de l'article 1 dans le procès-verbal*

1. Lorsqu'il existe au sein d'une entreprise plusieurs organisations liées par la convention, il est supposé que la demande visant à instituer un comité d'entreprise émanera soit de celle de ces organisations qui, à elle seule, comprend la moitié au moins des ouvriers, soit des organisations locales qui, réunies, remplissent cette condition.

*Plusieurs  
organisations*

2. Dans une entreprise qui en règle générale occupe moins de cinquante ouvriers et dans laquelle un comité d'entreprise se trouve déjà institué, l'activité du comité ne pourra être suspendue et de délégué d'entreprise désigné à moins d'un accord local à ce sujet.

*Disposition  
spéciale*

### **Art 2**

Lorsque l'entreprise de l'employeur comprend des établissements situés en plusieurs localités, chacun de ces établissements sera considéré comme une entreprise, à moins que les syndicats intéressés n'en conviennent autrement.

*Notion  
d'entreprise*

Dans le cas où l'entreprise comprend dans une seule et même localité plusieurs centres de production, un accord local pourra être conclu selon lequel chaque centre de production sera considéré comme une entreprise.

### **Art. 3**

Lorsque la grandeur de l'entreprise ou de l'organisation le justifie, le comité d'entreprise pourra,

*Commission de  
travail et  
sous-comités*

après accord entre les représentants des deux parties, désigner une commission de travail de moindre importance pouvant fonctionner entre les séances du comité, de même que des sous-comités, soit par sections, soit pour des tâches spécialement définies.

Le représentant des ouvriers qui prend part aux séances d'une commission de travail et d'un sous-comité recevra, par analogie, une indemnité conformément aux dispositions de l'art. 33.

## Chap. II Position et rôle du comité d'entreprise

### Art. 4

*Mission du  
comité  
d'entreprise*

Le comité d'entreprise, qui est un organe d'information et de consultation entre la direction de l'entreprise et le personnel en leurs organisations syndicales, a pour mission d'œuvrer pour une productivité et une satisfaction au travail accrues de la manière décrite ci-après.

Il incombe à cet égard au comité

d'établir une collaboration constante entre l'employeur et le personnel;

d'informer le personnel des conditions économiques et techniques de l'entreprise et des résultats obtenus par celle-ci;

d'agir en vue d'assurer aux ouvriers la stabilité de leur emploi de même que la sécurité au travail, l'agrément et par ailleurs une bonne ambiance de travail;

d'encourager la formation professionnelle au sein de l'entreprise;

et généralement d'œuvrer pour de bonnes conditions de travail et de production dans l'entreprise.

L'employeur pourra déléguer au comité d'entreprise le pouvoir de prendre des décisions dans certains domaines déterminés, ainsi pour les questions sociales dans un cadre budgétaire donné et les primes à verser pour les propositions remises. Une telle délégation de pouvoir vaut jusqu'à sa révocation.

*Délégation de  
pouvoir pour  
certaines  
questions*

### Art. 5

Il n'appartient pas au comité d'entreprise de connaître des litiges qui concernent l'élaboration, la reconduction, la dénonciation, l'interprétation ou l'application des conventions collectives de salaires ou, d'une manière générale, des litiges qui ont trait à la réglementation des conditions de travail, qui est normalement du ressort des organisations syndicales selon la procédure prescrite par les conventions ou selon la pratique en vigueur.

*Conflits n'étant  
pas du ressort  
du comité*

### Art. 6

Il est entendu qu'en vue d'utiliser les expériences et les connaissances du personnel, on procède à une activité d'information et de consultation au sein des comités d'entreprise au sujet des questions qui intéressent l'entreprise et son personnel. Il est de la nature des consultations qu'elles précèdent les décisions de la direction de l'entreprise et l'éventuelle application de changements. Par direction de l'entreprise, on vise aussi bien la direction exécutive que le conseil d'administration. Dans les consultations ayant lieu au sein du comité, cette direction de l'entreprise doit s'efforcer de dégager une opinion commune. Les résultats des travaux du comité devront être communiqués au fur et à mesure aux per-

*Information  
et  
consultation*

sonnes intéressées de la direction de l'entreprise par un représentant désigné à cet effet par l'employeur. Lorsque celle-ci a pris une décision dans une question essentielle pour le personnel, communication devra en être faite au comité d'entreprise, en particulier si la question a été précédemment traitée au sein du comité.

Il n'y a pas obligation d'information et de consultation dans les cas où la révélation d'une certaine situation pourrait entraîner un préjudice pour l'employeur. Lorsque dans un cas donné, l'employeur prend position sur l'éventualité de la communication d'une information, il devra également prendre en considération l'intérêt que le personnel peut avoir à recevoir cette information.

Les domaines de l'information et de la consultation sont, ainsi qu'il est indiqué plus en détail dans les art. 8 à 10, les questions de production, les questions économiques et celles se rapportant au personnel. Le comité devra se consulter au sujet de la forme à donner à l'information.

#### Art. 7

*Diffusion des informations*

Il incombe au comité d'entreprise, compte tenu de ce qui est stipulé à l'alinéa 5, d'informer d'une manière appropriée le personnel de l'entreprise des résultats de ses travaux.

*Réunions du personnel, etc*

Une fois par an, l'ensemble du personnel de l'entreprise devra être mis au courant des activités du comité d'entreprise.

Cette orientation pourra se faire soit lors d'une réunion du personnel, organisée pour toute l'entreprise ou pour chaque section séparément, soit par

voie de circulaires ou par le journal du personnel, ou de toute autre manière adéquate.

Si une telle orientation a lieu sous forme de réunion pendant les heures de travail, elle ne doit pas entraîner une diminution de salaire pour les ouvriers qui y assistent.

Les membres et les suppléants des comités d'entreprise n'ont pas le droit de divulguer ou d'utiliser des renseignements de caractère technique ou économique dont ils ont pris connaissance dans l'exercice de leurs fonctions et qu'ils savent être des secrets professionnels ou commerciaux ou au sujet de la divulgation desquels l'employeur aura spécialement fait des réserves.

Ce qui a été dit à l'alinéa précédent s'applique de même aux membres et aux suppléants du Conseil du Marché du Travail.

*Additif à l'alinéa 5 de l'art. 7 dans le procès-verbal*

Il est prévu que les stipulations du cinquième alinéa de l'article 7 s'appliqueront également au cas où la personne en question quitte son emploi dans l'entreprise.

#### Art. 8

La mission du comité d'entreprise en vue de promouvoir la meilleure production possible de l'entreprise inclut l'obligation — tout en tenant compte particulièrement de l'intérêt qu'il y a à mettre à profit l'expérience et les connaissances techniques du personnel — de traiter de questions concernant la technique, l'organisation, la planification et le développement de l'entreprise. Il incombe à cet égard à l'employeur d'informer régu-

*Obligation du secret*

*Questions de production*

lièrement le comité des résultats de la production, des remaniements envisagés ou effectués ou autres modifications importantes des conditions d'exploitation ou de travail de l'entreprise, des nouvelles fabrications, des nouvelles méthodes de production ou de travail et autres arrangements technique.

Il incombe au comité d'entreprise d'œuvrer pour une utilisation judicieuse de la main-d'œuvre, des matières premières et du matériel.

Les représentants du personnel au comité pourront soumettre à l'employeur des propositions touchant aux questions traitées ci-dessus.

#### Art. 9

##### *Questions d'économie*

Autant que l'économie de l'entreprise est concernée, il incombe à l'employeur de fournir au comité d'entreprise des informations régulières et ouvertes sur l'avenir, de manière telle que le comité puisse se faire une idée correcte des conditions économiques et des perspectives d'avenir de l'entreprise.

Des informations devront être données au sujet de la conjoncture et de l'évolution du marché considéré, eu égard en particulier à la situation de la propre entreprise, et au sujet des conditions économiques de la production et de ses débouchés.

En ce qui concerne les sociétés anonymes et les sociétés coopératives, le comité est en droit, par les soins de l'employeur, de prendre connaissance des rapports annuels d'exercice et des rapports des commissaires aux comptes établis pour l'entreprise. L'employeur devra mettre à la disposition du comité tous écrits destinés à éclairer la position et les résultats de l'entreprise, par ex. tels matériaux reçus par

les actionnaires (ou les membres) lors de l'assemblée générale (ou de l'assemblée coopérative).

L'entrepreneur privé, la société en commandite ou la société à responsabilité limitée devront, dans toute la mesure compatible avec les dispositions de l'alinéa 2 de l'art. 6, veiller à ce que des informations relatives à la situation et aux résultats de l'entreprise soient communiquées au personnel.

Les représentants du personnel dans le comité peuvent soumettre à l'employeur des propositions de caractère économique relatives à l'entreprise.

#### *Additifs à l'art. 9 dans le procès-verbal*

1. 1. Lorsque la collaboration est décentralisée, chacune des unités de collaboration, indépendamment du fait que l'exploitation de l'entreprise a lieu en une ou plusieurs localités, devra recevoir les informations qui intéressent l'unité en question dans la mesure où la comptabilité et les rapports de l'entreprise sont établis de façon à pouvoir distinguer les différentes sections et unités responsables.

2. Lorsque l'exploitation de l'entreprise comprend plusieurs unités de production (usines, succursales, etc.) situées en différentes localités, les unités auxquelles la collaboration n'a pas été décentralisée devront également recevoir les informations qui sont essentielles pour l'unité considérée, dans la mesure où l'organisation comptable de l'entreprise le permet.

3. Lorsqu'il s'agit d'une entreprise faisant partie d'un cartel ou d'un groupe, les informations devront concerner, en plus de la situation et des résultats économiques de cette entreprise, l'évolution et la situation économique de l'ensemble du groupe.

4. Si l'exploitation de l'entreprise est louée à une autre entreprise, c'est l'entreprise exploitante qui est redevable de fournir des informations au personnel travaillant dans l'entreprise louée.

#### Art. 10

*Questions  
de personnel*

L'intérêt légitime des ouvriers comporte un droit de regard sur tout ce qui concerne la politique du personnel en général de l'entreprise et sur le développement donné aux questions de personnel ayant trait au groupe auquel appartiennent les ouvriers considérés. Cet intérêt est satisfait en premier lieu par les contacts continus entre la direction de l'entreprise et les représentants des organisations ouvrières. Lorsqu'il s'agit des grandes lignes de la politique du personnel de l'entreprise, par ex.

a) principes et méthodes de recrutement, de sélection et de promotion,

b) planification générale du recrutement et de la formation,

c) établissement de programmes d'introduction, de même que

d) principes relatifs au reclassement et à la rééducation de la main-d'œuvre âgée et des diminués physiques ainsi que transfert de personnel à l'occasion de transformations structurelles,

informations et consultations doivent néanmoins avoir lieu également au comité d'entreprise. En outre et dans la mesure du possible, des informations doivent être fournies au sujet des statistiques de personnel relatives à l'état de santé du personnel, à l'absence pour cause de maladie, aux accidents survenus, au mouvement du personnel, aux possibilités de recrutement, etc.

En ce qui concerne la cessation, la suspension ou la réduction importante de la marche de l'entreprise, un échange de vues devra avoir lieu au sein du comité d'entreprise relativement à l'effet de la mesure envisagée sur la situation de l'embauche. Dans le cas où une telle mesure est notifiée à une autorité publique, le comité devra être informé de cette notification et tenu au courant au fur et à mesure du développement de la question.

#### *Additif à l'article 10 dans le procès-verbal*

Les partenaires sont d'accord sur le fait que les dispositions du présent article ne peuvent être invoquées pour exiger que le comité d'entreprise examine des cas individuels.

#### Art. 11

Le comité d'entreprise doit œuvrer en vue de faire observer l'ordre dans le travail et pour faire régner de bons rapports entre la direction et le personnel placé sous elle.

*Questions  
d'ordre, etc*

#### Art. 12

Dans les questions concernant la sécurité au travail, le comité d'entreprise, en accord avec le comité de sécurité et le délégué à la sécurité, devra œuvrer pour rendre plus efficaces la sécurité et l'hygiène dans le travail au sein de l'entreprise.

*Questions  
de sécurité au  
travail*

#### Art. 13

Il incombe au comité d'entreprise de consacrer une attention constante à la formation professionnelle au sein du personnel et de veiller à ce que

*Questions  
de formation  
professionnelle*



les apprentis employés dans l'entreprise reçoivent une formation étendue et de qualité.

Dans les entreprises où sont en vigueur les règles sur la promotion de la formation professionnelle des apprentis reconnues par la Confédération Patronale et la Confédération générale du Travail et où n'a pu être obtenu d'accord entre l'employeur et l'inspecteur du travail au sujet du licenciement d'apprentis ou la dénonciation ou la résiliation d'un contrat d'apprentissage, la question pourra être remise par l'employeur ou l'inspecteur du travail à une nouvelle consultation du comité.

Lorsque des questions relatives aux apprentis et à la formation professionnelle sont discutées au sein du comité d'entreprise, l'inspecteur du travail sera appelé à participer à ces discussions.

#### Art. 14

*Questions  
d'étude de  
travail*

En se basant sur les principes énoncés dans les motifs de la convention relative aux études de travail, les comités du travail pourront, le cas échéant, s'intéresser aux questions principales touchant à l'organisation et à la pratique des études de travail.

#### Art. 15

*Propositions  
et suggestions*

Il appartient au comité d'entreprise ou, lorsque cela semble indiqué, à un comité des propositions spécialement désigné, de se prononcer sur toute proposition adressée au comité (ou au comité des propositions) par les ouvriers et visant une modification des méthodes d'exploitation ou de travail, les questions de sécurité, de formation ou d'agrément au travail ainsi que toute autre disposition ou mesure

susceptibles d'être utiles à l'entreprise. La demande d'examen de la proposition devra être faite au président du comité d'entreprise ou selon ce qui a pu être prescrit à ce sujet après pourparlers menés au comité (ou au comité des propositions).

Au moment d'examiner une telle proposition, on appréciera dans quelle mesure l'ouvrier devra bénéficier d'une indemnité au cas où l'employeur utilise et tire avantage de cette proposition. Si l'employeur la met à profit, le comité (d'entreprise ou des propositions) se consultera également au sujet du montant de l'indemnité avant que l'employeur ne prenne une décision à cet égard.

La possibilité, mentionnée à l'art. 4, de déléguer le pouvoir de décider au sujet des primes pour les propositions remises, visera de même le comité des propositions.

Lorsqu'une proposition sera examinée, on tiendra compte de la valeur d'utilisation et des avantages économiques ou autrement pratiques qu'elle présente pour l'entreprise. Le montant des indemnités ne devra pas comporter de maximum fixé à l'avance.

Le comité (d'entreprise ou des propositions) devra renseigner l'auteur de la proposition sur les pourparlers auxquels elle a donné lieu et sur les mesures prises à son sujet.

Il incombe au comité d'entreprise d'examiner les dispositions à prendre et les indications à donner pour rendre aussi efficaces que possible les activités visées au présent article.

*Additif à l'article 15 dans le procès-verbal**Indemnité dans  
les cartels,  
trusts etc.*

Le fait qu'une indemnité a été versée pour une certaine proposition n'empêchera pas cette proposition de valoir à son auteur une nouvelle indemnité si l'employeur l'utilise également dans une autre entreprise que celle dans laquelle l'auteur de la proposition est employé, et que la première indemnité a été fixée sans qu'il soit tenu compte d'une telle utilisation.

**Chap. III** Congédiement et licenciement, etc.**Art. 16***Préavis et  
consultations  
en cas de  
congétiement et  
de licenciement*

En cas de congédiement ou de licenciement d'un ouvrier ayant occupé son emploi pendant au moins neuf mois lorsque son syndicat a signé la convention, l'employeur devra, au moins quatorze jours avant le congédiement ou le licenciement, informer le représentant de l'organisation ouvrière du lieu de travail de la mesure envisagée ainsi que du nombre d'ouvriers qu'elle concerne (préavis). En cas de circonstances nécessitant une réduction de l'effectif ouvrier dans un délai plus court que le délai d'avis stipulé, et qui n'ont pu être prévues par l'employeur, le préavis devra être signifié le plus rapidement possible.

Lorsque requises par l'une ou l'autre des parties, les consultations devront être immédiatement entamées au comité au sujet de la mesure projetée.

*Exceptions*

Les dispositions de cet article ne s'appliqueront pas:

1. à un ouvrier embauché pour un temps déterminé ou pour le temps nécessaire à l'exécution d'un certain travail;

2. lorsque le congédiement aura eu lieu en raison de faits et gestes d'un ouvrier autorisant l'employeur à résilier immédiatement le contrat de travail;

3. en cas de licenciement causé par telles variations dans les ressources de la main-d'œuvre qu'implique le caractère saisonnier ou autrement discontinu du travail;

4. en cas de licenciement, lorsque celui-ci aura été notifié pour un certain temps ne dépassant pas deux semaines, ou quand il ressortira des circonstances qu'il ne se prolongera pas au-delà de ce temps.

*Additifs à l'article 16 dans le procès-verbal*

1. Ne sera pas assimilée au licenciement selon le premier alinéa de l'article 16 une réduction continue de la durée de travail.

2. Si un ouvrier selon le point 1 du troisième alinéa de l'article 16 demeure dans son emploi pour une durée indéterminée après expiration de la durée convenue, il sera tenu compte également de cette durée supplémentaire dans l'application des dispositions du premier alinéa.

3. Il est loisible aux différentes fédérations, en acceptant cette convention, d'indiquer dans quelles conditions un ouvrier, travaillant selon le point 3 du troisième alinéa de l'article 16, doit être considéré comme engagé d'une manière continue et dans quelle mesure une interruption de son travail doit être considérée comme un licenciement prévu dans l'article susnommé.

4. Si après un licenciement selon le point 4 du

*Dispositions  
spéciales*

troisième alinéa de l'article 16, la durée du licenciement a été prolongée, il faut, dans l'application de l'article 16, prendre en considération la durée totale du licenciement.

5. Les dispositions de l'article 16 n'impliquent pas une restriction du droit de négociation reconnu actuellement en fait dans les questions relatives au congédiement ou au licenciement d'ouvriers dont la durée d'emploi n'atteint pas neuf mois.

#### Art. 17

*Informations et consultations concernant le réemploi*

Si un ouvrier, pour cause de manque de travail, a été congédié ou licencié dans des conditions telles que les prévoit l'article 16, et s'il est question d'embauche ou de réintégration de main-d'œuvre analogue dans les quatre mois qui suivent, l'employeur devra, avant de prendre une telle mesure, en informer le représentant de l'organisation ouvrière mentionné au premier alinéa de l'article 16 et lui communiquer les noms des ouvriers estimés devoir être embauchés ou réintégrés. Cette information devra, si possible, être fournie au moins une semaine à l'avance. Si l'une des parties en fait la demande, une consultation doit immédiatement avoir lieu au sujet de la mesure envisagée.

#### *Additif à l'article 17 dans le procès-verbal*

Là où des consultations ont lieu selon la pratique en usage au sujet des questions d'embauche ou de réintégration d'ouvriers congédiés ou licenciés même après plus de quatre mois, les dispositions précédentes ne doivent pas entraîner de modification des pratiques établies.

#### Art. 18

Si l'employeur, en raison des faits et gestes d'un ouvrier en particulier, a renvoyé ce dernier et un conflit est-il né à cette occasion, l'organisation ouvrière peut, si l'ouvrier a 18 ans accomplis et s'il peut exciper d'une durée d'emploi ininterrompue d'au moins 9 mois, renvoyer la question devant le Conseil du Marché du Travail pour y être tranchée.

Le Conseil du Marché du Travail devra examiner dans quelle mesure le congédiement entrepris par l'employeur est fondé en fait. Si le comité estime que le congédiement a eu lieu sans fondement objectif, il pourra faire accorder à l'ouvrier une indemnité.

#### *Additif à l'article 18 dans le procès-verbal*

Ce qui est dit au premier alinéa au sujet d'une certaine durée d'emploi a été établi eu égard aux conditions d'emploi courantes. Dans les domaines où le travail a un caractère saisonnier ou est autrement de nature discontinue, les parties signant les conventions collectives devront indiquer, au moment d'adopter la convention du Conseil du Marché du Travail, à quelles conditions il convient de considérer remplies les exigences quant à la durée d'emploi.

Ce qui est dit au point 2 de l'additif à l'art. 16 dans le procès-verbal s'appliquera de même conformément au présent article.

#### Art. 19

Les litiges concernant l'obligation pour l'employeur ou l'ouvrier d'observer les préavis, indé-

*Congédiement en raison des faits et gestes d'un ouvrier*

pendamment de l'âge de l'ouvrier et de la durée de son emploi, sont de nature également à être tranchés, à la requête de l'une ou de l'autre partie, par le Conseil du Marché du Travail. La même chose vaut pour les litiges concernant les contrats de travail conclus pour une période déterminée ou pour la période nécessaire à l'exécution d'un certain travail.

#### Art. 20

*Congédiement  
pour des  
raisons autres  
que celles de  
l'art. 18 et  
licenciement*

Lorsque l'employeur réduit la main-d'œuvre dans les cas auxquels s'applique l'art. 16 et lorsque la partie ouvrière désire négocier par suite des mesures prises par l'employeur, la situation devra faire l'objet d'une déclaration auprès de la direction de la fédération ouvrière qui, si elle le juge nécessaire, pourra renvoyer la question devant le Conseil du Marché du Travail pour y être examinée de la façon spécifiée ci-dessous.

#### Art. 21

Par un examen minutieux de la question qui lui est soumise, le comité cherchera à se faire une idée exacte et objective de l'ensemble des circonstances qui ont accompagné la mesure mise en cause. Il conviendra dans l'appréciation de cette mesure de considérer aussi bien la dépendance dans laquelle se trouve la production vis-à-vis de la capacité et des aptitudes pour le travail de la main-d'œuvre, que de l'intérêt légitime des ouvriers à la sécurité de leur emploi.

Conformément à ce qui vient d'être dit, il faut avoir égard aussi bien à la nécessité dans laquelle se trouve l'entreprise d'être servie par des ouvriers

habiles et convenant au genre de travail que, lorsqu'il faut choisir entre des ouvriers également adroits et convenant également au travail, à la durée de l'emploi et à d'éventuelles charges familiales.

Le Conseil devra chercher à se faire une opinion concordante au moment d'apprécier une question soumise à lui et trouver les moyens d'aplanir les oppositions entre les parties. La décision au sujet de laquelle le plus grand nombre de membres du Conseil se sera mis d'accord sera communiquée aux différentes fédérations auxquelles il incombe, après consultation de la Confédération Patronale et de la Confédération Générale du Travail, de prendre les mesures que ladite décision pourra avoir motivées.

#### *Additif à l'article 21 dans le procès-verbal*

Les parties sont d'accord qu'il appartient à la fédération intéressée, en dernier ressort, de déterminer l'étendue et le choix des mesures pouvant être motivées, pour le règlement du différend, par la décision prise par le Conseil du Marché du Travail selon l'article 21.

#### Art. 22

Ce qui a été dit aux art. 20 et 21 s'appliquera pareillement en ce qui concerne l'embauche ou la réintégration selon l'art. 17.

#### Art. 23

Les différends qui sont visés par les art. 16 à 22 pourront, en cas de consentement des fédérations concernées, être renvoyés devant le Conseil du

*Ordre des  
négociations*

Marché du Travail sans passer auparavant par des instances centrales.

*Additif aux articles 18 à 23 dans le procès-verbal*

Devront être pareillement observés, dans l'application des présentes dispositions, les points 1 et 2 de l'additif au chap. III dans le procès-verbal de la convention de base.

*Remarque consécutive au chap. III*

Les dispositions prévues aux art. 18—23\* sont une conséquence des remaniements apportés à la convention de base par l'accord SAF—LO du 7 avril 1964. Les articles sus-nommés remplacent ainsi l'art. 30 de la précédente convention sur les comités d'entreprise selon la rédaction de 1958 et dans les domaines auxquels s'applique également la convention de base.

**Chap. IV** Composition du comité d'entreprise, réunions, etc.

**Art. 24**

Le comité d'entreprise se compose d'une part de membres désignés par l'employeur, et de l'autre de membres désignés par les ouvriers de l'entreprise ainsi que, dans les entreprises où est en vigueur la convention entre la Confédération Patronale Suédoise et la Confédération Générale des Fonctionnaires et Employés de Suède, de membres désignés par les employés.

\* Correspondant aux art. 30—35 de la convention sur les comités de 1964.

*Additif à l'article 24 dans le procès-verbal*

Il est fait observer, eu égard surtout aux sociétés anonymes, que les représentants des employeurs n'ont pas besoin d'être exclusivement choisis dans le cercle des dirigeants employés dans l'entreprise. Un membre du conseil d'administration peut être désigné, même s'il n'est pas directeur général de l'entreprise ou y occupe un autre poste. Lorsque l'exploitation d'un employeur se situe en plusieurs localités, un représentant de la direction centrale de l'entreprise peut faire partie des comités d'entreprise des différents endroits, bien que ce représentant ne puisse peut-être pas être considéré comme employé auprès de "l'entreprise" au sens attribué à ce mot dans l'art. 2. Même lorsque plusieurs sociétés anonymes entrent dans un groupe, un représentant de la direction de ce groupe doit pouvoir siéger comme l'un des représentants de l'employeur dans tous les comités d'entreprise des entreprises affiliées.

**Art. 25**

Dans les entreprises où le personnel, en règle générale, se compose d'une majorité d'ouvriers et où la convention entre la Confédération Patronale Suédoise et la Confédération Générale des Fonctionnaires et Employés de Suède est également entrée en vigueur, seront désignés comme membres du comité d'entreprise le nombre d'ouvriers et d'employés suivant:

	Pour	Pour
Entreprises dont les ouvriers sont:	les ouvriers, au maximum	les employés, au maximum
moins de 100	3	2
Entre 100 et 199	5	3
200 et plus	7	4

*Nombre de membres dans les cas normaux*

Dans les entreprises employant plus de 100 ouvriers et dont le personnel se compose généralement d'un tiers au moins, mais non d'une majorité d'employés, le nombre de représentants de cette catégorie pourra être augmenté d'une unité.

*Nombre de membres lorsqu'il y a une majorité d'employés*

Dans les entreprises où le personnel, en règle générale, se compose d'une majorité d'employés, et où la convention entre la Confédération Patronale Suédoise et la Confédération Générale des Fonctionnaires et Employés de Suède est également entrée en vigueur, sera désigné le nombre de représentants ouvriers selon les dispositions du premier alinéa du présent article, et un nombre de représentants des employés qui n'excédera pas les chiffres suivants:

Entreprises dont les employés sont	
moins de 100	3
de 100 à 199	5
200 et plus	7

*Nombre de représentants de l'employeur*

L'employeur peut désigner des représentants au comité en nombre au plus égal à celui des représentants de la catégorie du personnel qui a la plus forte représentation.

*Suppléants*

Le nombre des suppléants sera au plus égal à celui des membres. Les suppléants entrent au comité en cas d'absence ou de départ des membres en titre, dans l'ordre indiqué au moment de l'élection.

Des dérogations peuvent être faites par des accords locaux aux dispositions du présent article.

*Additif au dernier alinéa de l'article 25 dans le procès-verbal*

Une des raisons de faire des dérogations peut résider dans une modification importante du rapport

ouvriers-employés consécutivement à une transformation structurelle de l'entreprise.

#### Art. 26

Les membres et suppléants des ouvriers au comité d'entreprise sont désignés par l'organisation syndicale locale de la manière dont celle-ci décide. Ils sont désignés pour une période d'au moins deux et d'au plus quatre années civiles. Le choix peut stipuler que le mandat auprès du comité devient caduc si l'élu cesse d'être membre syndiqué avant l'expiration du mandat. Le secrétaire syndical ou analogue de l'entreprise doit normalement être membre du comité d'entreprise. Au moment de la désignation d'un tel membre, il peut être stipulé que la mission auprès du comité soit combinée à la mission de nature syndicale.

*Choix et durée du mandat*

Dans le choix des membres et des suppléants, les différents groupes professionnels et les différentes sections de l'entreprise devront autant que possible être représentés.

*Représentation de groupes différents*

Un membre ou un suppléant sortant peut être réélu.

S'il y a besoin de remplacer un membre ou un suppléant sortant, la désignation nouvelle a lieu en observant les dispositions du premier alinéa.

L'employeur devra être informé par un extrait du procès-verbal au sujet des membres et des suppléants que les ouvriers auront élus au comité.

*Information concernant les élus*

*Additif à l'article 26 dans le procès-verbal*

Lorsque dans une entreprise, il existe plusieurs organisations syndicales locales appartenant à différentes fédérations ayant adopté la présente conven-

tion, les mandats sont répartis selon un accord passé entre les organisations locales.

## Art. 27

*Eligibilité*

Membres et suppléants au comité d'entreprise devront avoir été employés dans l'entreprise depuis au moins un an.

Un membre doit avoir le sentiment de ses responsabilités, posséder un bon jugement et être au fait des conditions de travail et d'exploitation de l'entreprise.

Si un membre ou un suppléant quitte son emploi dans l'entreprise, sa fonction dans le comité sera considérée avoir cessé le jour où il a quitté l'entreprise.

*Additif à l'article 27 dans le procès-verbal*

Pour ce qui est de la représentation patronale il est renvoyé à l'additif à l'art. 24 dans le procès-verbal.

## Art. 28

*Président et secrétaire*

Si les membres du comité d'entreprise ne peuvent se mettre d'accord sur un président, celui-ci est choisi par l'employeur parmi les membres désignés par lui. Dans ce cas, le vice-président sera désigné par les membres du personnel.

Le comité désignera parmi ses membres un secrétaire. Les membres pourront se mettre d'accord à ce propos sur le choix d'une personne n'appartenant pas au comité.

## Art. 29

Une séance ordinaire du comité d'entreprise devra avoir lieu une fois par trimestre. Des séances ordinaires peuvent avoir lieu plus fréquemment si les représentants des deux parties en conviennent.

*Séances du comité d'entreprise*

En présence de circonstances spéciales, une séance ordinaire pourra être supprimée après accord local.

Dix jours au plus tard avant la séance, le président adressera une convocation écrite aux membres du comité avec indication de lieu et de date de la réunion. Un ordre du jour de la séance devra parvenir aux membres trois jours au plus tard avant la séance.

*Convocation etc.*

Une séance extraordinaire aura lieu lorsque l'une ou l'autre partie le demandera au président pour examiner une question qu'il convient de traiter avant la séance ordinaire. Une convocation écrite pour la séance extraordinaire, indiquant la nature de la question portée à l'ordre du jour ainsi que le lieu et la date, devra être adressée aux membres par le président aussi tôt que possible avant la séance.

*Séance extraordinaire*

Pendant un arrêt général du travail à l'intérieur de l'entreprise, les réunions n'auront lieu que si un accord a lieu à ce sujet entre les représentants des deux parties.

*Additifs à l'article 29 dans le procès-verbal*

1. S'il y a obstacle à la tenue d'une réunion, celle-ci pourra être reportée à une date aussi rapprochée que possible après accord entre les représentants des deux parties.

*Programme  
des séances*

2. Pour l'établissement des lignes directrices du travail du comité, par ex. en ce qui concerne le programme des séances, des consultations doivent avoir lieu au sein du comité.

*Documentation  
complémentaire*

3. Les notes, diagrammes et autres documents destinés à compléter la présentation d'une question devant être traitée à une séance, seront adressés aux membres en temps utile avant la séance.

#### Art. 30

*Inscription des  
questions*

Seront traitées aux séances ordinaires les questions qu'un membre du comité d'entreprise aura adressées par écrit au président, cinq jours au moins avant la réunion. Le comité peut cependant, sans qu'une demande ait été adressée, inscrire une question lorsque les membres sont d'accord à ce sujet.

#### Art. 31

*Convocation  
d'experts*

Si l'une des parties le demande, une personne employée dans l'entreprise et possédant des connaissances spéciales dans une question devant être traitée par le comité, pourra être appelée pour participer à la séance. Le comité d'entreprise peut aussi, si les représentants des deux parties s'accordent à ce sujet, convoquer toute autre personne pour être entendue à titre d'expert dans une certaine question.

*Commission,  
chargé de  
mission*

Le comité peut, à la condition mentionnée ci-dessus, décider de remettre à une commission ou une personne particulière l'exécution d'une certaine mission ou l'étude d'une certaine question.

Le comité ou la personne ainsi désignés devront remettre au comité un rapport sur leur travail.

#### Art. 32

Le compte rendu des séances du comité d'entreprise doit être établi en trois exemplaires qui seront remis respectivement à l'employeur, au représentant des ouvriers et à celui des employés. Des personnes chargées d'approuver le compte rendu seront désignées pour chaque séance.

*Compte rendu*

Au cas où plusieurs conceptions viendraient à s'exprimer au cours des discussions du comité, mention en sera faite au procès-verbal si l'un des participants le demande.

#### *Additif à l'article 32 dans le procès-verbal*

Copie du compte rendu sera adressée à tous les membres du comité et à leurs suppléants. Le compte rendu doit être établi et distribué quinze jours au plus tard après la séance.

#### Art. 33

Lorsque la séance a lieu en dehors des heures de travail, l'employeur verse aux représentants des ouvriers une indemnité de vingt-cinq couronnes pour une séance ordinaire de même que pour une séance extraordinaire qui a lieu sur sa demande. Une séance qui a lieu pendant les heures de travail ne doit pas entraîner de diminution de salaire pour les représentants des ouvriers.

*Indemnité de  
présence aux  
séances*

Les dépenses normales nées à l'occasion de l'activité du comité sont supportées par l'entreprise qui doit aussi fournir un local pour les réunions.



*Additif à l'article 33 dans le procès-verbal*

Lorsque la séance du comité a commencé pendant les heures de travail et s'est prolongée au delà de la fin pendant au moins une heure, tout membre du comité qui y a assisté aura droit à la totalité de son salaire et se verra allouer une indemnité de vingt-cinq couronnes.

**Art. 34**

*Désignation de délégués d'entreprise*

Dans une entreprise inférieure à celle mentionnée dans le premier alinéa de l'article 1, où n'a pas été institué de comité d'entreprise mais qui occupe en règle générale plus de neuf ouvriers âgés de 21 ans, l'organisation ouvrière locale peut décider de désigner deux délégués d'entreprise qui représenteront les ouvriers.

Dans une entreprise qui occupe en règle générale entre cinq et neuf ouvriers âgés de 21 ans, des délégués d'entreprise seront désignés si un accord local a été conclu à ce sujet

*Additif à l'article 34 dans le procès-verbal*

En ce qui concerne les décisions relatives à la désignation de délégués d'entreprise au cas où il existe dans l'entreprise plusieurs organisations liées par la présente convention, s'appliqueront les dispositions contenues au point 1 de l'additif au premier alinéa de l'article 1 dans le procès-verbal.

**Art. 35**

*Délégués d'entreprise: tâches, ordre des travaux etc.*

Les délégués d'entreprise sont nommés pour le temps et selon la procédure stipulée à l'article 26.

Les stipulations adéquates des articles 4—17, 27,

33 et 36 relatives aux comités d'entreprise s'appliquent par ailleurs aux délégués d'entreprise.

L'employeur rencontrera les délégués d'entreprise deux fois par an et leur communiquera les renseignements visés aux articles 8 à 10. La convocation à ces réunions ordinaires qui précisera le temps, le lieu et les questions qui vont être traitées, ainsi que la documentation éclairant ces questions, seront adressées aux délégués d'entreprise aussi tôt que possible. Si les parties en conviennent, un procès-verbal de ces réunions sera dressé.

Une réunion extraordinaire aura lieu lorsque l'une ou l'autre partie le demandera afin d'examiner une question qu'il convient de ne pas faire attendre jusqu'à la réunion ordinaire.

**Art. 36**

Sera considérée comme atteinte au droit d'association toute mesure prise par l'employeur contre un représentant des ouvriers dans le but de l'empêcher de remplir la mission qui découle de sa fonction ou en raison de ce qu'il a entrepris dans le cadre de cette mission.

*Protection des droits des représentants*

**Chap. V Le Conseil du Marché du Travail****Art. 37**

Le Conseil du Marché du Travail, institué par la convention de base, a pour mission, outre ce qui lui incombe aux termes de la convention,

d'encourager et de diriger l'activité des comités d'entreprise et l'activité correspondante dans les entreprises où ont été désignés des délégués d'entreprise;

*Le Conseil du Marché du Travail: ses tâches générales*

de promouvoir une coopération continue entre les parties sur le marché du travail afin de contribuer à stimuler la productivité et à améliorer le bien-être du personnel;

et de discuter de toutes les questions qui sont par ailleurs d'un intérêt général ou autrement d'une importance appréciable pour l'organisation, l'économie et le recrutement en main-d'œuvre de l'industrie et du commerce.

*Additif à l'article 37 dans le procès-verbal*

Au cas où un conseil spécial pour le développement des questions de collaboration est désigné, ce conseil prend à sa charge les tâches qui incombent au Conseil du Marché du Travail conformément à l'art. 37. Si l'accord relatif au conseil de développement devait cesser d'être valable le Conseil du Marché du Travail reprendra à son compte les tâches considérées.

**Art. 38**

A la requête de la Confédération Patronale, de la Confédération Générale du Travail ou d'une fédération liée par la convention et en observant même-ment les dispositions du chap. I de la convention de base, il incombe en outre au Conseil du Marché du Travail de recevoir et de trancher les litiges nés à l'occasion de l'interprétation ou de l'application des dispositions de la présente convention.

Il incombe aussi au Conseil du Marché de Travail, en qualité d'arbitre, de recevoir et de trancher les litiges visés par l'article 38 de la convention relative aux comités d'entreprise conclue entre la Confédéra-

*Le Conseil du  
Marché du  
Travail:  
commission  
d'arbitrage  
dans certains  
cas*

tion Patronale Suédoise et la Confédération Générale des Fonctionnaires et Employés de Suède.

*Additif à l'article 38 dans le procès-verbal*

En ce qui concerne les sanctions prévues pour les actes allant à l'encontre des dispositions de la présente convention, il est prévu que personne ne pourra se voir imposer des dommages-intérêts lorsque l'affaire est de peu d'importance ou quand il y a lieu de supposer qu'une observation suffira pour que la faute ne se renouvelle pas. A cet égard, l'omission d'un préavis ou d'une notification selon les articles 16 et 17 ou l'omission d'une convocation à une réunion selon les articles 29 et 35 ne sera pas, en règle générale, considérée comme de peu d'importance.

Il convient en outre de mentionner comme une donnée de fait entre les parties, qu'aucune réclamation en dommages-intérêts ne devrait avoir lieu entre organisations centrales, ni entre une fédération et l'organisation centrale adverse.

**Art. 39**

Un représentant de la Confédération Générale des Fonctionnaires et Employés sera convoqué pour participer à l'examen par le Conseil du Marché du Travail d'affaires visant les comités d'entreprise selon l'art. 37 ou tels différends visés à l'art. 38 et concernant des dispositions communes aux ouvriers et aux employés.

Lorsque des affaires sont ainsi traitées en présence d'un représentant désigné par les employés, la Confédération Patronale peut désigner pour une

*Sanctions  
dans certains  
cas*

*Marché du  
Travail:  
représentation  
TCO dans  
certains cas*

période de trois ans un représentant ainsi qu'un suppléant pour participer également à ces consultations.

## Dispositions finales

*Dénonciation  
de la  
convention*

La présente convention s'appliquera jusqu'à nouvel ordre entre la Confédération Patronale Suédoise et la Confédération Générale du Travail de Suède ainsi qu'entre les fédérations qui l'ont acceptée. Le délai de dénonciation est fixé à six mois.

En cas de dénonciation de la convention relative aux comités d'entreprise conclue entre la Confédération Patronale Suédoise et la Confédération Générale des Fonctionnaires et Employés de Suède, ou si l'une ou l'autre partie désirent y apporter des modifications, la Confédération Patronale en informera la Confédération Générale du Travail et lui permettra d'engager des consultations en la matière.

*Convention  
de base*

En ce qui concerne les entreprises auxquelles s'applique à la fois la convention de base et la présente convention, les dispositions de la présente convention relatives au congédiement et au licenciement des ouvriers prendront la place des dispositions correspondantes du chapitre III de la convention de base.

Stockholm le 29 avril 1966.

*Sven Schwartz  
Bertil Kugelberg*

*| Inge Svensson*

*Arne Geijer  
H Blomgren*

*Edvard Vilhelmsson  
| Stig Gustafsson*

**Convention relative aux comités  
d'entreprise conclue entre la  
Confédération Patronale Suédoise et  
la Confédération Générale des  
Fonctionnaires et Employés de Suède.**

## Préambule

Par la présente convention, la Confédération Patronale Suédoise (Svenska Arbetsgivareföreningen, SAF) et la Confédération Générale des Fonctionnaires et Employés de Suède (Tjänstemännens Centralorganisation, TCO) s'engagent à exercer au sein du Conseil du Marché du Travail l'activité et tout ce qui en découle selon ladite convention, ainsi qu'à agir en sorte que celle-ci soit librement adoptée comme contrat collectif par les fédérations qui leur sont affiliées. Dans la mesure où il en sera ainsi, la présente convention liera de même la Confédération Patronale Suédoise et la Confédération Générale des Fonctionnaires et Employés de Suède par tous les effets de droit attachés à la loi sur les conventions collectives.

La convention ne concerne que les entreprises dont au moins la moitié des employés proprement dits appartiennent à des fédérations ayant adopté la convention.

Toute fédération signataire est tenue de suivre et de promouvoir l'activité des comités d'entreprise tout en poursuivant la coopération avec la fédération correspondante de la partie adverse.

*Portée de la  
convention à  
l'égard des  
organisations  
centrales et  
des fédérations*

*Additifs au préambule dans le procès-verbal**Adoption partielle*

1. Il est admis que la présente convention pourra être adoptée également pour une certaine partie du domaine d'activité commun à deux fédérations signataires.

*Modifications visant certaines branches*

2. Il est prévu que si certaines conditions de recrutement et de travail rendent difficile l'application de certaines dispositions de la présente convention les fédérations signataires pourront y apporter les modifications nécessaires.

*Ecart sur le plan local*

3. Dans la mesure où la présente convention n'en stipule pas autrement, d'autres formes de collaboration locale impliquant un écart d'avec la convention peuvent avoir lieu à condition que les fédérations signataires tombent d'accord à ce sujet.

*"Accord local"*

4. Il est prévu que même dans les entreprises où la condition contenue dans le deuxième alinéa du préambule n'est pas remplie, un accord local pourra intervenir pour l'application de la présente convention. Par "accord local" il faut entendre ici, comme ailleurs dans cette convention, un accord entre l'employeur et l'organisation locale compétente des employés. Par "organisation locale compétente" il faut entendre dans cette convention, soit un club spécial d'atelier ou groupement similaire, lorsqu'il en existe un, soit, dans les autres cas, la ou les sections de fédération auxquelles les employés de l'entreprise sont affiliés.

*Sens de l'expression "organisation locale compétente"***Chap. I** Création de comités d'entreprise, etc.

## Art. 1

*L'initiative. Taille de l'entreprise*

Dans les entreprises où travaillent habituellement au moins cinquante employés et où n'a pas été

institué de comité d'entreprise auparavant, un comité d'entreprise sera institué si l'employeur ou l'organisation locale compétente des employés le demandent.

*Additifs à l'article 1 dans le procès-verbal*

1. Lorsqu'il existe au sein d'une entreprise plusieurs organisations liées par la convention, il est supposé que la demande visant à instituer un comité d'entreprise émanera soit de celle de ces organisations qui, à elle seule, comprend la moitié au moins des employés, soit des organisations locales qui, réunies, remplissent cette condition.

*Plusieurs organisations*

2. Dans une entreprise qui en règle générale occupe moins de cinquante ouvriers et dans laquelle un comité d'entreprise se trouve déjà institué, l'activité du comité ne pourra être suspendue, à moins d'un accord local à ce sujet.

*Disposition spéciale*

## Art. 2

Lorsque l'entreprise de l'employeur comprend des établissements situés en plusieurs localités, chacun de ces établissements sera considéré comme une entreprise, à moins que les syndicats intéressés n'en conviennent autrement.

*Notion d'entreprise*

Lorsque le siège social d'une entreprise et ses ateliers sont situés dans des localités différentes, la fédération concernée pourra s'entendre pour que le siège soit considéré comme une entreprise.

Dans le cas où l'entreprise comprend dans une seule et même localité plusieurs centres de production, un accord local pourra être conclu selon lequel chaque centre de production sera considéré comme une entreprise.

## Art. 3

*Commission  
de travail et  
sous-comités*

Lorsque la grandeur de l'entreprise ou de l'organisation le justifie, le comité d'entreprise pourra, après accord entre les représentants des deux parties, désigner une commission de travail de moindre importance pouvant fonctionner entre les séances du comité, de même que des sous-comités, soit par sections, soit pour des tâches spécialement définies.

Le représentant des employés qui prend part aux séances d'une commission de travail et d'un sous-comité recevra, par analogie, une indemnité conformément aux dispositions de l'art. 33.

**Chap. II** Position et rôle du comité d'entreprise

## Art. 4

*Mission du  
comité  
d'entreprise*

Le comité d'entreprise, qui est un organe d'information et de consultation entre la direction de l'entreprise et le personnel en leurs organisations syndicales, a pour mission d'œuvrer pour une productivité et une satisfaction au travail accrues de la manière décrite ci-après.

Il incombe à cet égard au comité

d'établir une collaboration constante entre l'employeur et le personnel;

d'informer le personnel des conditions économiques et techniques de l'entreprise et des résultats obtenus par celle-ci;

d'agir en vue d'assurer au personnel la stabilité de leur emploi de même que la sécurité au travail, l'agrément et par ailleurs une bonne ambiance de travail;

d'encourager la formation professionnelle au sein de l'entreprise;

et généralement d'œuvrer pour de bonnes conditions de travail et de production dans l'entreprise.

L'employeur pourra déléguer au comité d'entreprise le pouvoir de prendre des décisions dans certains domaines déterminés, ainsi pour les questions sociales dans un cadre budgétaire donné et les primes à verser pour les propositions remises. Une telle délégation de pouvoir vaut jusqu'à sa révocation.

*Délégation de  
pouvoir pour  
certaines  
questions*

## Art. 5

Il n'appartient pas au comité d'entreprise de connaître des litiges qui concernent l'élaboration, la reconduction, la dénonciation, l'interprétation ou l'application des conventions collectives de salaires ou, d'une manière générale, des litiges qui ont trait à la réglementation des conditions de travail, qui est normalement du ressort des organisations syndicales selon la procédure prescrite par les conventions ou selon la pratique en vigueur.

*Conflits  
n'étant pas du  
ressort du  
comité*

## Art. 6

Il est entendu qu'en vue d'utiliser les expériences et les connaissances du personnel, on procède à une activité d'information et de consultation au sein des comités d'entreprise au sujet des questions qui intéressent l'entreprise et le personnel. Il est de la nature des consultations qu'elles précèdent les décisions de la direction de l'entreprise et l'éventuelle application de changements. Par direction de l'entreprise,

*Information et  
consultation*

on vise aussi bien la direction exécutive que le conseil d'administration. Dans les consultations ayant lieu au sein du comité, cette direction de l'entreprise doit s'efforcer de dégager une opinion commune. Les résultats des travaux du comité devront être communiqués au fur et à mesure aux personnes intéressées de la direction de l'entreprise par un représentant désigné à cet effet par l'employeur. Lorsque celle-ci a pris une décision dans une question essentielle pour le personnel, communication devra en être faite au comité d'entreprise, en particulier si la question a été précédemment traitée au sein du comité.

Il n'y a pas obligation d'information et de consultation dans les cas où la révélation d'une certaine situation pourrait entraîner un préjudice pour l'employeur. Lorsque dans un cas donné, l'employeur prend position sur l'éventualité de la communication d'une information, il devra également prendre en considération l'intérêt que le personnel peut avoir à recevoir cette information.

Les domaines de l'information et de la consultation sont, ainsi qu'il est indiqué plus en détail dans les art. 8 à 10, les questions de production, les questions économiques et celles se rapportant au personnel. Le comité devra se consulter au sujet de la forme à donner à l'information.

#### Art. 7

Il incombe au comité d'entreprise, compte tenu de ce qui est stipulé à l'alinéa 5, d'informer d'une manière appropriée le personnel employé de l'entreprise des résultats de ses travaux.

*Diffusion des informations*

Une fois par an, l'ensemble du personnel de l'entreprise devra être mis au courant des activités du comité d'entreprise. *Réunion du personnel, etc.*

Cette orientation pourra se faire soit lors d'une réunion du personnel, organisée pour toute l'entreprise, ou pour chaque section séparément, soit par voie de circulaires ou par le journal du personnel, ou de toute autre manière adéquate.

Si une telle orientation a lieu sous forme de réunion pendant les heures de travail, elle ne doit pas entraîner une diminution de salaire pour les employés qui y assistent.

Les membres et les suppléants des comités d'entreprise n'ont pas le droit de divulguer ou d'utiliser des renseignements de caractère technique ou économique dont ils ont pris connaissance dans l'exercice de leurs fonctions et qu'ils savent être des secrets professionnels ou commerciaux ou au sujet de la divulgation desquels l'employeur aura spécialement fait des réserves.

Ce qui a été dit à l'alinéa précédent s'applique de même aux membres et aux suppléants du Conseil du Marché du Travail.

*Obligation du secret*

*Additif à l'alinéa 5 de l'art. 7 dans le procès-verbal*

Il est prévu que les stipulations du cinquième alinéa de l'article 7 s'appliqueront aussi dans le cas où la personne en question quitte son emploi dans l'entreprise.

#### Art. 8

La mission du comité d'entreprise en vue de promouvoir la meilleure production possible de l'entreprise inclut l'obligation — tout en tenant

*Questions de production*

compte particulièrement de l'intérêt qu'il y a à mettre à profit l'expérience et les connaissances techniques du personnel — de traiter de questions concernant la technique, l'organisation, la planification et le développement de l'entreprise. Il incombe à cet égard à l'employeur d'informer régulièrement le comité des résultats de la production, des remaniements envisagés ou effectués ou autres modifications importantes des conditions d'exploitation ou de travail de l'entreprise, des nouvelles fabrications, des nouvelles méthodes de production ou de travail et autres arrangements techniques.

Il incombe au comité d'entreprise d'œuvrer pour une utilisation judicieuse de la main-d'œuvre, des matières premières et du matériel.

Les représentants du personnel au comité pourront soumettre à l'employeur des propositions touchant aux questions traitées ci-dessus.

#### Art. 9

Autant que l'économie de l'entreprise est concernée, il incombe à l'employeur de fournir au comité d'entreprise des informations régulières et ouvertes sur l'avenir, de manière telle que le comité puisse se faire une idée correcte des conditions économiques et des perspectives d'avenir de l'entreprise.

Des informations devront être données au sujet de la conjoncture et de l'évolution du marché considéré, eu égard en particulier à la situation de la propre entreprise, et au sujet des conditions économiques de la production et de ses débouchés.

En ce qui concerne les sociétés anonymes et les sociétés coopératives, le comité est en droit, par les soins

de l'employeur, de prendre connaissance des rapports annuels d'exercice et des rapports des commissaires aux comptes établis pour l'entreprise.

L'employeur devra mettre à la disposition du comité tous écrits destinés à éclairer la position et les résultats de l'entreprise, par ex. tels matériaux reçus par les actionnaires (ou les membres) lors de l'assemblée générale (ou de l'assemblée coopérative).

L'entrepreneur privé, la société en commandite ou la société à responsabilité limitée devront, dans toute la mesure compatible avec les dispositions de l'alinéa 2 de l'art. 6, veiller à ce que des informations relatives à la situation et aux résultats de l'entreprise soient communiquées au personnel.

Les représentants du personnel dans le comité peuvent soumettre à l'employeur des propositions de caractère économique relatives à l'entreprise.

#### *Additifs à l'article 9 dans le procès-verbal*

1. Lorsque la collaboration est décentralisée, chacune des unités de collaboration, indépendamment du fait que l'exploitation de l'entreprise a lieu en une ou plusieurs localités, devra recevoir les informations qui intéressent l'unité en question dans la mesure où la comptabilité et les rapports de l'entreprise sont établis de façon à pouvoir distinguer les différentes sections et unités responsables.

2. Lorsque l'exploitation de l'entreprise comprend plusieurs unités de production (usines, succursales, etc.) situées en différentes localités, les unités auxquelles la collaboration n'a pas été décentralisée devront également recevoir les informations qui sont essentielles pour l'unité considérée, dans la

mesure où l'organisation comptable de l'entreprise le permet.

3. Lorsqu'il s'agit d'une entreprise faisant partie d'un cartel ou d'un groupe, les informations devront concerner, en plus de la situation et des résultats économiques de cette entreprise, l'évolution et la situation économique de l'ensemble du groupe.

4. Si l'exploitation de l'entreprise est louée à une autre entreprise, c'est l'entreprise exploitante qui est redevable de fournir des informations au personnel travaillant dans l'entreprise louée.

#### Art. 10

##### *Questions de personnel*

L'intérêt légitime du personnel comporte un droit de regard sur tout ce qui concerne la politique du personnel en général de l'entreprise et sur le développement donné aux questions de personnel ayant trait au groupe auquel appartiennent les employés considérés. Cet intérêt est satisfait en premier lieu par les contacts continus entre la direction de l'entreprise et les représentants des organisations des employés. Lorsqu'il s'agit des grandes lignes de la politique du personnel de l'entreprise, par ex.

- a) principes et méthodes de recrutement, de sélection et de promotion,
- b) planification générale du recrutement et de la formation,
- c) établissement de programmes d'introduction, de même que
- d) principes relatifs au reclassement et à la rééducation de la main-d'œuvre âgée et des diminués physiques ainsi que transfert de personnel à l'occasion de transformations structurelles,

informations et consultations doivent néanmoins avoir lieu également au comité d'entreprise. En outre et dans la mesure du possible, des informations doivent être fournies au sujet des statistiques de personnel relatives à l'état de santé du personnel, à l'absence pour cause de maladie, aux accidents survenus, au mouvement du personnel, aux possibilités de recrutement, etc.

En ce qui concerne la cessation, la suspension ou la réduction importante de la marche de l'entreprise, un échange de vues devra avoir lieu au sein du comité d'entreprise relativement à l'effet de la mesure envisagée sur la situation de l'embauche. Dans le cas où une telle mesure est notifiée à une autorité publique, le comité devra être informé de cette notification et tenu au courant au fur et à mesure du développement de la question.

#### *Additif à l'article 10 dans le procès-verbal*

Les partenaires sont d'accord sur le fait que les dispositions du présent article ne peuvent être invoquées pour exiger que le comité d'entreprise examine des cas individuels.

#### Art. 11

Le comité d'entreprise doit oeuvrer en vue de faire observer l'ordre dans le travail et pour faire régner de bons rapports entre la direction et le personnel placé sous elle.

##### *Questions d'ordre, etc.*

#### Art. 12

Dans les questions concernant la sécurité au travail, le comité d'entreprise, en accord avec le

##### *Questions de sécurité au travail*



comité de sécurité et le délégué à la sécurité, devra oeuvrer pour rendre plus efficaces la sécurité et l'hygiène dans le travail au sein de l'entreprise.

## Art. 13

*Questions  
de formation  
professionnelle*

Il incombe au comité d'entreprise de consacrer une attention constante à la formation professionnelle au sein du personnel et de veiller à ce que les apprentis employés dans l'entreprise reçoivent une formation étendue et de qualité.

Lorsque des questions relatives aux apprentis et à la formation professionnelle sont discutées au sein du comité d'entreprise, l'inspecteur du travail sera appelé à participer à ces discussions.

## Art. 14

*Questions  
d'études de  
travail selon  
la convention  
sur les études  
de travail  
SAF-LO  
de 1948*

En se basant sur les principes énoncés dans les motifs de la convention relative aux études de travail, les comités du travail pourront, le cas échéant, s'intéresser aux questions principales touchant à l'organisation et à la pratique des études de travail.

## Art. 15

*Propositions  
et suggestions*

Il appartient au comité d'entreprise ou, lorsque cela semble indiqué, à un comité des propositions spécialement désigné, de se prononcer sur toute proposition adressée au comité (ou au comité des propositions) par les employés et visant une modification des méthodes d'exploitation ou de travail, les questions de sécurité, de formation ou d'agrément au travail ainsi que toute autre disposition ou mesure susceptibles d'être utiles à l'entreprise, autant que la

proposition ne tombe pas dans le cadre des activités mêmes de l'employé. La demande d'examen de la proposition devra être faite au président du comité d'entreprise ou selon ce qui a pu être prescrit à ce sujet après pourparlers menés au comité (ou au comité des propositions). Toute proposition remise devra mentionner le nom de son auteur.

Au moment d'examiner la proposition, on appréciera dans quelle mesure son auteur devra bénéficier d'une indemnité au cas où l'employeur utilise et tire avantage de cette proposition. Si l'employeur la met à profit, le comité (d'entreprise ou des propositions) se consultera également au sujet du montant de l'indemnité avant que l'employeur ne prenne une décision à cet égard.

La possibilité, mentionnée à l'art. 4, de déléguer le pouvoir de décider au sujet des primes pour les propositions remises, visera de même le comité des propositions.

Lorsqu'une proposition sera examinée on tiendra compte de la valeur d'utilisation et des avantages économiques ou autrement pratiques qu'elle présente pour l'entreprise. Le montant des indemnités ne devra comporter de maximum fixé à l'avance.

Le comité (d'entreprise ou des propositions) devra renseigner l'auteur de la proposition sur les pourparlers auxquels elle a donné lieu et sur les mesures prises à son sujet.

Il incombe au comité d'entreprise d'examiner les dispositions à prendre et les indications à donner pour rendre aussi efficaces que possible les activités visées au présent article.

*Additifs à l'article 15 dans le procès-verbal*

1. Si des différends s'élèvent quant au fait de savoir si une proposition est du ressort des activités d'un employé, la question pourra faire l'objet de négociations centrales. Avant que la question de compétence fasse l'objet de négociations, des pourparlers devront avoir lieu entre la direction de l'entreprise et les représentants des employés au comité d'entreprise, ou encore, lorsqu'il existe un comité spécial pour l'examen des propositions d'employés, au sein de celui-ci.

*Indemnité  
dans les  
cartels, trusts  
etc.*

2. Le fait qu'une indemnité a été versée pour une certaine proposition n'empêchera pas cette proposition de valoir à son auteur une nouvelle indemnité si l'employeur l'utilise également dans une autre entreprise que celle dans laquelle l'auteur de la proposition est employé, et que la première indemnité a été fixée sans qu'il soit tenu compte d'une telle utilisation.

3. Le comité (d'entreprise ou des propositions) n'est pas compétent pour examiner des propositions visant une invention brevetable.

**(Chap. III Art. 16-23)**

*Numéros  
d'articles  
inutilisés ici  
(voir convention  
entre SAF et LO)*

**Chap. IV** Composition du comité d'entreprise, réunions, etc.**Art. 24**

Le comité d'entreprise se compose d'une part de membres désignés par l'employeur, et de l'autre de membres désignés par les employés de l'entreprise

*Composition  
du comité  
d'entreprise*

ainsi que, dans les entreprises où est en vigueur la convention entre la Confédération Patronale Suédoise et la Confédération Générale du Travail, de membres désignés par les ouvriers.

*Additif à l'article 24 dans le procès-verbal*

Il est fait observer, eu égard surtout aux sociétés anonymes, que les représentants des employeurs n'ont pas besoin d'être exclusivement choisis dans le cercle des dirigeants employés dans l'entreprise. Un membre du conseil d'administration peut être désigné, même s'il n'est pas directeur général de l'entreprise ou y occupe un autre poste. Lorsque l'exploitation d'un employeur se situe en plusieurs localités, un représentant de la direction centrale de l'entreprise peut faire partie des comités d'entreprise des différents endroits, bien que ce représentant ne puisse peut-être pas être considéré comme employé auprès de "l'entreprise" au sens attribué à ce mot dans l'art. 2. Même lorsque plusieurs sociétés anonymes entrent dans le groupe, un représentant de la direction de ce groupe doit pouvoir siéger comme l'un des représentants de l'employeur dans tous les comités d'entreprise des entreprises affiliées.

**Art. 25**

Dans les entreprises où le personnel, en règle générale, se compose d'une majorité d'ouvriers et où la convention entre la Confédération Patronale Suédoise et la Confédération Générale du Travail est également entrée en vigueur, seront désignés comme membres du comité d'entreprise le nombre d'ouvriers et d'employés suivant:

*Nombre de  
membres dans  
les cas  
normaux*

Entreprises dont les ouvriers sont :	Pour les ouvriers, au maximum	Pour les employés, au maximum
moins de 100	3	2
Entre 100 et 199	5	3
200 et plus	7	4

Dans les entreprises employant plus de 100 ouvriers et dont le personnel se compose généralement d'un tiers au moins, mais non d'une majorité d'employés, le nombre de représentants de cette catégorie pourra être augmenté d'une unité.

*Nombre de membres lorsqu'il y a une majorité d'employés*

Dans les entreprises où le personnel, en règle générale, se compose d'une majorité d'employés, et où la convention entre la Confédération Patronale Suédoise et la Confédération Générale du Travail est également entrée en vigueur, seront désignés le nombre de représentants ouvriers selon les dispositions du premier alinéa du présent article, et un nombre de représentants des employés qui n'excèdera pas les chiffres suivants :

Entreprises dont les employés sont	
moins de 100	3
de 100 à 199	5
200 et plus	7

*Nombre de représentants de l'employeur*

L'employeur peut désigner des représentants au comité en nombre au plus égal à celui des représentants de la catégorie du personnel qui a la plus forte représentation.

*Suppléants*

Le nombre des suppléants sera au plus égal à celui des membres. Les suppléants entrent au comité en cas d'absence ou de départ des membres en titre, dans l'ordre indiqué au moment de l'élection.

Des dérogations peuvent être faites par des accords locaux aux dispositions du présent article.

*Additif au dernier alinéa de l'article 25 dans le procès-verbal*

Une des raisons de faire des dérogations peut résider dans une modification importante du rapport ouvriers-employés consécutivement à une transformation structurelle de l'entreprise.

#### Art. 26

Les membres et suppléants des employés au comité d'entreprise sont désignés par l'organisation syndicale locale de la manière dont celle-ci décide. Ils sont désignés pour une période d'au moins deux et d'au plus quatre années civiles. Le choix peut stipuler que le mandat auprès du comité devient caduc si l'élu cesse d'être membre syndiqué avant l'expiration du mandat. Le secrétaire syndical ou analogue de l'entreprise doit normalement être membre du comité d'entreprise. Au moment de la désignation d'un tel membre, il peut être stipulé que la mission auprès du comité soit combinée à la mission de nature syndicale.

*Choix et durée du mandat*

Dans le choix des membres et des suppléants, les différents groupes professionnels et les différentes sections de l'entreprise devront autant que possible être représentés. La représentation des employés au comité d'entreprise devra toujours comprendre un ou plusieurs agents de maîtrise tels que contremaîtres, chefs d'atelier ou autres personnes de position analogue.

*Représentation de groupes différents, y compris les agents de maîtrise*

Un membre ou un suppléant sortant peut être réélu.

S'il y a besoin de remplacer un membre ou un suppléant sortant, la désignation nouvelle a lieu en observant les dispositions du premier alinéa.

*Information  
concernant  
les élus*

L'employeur devra être informé par un extrait du procès-verbal au sujet des membres et des suppléants que les employés auront élus au comité.

*Additif à l'article 26 dans le procès-verbal*

Lorsque dans une entreprise, il existe plusieurs organisations syndicales locales appartenant à différentes fédérations au sein de TCO ayant adopté la présente convention, les mandats sont répartis selon un accord passé entre les organisations locales.

**Art. 27**

*Eligibilité*

Membres et suppléants au comité d'entreprise devront avoir été employés dans l'entreprise depuis au moins un an.

Un membre doit avoir le sentiment de ses responsabilités, posséder un bon jugement et être au fait des conditions de travail et d'exploitation de l'entreprise.

Si un membre ou un suppléant quitte son emploi dans l'entreprise, sa fonction au comité sera considérée avoir cessé le jour où il a quitté l'entreprise.

*Additif à l'article 27 dans le procès-verbal*

Pour ce qui est de la représentation patronale, il est renvoyé à l'additif à l'art. 24 dans le procès-verbal.

**Art. 28**

Si les membres du comité d'entreprise ne peuvent se mettre d'accord sur un président, celui-ci est choisi par l'employeur parmi les membres désignés par lui. Dans ce cas, le vice-président sera désigné par les membres du personnel.

*Président et  
secrétaire*

Le comité désignera parmi ses membres un secrétaire. Les membres pourront se mettre d'accord à ce propos sur le choix d'une personne n'appartenant pas au comité.

**Art. 29**

Une séance ordinaire du comité d'entreprise devra avoir lieu une fois par trimestre. Des séances ordinaires peuvent avoir lieu plus fréquemment si les représentants des deux parties en conviennent.

*Séances du  
comité  
d'entreprise*

En présence de circonstances spéciales, une séance ordinaire pourra être supprimée après accord local.

Dix jours au plus tard avant la séance, le président adressera une convocation écrite aux membres du comité avec indication de lieu et de date de la réunion. Un ordre du jour de la séance devra parvenir aux membres trois jours au plus tard avant la séance.

*Convocation  
etc.*

Une séance extraordinaire aura lieu lorsque l'une ou l'autre partie le demandera au président pour examiner une question qu'il convient de traiter avant la séance ordinaire. Une convocation écrite pour la séance extraordinaire, indiquant la nature de la question portée à l'ordre du jour ainsi que le lieu et la date, devra être adressée aux membres par le président aussi tôt que possible avant la séance.

*Séance  
extraordinaire*

Pendant un arrêt général du travail à l'intérieur de l'entreprise, les réunions n'auront lieu que si un accord a lieu à ce sujet entre les représentants des deux parties.

*Additifs à l'article 29 dans le procès-verbal*

1. S'il y a obstacle à la tenue d'une réunion, celle-ci pourra être reportée à une date aussi rapprochée que possible après accord entre les représentants des deux parties.

*Programme  
des séances*

2. Pour l'établissement des lignes directrices du travail du comité, par ex. en ce qui concerne le programme des séances, des consultations doivent avoir lieu au sein du comité.

*Documentation  
complémentaire*

3. Les notes, diagrammes et autres documents destinés à compléter la présentation d'une question devant être traitée à une séance, seront adressés aux membres en temps utile avant la séance.

**Art. 30**

*Inscription des  
questions*

Seront traitées aux séances ordinaires les questions qu'un membre du comité d'entreprise aura adressées par écrit au président, cinq jours au moins avant la réunion. Le comité peut cependant, sans qu'une demande ait été adressée, inscrire une question lorsque les membres sont d'accord à ce sujet.

**Art. 31**

*Convocation  
d'experts*

Si l'une des parties le demande, une personne employée dans l'entreprise et possédant des connaissances spéciales dans une question devant être

traitée par le comité, pourra être appelée pour participer à la séance. Le comité d'entreprise peut aussi, si les représentants des deux parties s'accordent à ce sujet, convoquer toute autre personne pour être entendue à titre d'expert dans une certaine question.

Le comité peut, à la condition mentionnée ci-dessus, décider de remettre à une commission ou une personne particulière l'exécution d'une certaine mission ou l'étude d'une certaine question. Le comité ou la personne ainsi désignés devront remettre au comité un rapport sur leur travail.

*Commission,  
chargé de  
mission*

**Art. 32**

Le compte rendu des séances du comité d'entreprise doit être établi en trois exemplaires qui seront remis respectivement à l'employeur, au représentant des ouvriers et à celui des employés. Des personnes chargées d'approuver le compte rendu seront désignées pour chaque séance.

*Compte rendu*

Au cas où plusieurs conceptions viendraient à s'exprimer au cours des discussions du comité, mention en sera faite au procès-verbal si l'un des participants le demande.

*Additif à l'article 32 dans le procès-verbal*

Copie du compte rendu sera adressée à tous les membres du comité et à leurs suppléants. Le compte rendu doit être établi et distribué quinze jours au plus tard après la séance.

**Art. 33**

Lorsque la séance a lieu en dehors des heures de travail, l'employeur verse aux représentants

*Indemnité de  
présence aux  
séances*

des employés une indemnité de vingt-cinq couronnes pour une séance ordinaire de même que pour une séance extraordinaire qui a lieu sur sa demande. Une séance qui a lieu pendant les heures de travail ne doit pas entraîner de diminution de salaire pour ces représentants.

Les dépenses normales nées à l'occasion de l'activité du comité sont supportées par l'entreprise qui doit aussi mettre à sa disposition un local pour les réunions.

*Additif à l'article 33 dans le procès-verbal*

Lorsque la séance du comité a commencé pendant les heures de travail et s'est prolongée au delà de la fin pendant au moins une heure, tout membre du comité qui y a assisté aura droit à la totalité de son salaire et se verra allouer une indemnité de vingt-cinq couronnes.

Numéros  
d'articles  
inutilisés ici  
(voir  
convention  
entre  
SAF et LO)

(Art. 34-35)

**Art. 36**

Protection des  
droits des  
représentants

Sera considérée comme atteinte au droit d'association toute mesure prise par l'employeur contre un représentant des employés, dans le but de l'empêcher de remplir la mission qui découle de sa fonction ou en raison de ce qu'il a entrepris dans le cadre de cette mission.

**Chap. V** Le Conseil du Marché du Travail

**Art. 37**

Le Conseil du Marché du Travail, institué par la convention de base entre SAF et LO, a pour mission, outre ce qui incombe aux termes de la convention, d'encourager et de diriger l'activité des comités d'entreprise et l'activité correspondante dans les entreprises où ont été désignés des délégués d'entreprise;

*Le Conseil du  
Marché du  
Travail: ses  
tâches  
générales*

de promouvoir une coopération continue entre les parties sur le marché du travail afin de contribuer à stimuler la productivité et à améliorer le bien-être du personnel;

et de discuter de toutes les questions qui sont par ailleurs d'un intérêt général ou autrement d'importance appréciable pour l'organisation, l'économie et le recrutement en main-d'œuvre de l'industrie et du commerce.

*Additif à l'article 37 dans le procès-verbal*

Au cas où un conseil spécial pour le développement des questions de collaboration est désigné, ce conseil prend à sa charge les tâches qui incombent au Conseil du Marché du Travail conformément à l'art. 37. Si l'accord relatif au conseil de développement devait cesser d'être valable, le Conseil du Marché du Travail reprendra à son compte les tâches considérées.

**Art. 38**

A la requête de la Confédération Patronale, de la Confédération Générale des Fonctionnaires et Employés ou d'une fédération liée par la con-

*Le Conseil du  
Marché du  
Travail:  
commission  
d'arbitrage  
dans  
certains cas*

vention et en observant même les dispositions du chap. 1 de la convention de base, il incombe en outre au Conseil du Marché du Travail de recevoir et de trancher les litiges nés à l'occasion de l'interprétation ou de l'application des dispositions de la présente convention.

*Additif à l'article 38 dans le procès-verbal*

*Sanctions  
dans certains  
cas*

En ce qui concerne les sanctions prévues pour les actes allant à l'encontre des dispositions de la présente convention il est prévu que personne ne pourra se voir imposer des dommages-intérêts lorsque l'affaire est de peu d'importance ou quand il y a lieu de supposer qu'une observation suffira pour que la faute ne se renouvelle pas. A cet égard, l'omission d'une convocation à une réunion selon l'article 29 ne sera pas, en règle générale considérée comme de peu d'importance.

Il convient en outre de mentionner comme une donnée de fait entre les parties qu'aucune réclamation en dommages-intérêts ne devrait avoir lieu entre les organisations centrales, ni entre une fédération et l'organisation centrale adverse.

**Art. 39**

*Conseil du  
marché du  
travail:  
représentation  
TCO dans  
certains cas*

Un représentant de la Confédération Générale des Fonctionnaires et Employés sera convoqué pour participer à l'examen par le Conseil du Marché du Travail d'affaires visant les comités d'entreprise selon l'art. 37 ou tels différends visés à l'art 38 et concernant des dispositions communes aux ouvriers et aux employés. Ce représentant, de même que son suppléant, seront désignés pour une période de trois ans.

Lorsque des affaires sont ainsi traitées en présence d'un représentant désigné par les employés, la Confédération Patronale peut désigner pour une période de trois ans un représentant ainsi qu'un suppléant pour participer également à ces consultations.

Dispositions finales

La présente convention s'appliquera jusqu'à nouvel ordre entre la Confédération Patronale Suédoise et la Confédération Générale des Fonctionnaires et Employés de Suède ainsi qu'entre les fédérations qui l'ont acceptée. Le délai de dénonciation est fixé à six mois.

*Dénonciation  
de la  
convention*

En cas de dénonciation de la convention relative aux comités d'entreprise conclue entre la Confédération Patronale Suédoise et la Confédération Générale du Travail de Suède, ou si l'une ou l'autre partie désire y apporter des modifications, la Confédération Patronale Suédoise en informera la Confédération Générale des Fonctionnaires et Employés de Suède et lui permettra d'engager des consultations en la matière.

Stockholm 29 avril 1966.

*Sven Schwartz  
Bertil Kugelberg  
| Inge Svensson*

*Otto Nordenskiöld  
| K E Modig*

**Accord sur la promotion  
de la collaboration  
entre personnel  
et direction d'entreprise  
(SAF-LO-TCO)**

La Confédération Patronale Suédoise (Svenska Arbetsgivareföreningen), la Confédération Générale du Travail de Suède (Landsorganisationen i Sverige) et la Confédération Générale des Fonctionnaires et Employés de Suède (Tjänstemännens Centralorganisation) ont passé ce jour un accord en vue de promouvoir le développement de la collaboration locale entre personnel et direction d'entreprise de la manière indiquée ci-dessous. Dans ce sens, les organisations ont décidé entre autres d'instituer en commun un "Conseil de développement des questions de collaboration" (voir plus bas sous D).

**A Motifs ayant inspiré cet accord**

A de nombreux égards, direction d'entreprise et ouvriers et employés ont des intérêts mutuels. La collaboration constitue un moyen efficace de prendre ceux-ci en charge, c'est pourquoi il est essentiel d'établir à l'intérieur des entreprises une collaboration parfaitement développée.

Les organisations du marché du travail s'efforcent depuis longtemps, par toutes sortes de moyens, de favoriser cette collaboration au sein des entreprises. Les accords passés à ce sujet entre les organisations constituent une étape dans ces efforts et ont contribué aux importants résultats déjà obtenus dans ce domaine. Dans la plupart des cas cependant, une colla-



boration plus étendue et plus efficace devrait pouvoir être obtenue.

En guise d'introduction, les organisations tiennent à faire observer que les accords de collaboration actuellement en vigueur constituent la base naturelle à partir de laquelle devra se faire tout développement ultérieur. Mais une foule de facteurs devront être observés sous ce rapport, en particulier les systèmes organisationnels des différentes entreprises considérées. La forme de collaboration qui tient compte de l'organisation administrative de l'entreprise est le mieux à même de servir les objectifs pour lesquels la collaboration a été mise sur pied. Il est manifeste en outre que des facteurs tels que taille de l'entreprise, méthodes de production et branche considérées jouent un rôle important dans la solution de ces problèmes. En même temps, les changements rapides qui s'opèrent dans le domaine de la technique et des formes d'organisation administrative augmentent le besoin de souplesse des formes de collaboration. La tâche la plus importante semble être d'encourager le développement de la collaboration locale par l'affectation de ressources accrues pour la formation, l'information et la recherche. Ces ressources devraient permettre le développement continu de la collaboration dans des formes qui s'adaptent aux conditions des différentes entreprises.

Le présent accord vise uniquement le secteur de la collaboration auquel s'appliquent actuellement les conventions relatives aux comités d'entreprise. A longue échéance, une meilleure coordination tant du point de vue contractuel qu'organisationnel semble cependant devoir être recherchée pour les secteurs

régis par d'autres conventions bipartites. Les grandes lignes du présent accord sont destinées en premier lieu à servir de guide au moment de dégager, sur le plan local, des systèmes de coopération adaptés aux entreprises, en vue de compléter ou de remplacer les conventions relatives aux comités d'entreprise. Dans la mesure où l'on crée des formes de collaboration locale qui impliquent des écarts d'avec la convention des comités d'entreprise, la condition doit en être que les parties signataires soient d'accord à ce sujet au niveau de la fédération. Par leur activité au sein du conseil de développement, les organisations se proposent entre autres de contribuer à mettre sur pied des systèmes de collaboration locaux.

#### **B Objectifs de la collaboration entre personnel et direction d'entreprise**

Cette collaboration ne concerne directement que ces seuls intéressés. Il faut pourtant toujours tenir compte des autres groupes dont dépend la continuité du fonctionnement de l'entreprise. Le fait est qu'un dosage judicieux des différents intérêts constitue, à longue échéance, une des conditions de la survie de l'entreprise.

Une des conditions fondamentales d'une coopération efficace est que les partenaires dégagent et s'entendent sur les objectifs que leur collaboration est destinée à promouvoir. C'est pourquoi les organisations estiment qu'il est extrêmement important de chercher à indiquer et à répandre les informations sur les objectifs fondamentaux que la collaboration dans les entreprises, selon elles, doit chercher à atteindre. Les différentes formes possibles de collaboration doivent

être appréciées en premier lieu selon la capacité qu'elles offrent de réaliser les buts assignés.

Les organisations tiennent à indiquer deux objectifs fondamentaux qui, indépendamment de la forme de collaboration, doivent être fixés à la coopération locale, à savoir une productivité accrue et une plus grande satisfaction au travail. Il est manifeste que ces objectifs, motivés et précisés plus en détail ci-après, sont proches l'un de l'autre, mais il est clair en même temps qu'ils sont dignes d'être poursuivis chacun pour soi-même.

### I *La productivité*

La première fonction de l'entreprise dans la société est de parvenir à une production rentable. La société moderne exige, pour son maintien, un appareil de production efficace et bien développé dans lequel les ressources personnelles et matérielles puissent être coordonnées en vue d'obtenir les résultats de production les meilleurs en même temps que sont suffisamment pris en considération ceux-là mêmes qui participent à ce processus de production. Chercher à créer un appareil de production d'une aussi grande efficacité que possible constitue par conséquent un intérêt commun à tous. Dans les entreprises d'une société dynamique, la condition d'une productivité élevée est que tous ceux qui travaillent dans l'entreprise soient prêts à accepter et à participer aux changements structurels qui peuvent avoir lieu en son sein et, lorsqu'il en est besoin, à acquérir de nouvelles connaissances et de nouvelles pratiques, que par ailleurs, dans ce travail de rationalisation, on

ait égard au besoin d'information, de discussion, de formation et de sécurité au travail du personnel.

### II *La satisfaction dans le travail*

Il est essentiel pour l'employé d'avoir un travail qui lui apparaisse comme une occupation intéressante et revêtant un sens. Le présent objectif assigné à la collaboration, à savoir la satisfaction dans le travail, implique par conséquent qu'on respecte, d'une part, le besoin d'un milieu de travail agréable, de l'autre, certains autres besoins relatifs au travail lui-même. C'est ainsi que l'entreprise ne devra pas seulement produire des marchandises et des services mais veiller également à ce que cela ait lieu dans des formes qui mettent à profit dans la plus grande mesure du possible les connaissances et les aptitudes du personnel employé. A cet égard, la direction de l'entreprise devra tenir compte en particulier de la forme revêtue par les tâches d'un chacun et du choix des personnes à qui celles-ci sont confiées. Autant que faire se peut, l'occasion devra être donnée à l'individu aux prises avec son travail quotidien de contribuer à façonner sa situation dans le rapport de production où il se trouve.

### C *Formes de collaboration*

La coopération organisée entre personnel et direction d'entreprise a existé depuis longtemps. Mais il n'y a pas eu, à une échelle notable, de recherche systématique sur les différentes formes de collaboration et encore moins sur les effets qu'elles peuvent avoir à ses différents niveaux et dans les différents types d'entreprises. Les organisations veulent con-

tribuer à réduire cette carence au moyen du conseil de développement. Il manque par conséquent dans une grande mesure une base sous forme de résultats de recherche pour juger de la physionomie à donner à une collaboration efficace au sein des entreprises. Il y a pourtant lieu d'indiquer certaines lignes générales de la façon dont doit se faire une collaboration bien développée. Mais ces lignes générales doivent être régulièrement réexaminées et complétées au fur et à mesure de l'expérience acquise.

La collaboration avec le personnel peut se faire de différentes manières. D'une part, supérieur et inférieur collaborent au niveau du rapport de travail, de l'autre, il existe une collaboration entre la direction de l'entreprise et les représentants du personnel. On ne devra appliquer que des formes de collaboration qui puissent s'insérer dans le système administratif de l'entreprise. Il importe que la collaboration s'établisse à tous les niveaux de l'entreprise.

Collaboration suppose information. Le patronat a depuis longtemps accepté que le personnel possède un droit de regard justifié dans les affaires de l'entreprise pour se faire une idée de la signification de son propre travail considéré dans une perspective plus large. L'information doit se faire dans les deux sens, aussi bien de la direction de l'entreprise vers les employés que des employés vers la direction de l'entreprise. Cependant, collaboration ne suppose pas seulement information mais aussi possibilité de se consulter. Consultation et collaboration impliquent que les points de vue avancés des divers côtés soient pris en considération avant qu'une question fasse l'objet d'une décision. L'avis émis par un cer-

tain organe de collaboration devra constituer l'une des bases sur laquelle s'appuiera la décision.

L'information, quelle qu'elle soit et quel que soit le moment où elle est donnée, possède une grande importance. Compte tenu des possibilités de motiver les actes de la direction de l'entreprise et de répondre aux questions posées, il est souhaitable que l'information soit fournie par des personnes occupant un poste de véritable responsable. L'information orale a souvent besoin d'être étayée par des documents distribués à l'avance. Ceci vaut en particulier pour l'information économique.

Il convient d'accorder une grande attention à l'intensité de travail dans les différents organes de collaboration locaux, puisqu'elle influe directement sur la question de l'établissement de véritables consultations concernant la politique de l'entreprise ainsi que d'autres questions d'un intérêt essentiel pour le personnel. On devra tendre à une décentralisation de la collaboration selon les conditions et la taille de l'entreprise de façon à ce que les problèmes discutés dans les organes bipartites aient pour les participants un contenu aussi tangible et aussi pratique que possible. La collaboration peut être grandement favorisée par la création de groupes de consultation spéciaux calqués sur l'organisation de l'entreprise ou pour des tâches spécialement définies. L'organisation de la collaboration devra faire l'objet de consultations avec les représentants du personnel. En ce qui concerne les détails du fonctionnement d'un certain organe de collaboration, par ex. le programme des réunions, des consultations devront avoir lieu au sein de l'organe considéré. Par ailleurs, des con-

sultations ont lieu entre l'employeur et l'organisation syndicale locale.

Au sujet de l'étendue et des détails de l'information donnée, il faut toujours considérer la limitation pouvant découler de ce que la divulgation de certains renseignements puisse être de nature à porter préjudice à leur auteur. Dans ces cas, il n'y a pas obligation d'informer. Au moment d'apprécier de tels problèmes, il faut avoir égard non seulement à la nature des renseignements et au cercle des personnes destinées à être informées, mais aussi à l'intérêt que peuvent avoir d'autres partenaires à recevoir des informations.

#### D Engagements des organisations

La poursuite du développement de la collaboration dans les entreprises selon les lignes directrices du présent accord suppose un engagement tant des organisations principales que des fédérations qui leur sont affiliées.

#### I *Le conseil de développement pour les questions de collaboration*

Les organisations s'engagent à désigner en commun un "Conseil de développement pour les questions de collaboration" en vue de favoriser un développement ultérieur de la collaboration locale dans les entreprises et d'œuvrer pour une amélioration de la formation, de l'information et de la recherche.

##### 1 *Les tâches du conseil de développement*

Le conseil de développement devra être un organe commun aux organisations ayant conclu le présent

accord. Le conseil suivra attentivement le développement dans le domaine de la collaboration et œuvrera en permanence pour une collaboration efficace dans les entreprises. Par son activité propre ou par le truchement d'autres organes, le conseil de développement devra pouvoir assister les entreprises et les organisations du marché du travail dans les secteurs suivants:

a) Formation de personnes qui, au sein des entreprises, s'occupent de questions de collaboration.

b) Etablissement et mise à la disposition des intéressés de documents destinés à être utilisés au sein des entreprises en vue de la formation et de l'étude relatives aux questions de collaboration.

c) Activités informatives et consultatives se rapportant au développement de différentes formes de collaboration dans les entreprises et concernant les recherches scientifiques ayant une importance pour le développement de la collaboration.

Le conseil de développement devra en outre promouvoir la recherche scientifique ayant trait aux questions de collaboration.

Il est entendu que le conseil de développement se chargera de la tâche qui incombait au Conseil du Marché du Travail de promouvoir et de diriger l'activité des comités d'entreprise au même titre que l'activité correspondante auprès des entreprises où ont été désignés des délégués d'entreprise (conventions relatives aux comités d'entreprise art. 37).

Finalement, à la demande des fédérations intéressées du côté employeurs et du côté employés, le conseil donnera son avis motivé sur des propositions ayant trait à des systèmes de collaboration locaux.

## 2 Composition du conseil de développement

Le conseil de développement comprend dix membres, dont cinq sont désignés par la Confédération Patronale, trois par la Confédération du Travail et deux par la Confédération des Fonctionnaires et Employés, ainsi qu'un nombre égal de suppléants. Membres et suppléants sont désignés pour une période de trois ans. Le conseil choisit en son sein un président et un vice-président.

Un secrétaire pour chacune des confédérations SAF, LO et TCO fera office auprès du conseil.

## 3 Répartition des coûts

Les coûts nés à l'occasion du fonctionnement du conseil de développement seront répartis entre SAF, LO et TCO de manière telle que la Confédération Patronale réponde de la moitié, la Confédération du Travail des trois dixièmes et la Confédération des Fonctionnaires et Employés des deux dixièmes de ces coûts.

## II La collaboration au niveau de la fédération

Les organisations sont unanimes sur l'importance qu'il y a à mener des pourparlers réguliers et méthodiques entre les fédérations des deux côtés, notamment au moyen de comités de collaboration permanents ou désignés pour un objectif limité, de groupes de travail ou analogues en vue de traiter de questions tombant dans le domaine de la collaboration.

Il est souhaitable que les fédérations regardent comme leur mission de promouvoir et de développer ultérieurement la collaboration sur le plan local et

veillent en particulier sur la formation des personnes qui traitent des questions de collaboration. Cela doit pouvoir se faire en coopération étroite avec le conseil de développement. Les organisations recommandent aux fédérations de prendre des mesures permettant de mettre en œuvre des moyens accrus dans le domaine de la collaboration. En particulier, une certaine personne devra être désignée pour se charger des questions de collaboration.

## E Validité de l'accord, etc.

1. Le présent accord vaut jusqu'à nouvel ordre avec un préavis d'un an. Si l'une des organisations signataires dénonce l'accord, celui-ci sera considéré, à l'échéance du préavis, avoir cessé également vis-à-vis des deux autres organisations, à moins qu'elles n'en aient convenu autrement.

2. Si l'accord devait cesser de valoir, les parties se chargent néanmoins de répondre des coûts pour lesquels le conseil de développement s'est obligé à l'échéance du préavis. Si, une fois ces obligations accomplies, le conseil devait se trouver en possession d'un actif, celui-ci sera réparti entre SAF, LO et TCO au prorata de l'apport de chacune des organisations au conseil de développement.

3. Les conventions de collaboration locales visées au dernier alinéa du paragraphe A du présent accord (doivent mentionner que les différends seront soumis en dernier ressort, pour y être arbitrés, au Conseil du Marché du Travail dans l'ordre stipulé par les conventions relatives aux comités d'entreprise.

4. Les différends concernant les droits et obligations des partenaires nés à l'occasion du présent accord seront tranchés par un comité d'arbitrage spécial composé de cinq membres, dont deux sont désignés par la SAF, un par la LO et un par la TCO ainsi qu'un président impartial désigné en commun par les organisations.

Stockholm, le 29 avril 1966.

*Sven Schwartz Arne Geijer Otto Nordenskiöld  
Bertil Kugelberg*

**Déclaration concernant  
les questions de formation  
(SAF-LO)**

La préparation de ceux qui travaillent activement auprès des comités d'entreprise et autres organes de collaboration locaux dans le domaine de l'accord sur la promotion de la collaboration entre personnel et direction d'entreprise, constitue un moyen de premier plan, dont on peut même dire qu'il est une condition de la réalisation des objectifs relatifs à la collaboration sur le lieu de travail qui sont indiqués par le dit accord. Dans les domaines tels que les questions de la production, de l'économie et du personnel qui se rapportent à l'entreprise d'aujourd'hui et encore davantage à celle de demain, des connaissances relativement approfondies sont nécessaires si on veut que les discussions aient un sens. Pour établir l'adaptation à l'entreprise et la décentralisation de la collaboration, que les deux partenaires considèrent comme devant être poursuivies, il est nécessaire de créer des possibilités de formation nettement accrues aussi tôt que faire se peut. Cette formation, qui doit s'adapter dans la plus grande mesure du possible à la propre entreprise et aux conditions particulières de la branche considérée, a intérêt à se faire sous différentes formes telles que cours par correspondance, cercles d'études et cours poursuivis en internat.

Le conseil de développement mentionné dans l'accord ainsi que les comités ou groupes de travail au niveau de la fédération devront voir comme une de leurs premières tâches de s'attaquer aux "études de collaboration", de prendre des initiatives pour l'établissement de matériaux d'études et d'indiquer

les lignes générales par lesquelles se fera l'application locale. Sur le plan local, au sein des comités d'entreprise ou autres organes de collaboration, des programmes devront être établis pour une telle formation et des consultations avoir lieu en ce qui concerne la planification en général. Il est prévu que les entreprises se concertent pour savoir dans quelle mesure cette formation peut être valablement harmonisée avec la formation professionnelle courante.

Pour ce qui est de l'achat de matériel et de la mise à la disposition des intéressés de professeurs et de locaux, il est prévu que les entreprises répondent généralement des dépenses qu'ils occasionnent, en particulier lorsque la formation fait partie du plan de formation professionnelle courante de l'entreprise. En ce qui concerne les autres dépenses, par ex. l'indemnisation des participants aux cours pour le manque à gagner et les déplacements, des indications devront être données après délibérations au niveau de la fédération pour la formation organisée tant sur le plan local que central. Dans ces délibérations, on examinera soigneusement pour chaque projet l'intérêt qu'a l'entreprise de voir se matérialiser cette formation, ce qui peut aboutir dans certains cas à recommander aux entreprises de couvrir les dépenses dans leur totalité.

Stockholm, le 29 avril 1966.

*Pour la CONFÉDÉRATION PATRONALE SUÉDOISE*

*Sven Schwartz*

*Bertil Kugelberg*

*Pour la CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL  
DE SUÈDE*

*Arne Geijer*

ANDRÉN & HOLMS BOKTRYCKERI, STOCKHOLM 1967



→ Dr Wisner  
CNAM —  
↓  
Lanille  
↑  
Trian  
S.V.P.  
Muri

## Computers save a television plant

A supervisory computer tells 20 worker computers how to run the units under their command, performing work that an American TV firm did *not* have to move to Taiwan

If you're not convinced that computers can contribute to the economics and the efficiency of manufacturing in 1974, talk to Zenith Radio Co. in Chicago. Computers have been a major factor in revitalizing an obsolete television-manufacturing plant that was about to be closed down as part of a plan to shift the manufacturing operations to Taiwan. But Plant No. 2 is now producing Dura-Module circuit boards for home-entertainment television receivers, and computer-controlled manufacturing equipment is the reason why.

Because of the installation of the new equipment two years ago, Zenith has been able to abandon its previous plan of reducing the old plant to a skeleton force. In fact, it now employs some 3000 workers.

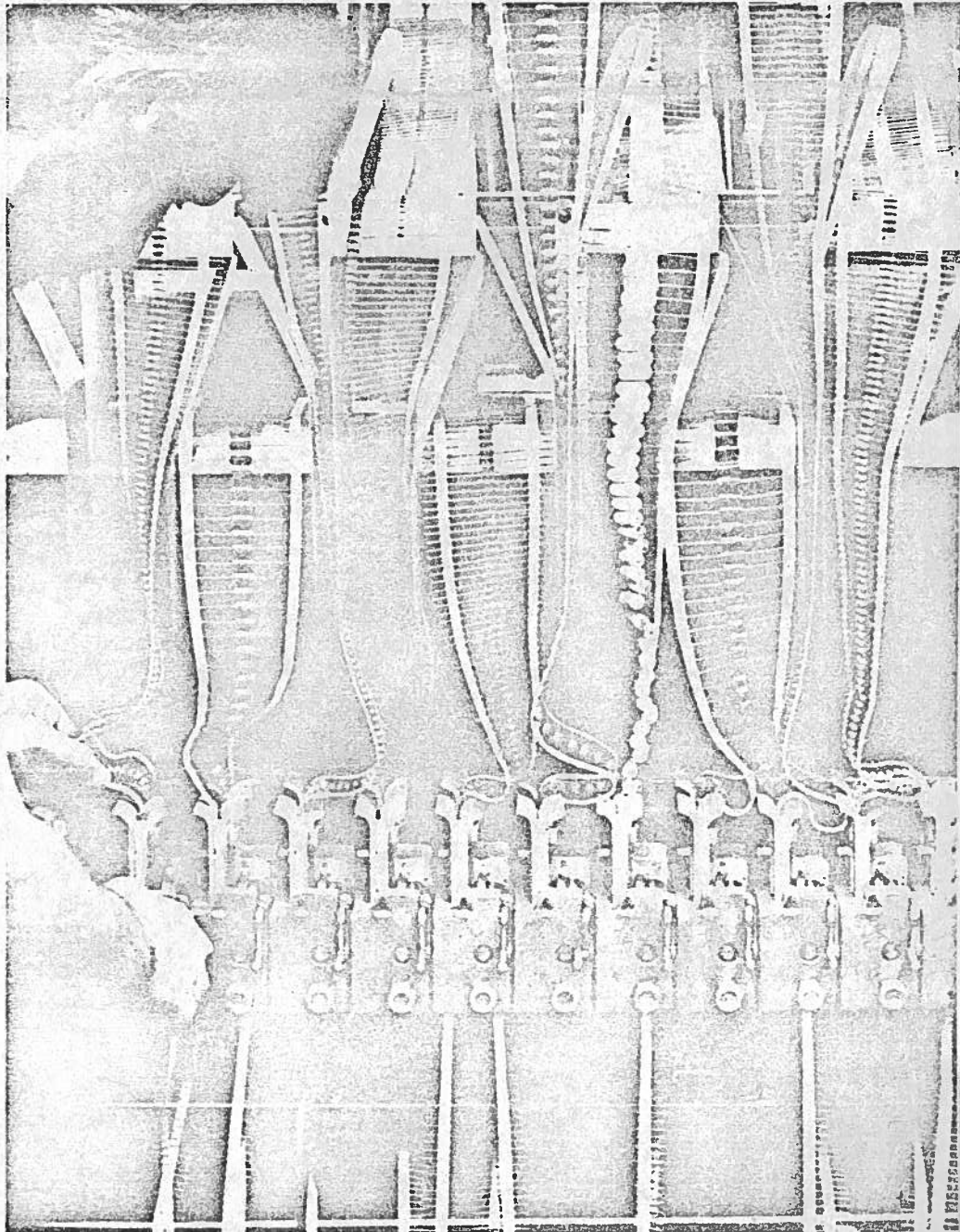
Productivity achieved with the new equipment has been the obvious reason for the change. This equipment has permitted Zenith to reduce the manual work of inserting components into the Dura-Module boards from an average of about 65% to about 15%, and "old" Plant No. 2 can now process more than 180,000 components per hour and produce 85,000 modules per two-shift day.

### Putting the system together

The computer-controlled system starts with a supervisory computer that controls 20 "worker computers." These, in turn, control 23 sequencing machines (SMs), 45 variable-center-distance (VCD) insertion machines, 2 insertion machines that install integrated circuits, and 3 that install transistors.

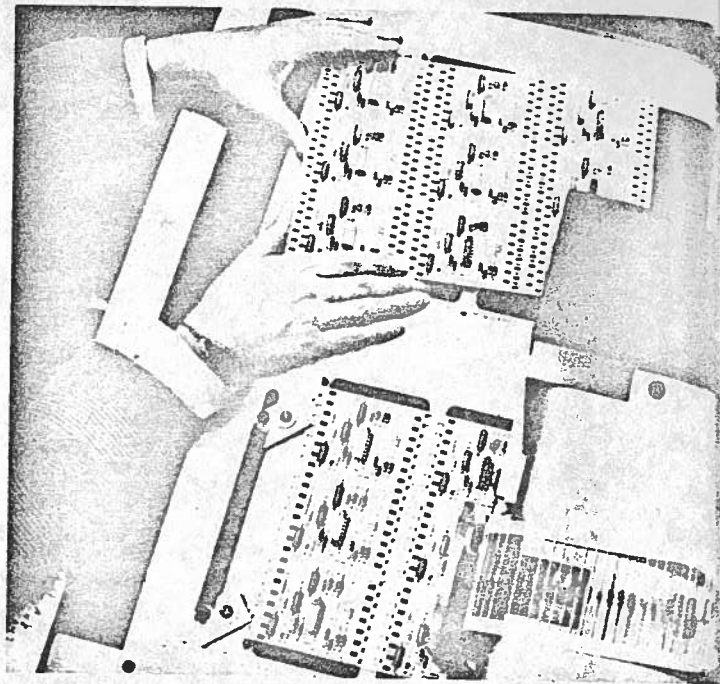
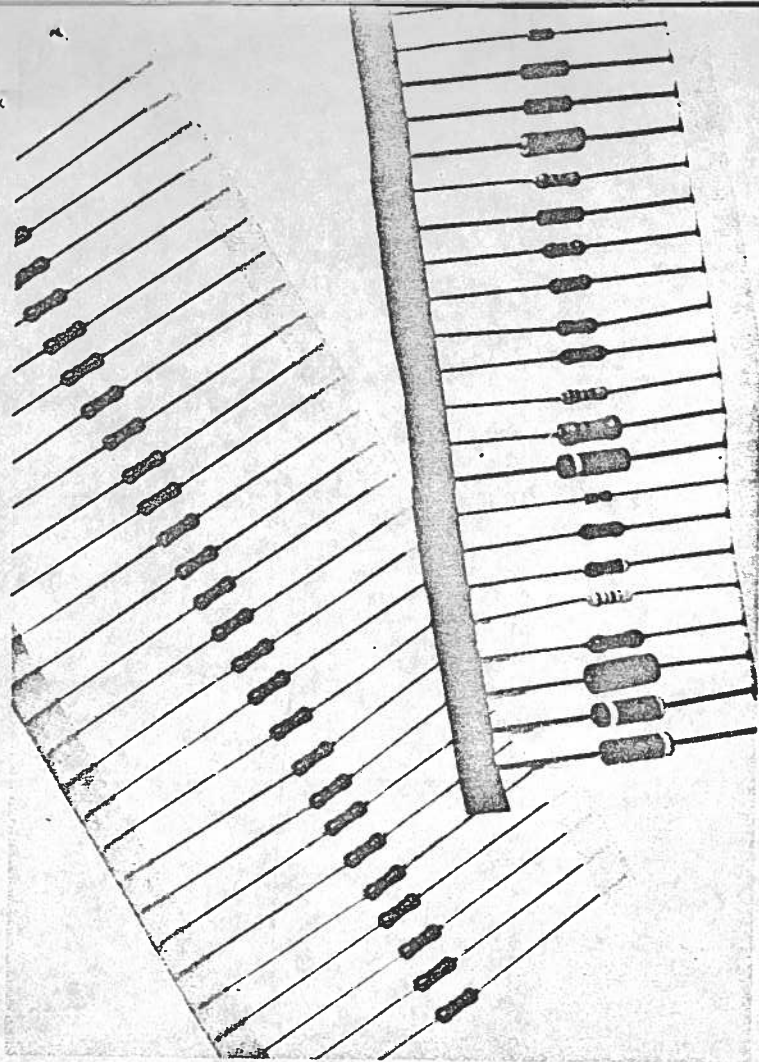
In addition, there are 25 machines that insert interconnect terminals. These machines are controlled by their own built-in minicomputers.

Keeping the various machines supplied with the many components they need is done in two different ways. The VCD insertion machines are fed by reels



Reels of components (all the same on one strip) feed into heads on sequencing machine, which arranges them on new output reel in the order needed for production

By El Hoeffler, Chicago editor



Insertion machine takes axial-lead parts from reel and, with computer positioning, inserts them in circuit boards

Typical input to sequencing machine is the strip of 15-ohm resistors at left; the assorted strip is a typical output

that have been packaged by the 23 sequencing machines (see cover), whereas the other insertion machines use components received directly from the supplier or another Zenith plant. And the circuit boards may be routed to a number of machines, one after another, depending on which ones are set up to install the assortment of components needed to complete their circuits.

Universal Instruments Corp. of Binghamton, N. Y., manufactured the sequencing and insertion machines. The 25 terminal-insertion units, made by AMP Inc., use Digital Equipment mini-computers. And the control computers, both supervisory and worker, are General Automation's Model SPC-12.

Right now, 60% to 70% of the components that go onto a circuit board are inserted automatically by the computer-controlled machines, including resistors, capacitors, diodes, jumper wires, terminals, integrated circuits, and transistors. Components still inserted manually include variable resistors and parts that either are too large for the machines or have odd-ball shapes.

"We are working to get the facility 100% automated," says George Roark, director, Components Operations. "This involves the redesign of many components to allow automatic insertion."

It should be noted that Zenith has al-

ready conducted a major standardization program directly associated with the design and operation of this new equipment. Apart from the productivity gains achieved with the new system, the company has made measurable cost savings as a result of this initial standardization program, especially as it led to the use of solid-state devices, which require very little current. Vernard L. Price, manager of mechanization, cites as an example the use of many 1/4-W resistors instead of 1/2-W resistors, which "make excellent cost reductions."

#### Computer runs the show

The "head" of the new system is the supervisory computer. It has two basic functions, one of which is to act as a library to store up to 800 programs for different boards. During an average two-shift day, it has to use about 50 of these programs.

The production engineering department does all the programming in ASCII language and sends the programs to the central computer control station in the form of punched tape, generated on a Flexwriter. Two operators do all the punching, one per shift, and each is also the direct operator of the supervisory computer. If any changes are required, they punch a new tape. "We found it is easier and less confusing to make a new

one than to modify an existing tape," Price says.

The other function of the supervisory computer is to direct the operation of the worker computers, a master-slave relationship. Each worker computer controls a block of four sequencing and insertion machines, usually one SM and three IMs, though the combination of two and two is also used. The objective is to have as many combinations as necessary for maximum productivity and flexibility.

A program issued by the supervisory computer, then, is a series of instructions relayed to a worker computer, which, in turn, instructs its combination of SMs and IMs what to do on the next batch of boards: the components to use, the sequence in which to use them, and where to insert them in the boards.

"Our production scheduling establishes daily requirements for our color-television manufacturing, and these are then broken down to our Dura-Module (subassembly) board requirements. The supervisory computer's operator selects the appropriate program needed to fill these requirements; the supervisor on the floor selects the equipment that can act on the program's instructions.

"In determining schedules, we aim for a five-day store of materials," Price explains. "A materials shortage, a back-



Interconnect terminals are inserted in much the same manner as other components, but this machine has its own built-in minicomputer and inserts solderable terminals on inverted circuit board

up from final assembly, or a machine breakdown can require us to change the selection of programs to be used on any given day so that we can make the best use of available components. However, we avoid the shutdowns we would have if we used a dedicated-machine system. In other words, our game plan can be changed daily to meet our daily needs."

### Management keeps in touch

The supervisory computer can also give the operator and supervisory personnel information regarding the current operating state of the system. It takes only a minute or so, in answer to a direct query, for it to advise how many and which programs are immediately available for use. With similar speed, it can advise what programs are currently in use, what the output of the machines has been, individually or totally, since the shift started, and what program a particular machine is working on. Not only can it say how many parts have been made on what, but it can also tell how many rejects and other errors have been made in the course of the day.

Right now, Price has a terminal in his own office through which he can avail himself of this information. It is expected that others in management will soon have the same kind of terminal.

As noted, the programs that are

stored in the supervisory computer are relayed to the 20 worker computers; each has its own address.

A worker computer stores only four programs at a time, each program controlling the operations of one of its four associated sequencing or insertion machines. If the supervisory computer breaks down, the worker computer can keep going indefinitely, running the programs already fed into it.

Thus, in an emergency, these worker computers can be operated independently of the supervisory computer. However, if a program change is desired, each would have to be separately programmed, which could be done by using a portable Teletype unit and reading the program in from prepunched tape. Ordinarily, a program change coming from the supervisory computer takes about two minutes.

Price explains that the reason behind the master-slave computer setup, as distinct from direct computer control of the machines, is that there is "too big a risk involved if everything depends on the master computer."

### Organizing the components

As noted earlier, the worker computers directly control the operation of a group of four machines—sequencing machines and insertion machines

(mostly variable-center-distance machines, VCDs)—in various combinations. These combinations have been purposely mixed so that, if there is a breakdown, production can be resumed with a minimum of downtime.

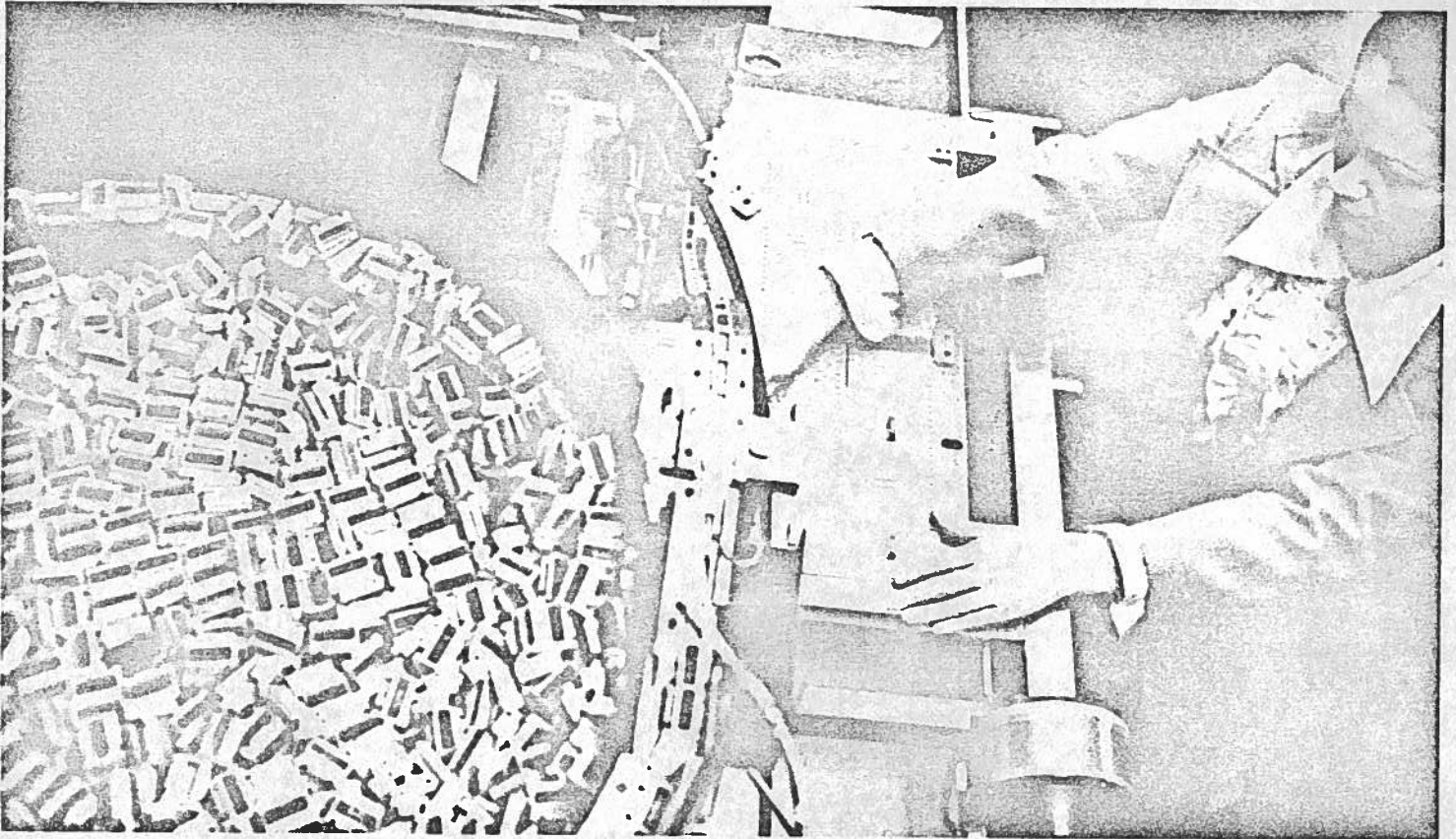
It is the function of the SMS to take a variety of axial-lead components and arrange them in predetermined order on long reels that then become the raw material input for the VCDs. As a rule, one SM can service two VCDs.

The components that the SMS arrange on reels are themselves shipped in on reels from the suppliers, each of these reels containing only a single kind of axial-lead part such as a resistor or capacitor. As many as 39 of these reels are mounted on an SM so that each reel feeds into a head that removes individual components and feeds them to the output reel on command.

The command, of course, comes from the worker computer, which has been programmed by the supervisory computer to tell the SM which and how many components to load on the output reel and in which order each head is to feed to this reel.

Keeping these SMS loaded is the job of a machine operator, assisted by a materials handler who roams the department. A printout of the programs to be run, listing such information as the part

## Computers save a television plant



Integrated circuits are inserted at a separate special machine with its own control minicomputer

numbers of the components to be loaded, the number of heads needed for the machine, and the order of sequencing, is clipped to the machine to assure that there will be no break in its continuous operation during the shift.

A sequence of 256 components can be strung out in series on the output reel, which can be loaded with a maximum of 5000 axial-lead components. The strings range from 15 to 50 components and the reels from 3000 to 5000, both numbers depending on what components are wanted and the size of the components sequenced. Usually, a reel (15 in. dia x 1000 in. long) is loaded to practical capacity at a rate of about 100 components/min.

In the near future, however, Zenith will be sequencing longer strings of up to 150 components for stereo circuit-board manufacture. The determining factor in string length is the capacity of the insertion machine, in the case of the Dura-Module TV boards, or the requirements for the board itself, in the case of the stereo units.

The reels sequenced by the SMS are, of course, the input material for the VCDs. Two features of these machines should be noted: 1) their worktables are identical because the circuit boards they process are all the same size and shape, and 2) the term VCD, or variable center

distance, means that the machines are able to accommodate the variously sized components (span and diameter).

Coordinated with this, the circuit boards have been standardized in such a way that they can be divided into two, three, four, or even eight separate circuits that are printed and fitted with components within the standard 7 x 10-in. area. The VCD accepts them all and simply inserts components according to the particular program its worker computer tells it to follow.

Note, however, that the SM-VCD teams do not fully assemble the circuit boards. Three other types of insertion machines are also required to do the automated portion of this assembly.

As mentioned earlier, there are also two dual in-line-package (integrated-circuit) insertion machines and three transistor-insertion machines. These five units work within the supervisory-computer control system even though they are considered dedicated pieces of equipment, compared with the more flexible SMS and the VCDs.

The other type of dedicated equipment consists of the 25 machines that automatically insert interconnect terminals. These machines are completely separate from the supervisory-computer control system. They get their input material directly from parts suppliers in-

stead of from the SMS, and each machine is equipped with its own minicomputer and is programmed by a portable Teletype terminal, using pre-punched tape.

No insertion machine, therefore, does the full job of fitting parts onto a circuit board. The configuration of the components determines which IM can do the job—resistors or capacitors (axial-lead) by a VCD, terminals by an interconnect-terminal inserter, or transistors by a transistor inserter. Incidentally, when integrated circuits are used, they are inserted before the other components are put onto the circuit board.

### Total automation?

Could one type of insertion machine do all of this work? "Conceivably, yes," Price replies, "but we decided it would be too expensive to build a complete all-purpose machine."

Instead, as the company's requirements for Dura-Module circuit boards and stereo circuit boards grow, the plant will simply continue to add new blocks of SMS and VCDs, dedicated IMs, and worker computers as needed. Three more transistor-insertion machines are currently on order. Perhaps, some day, a bigger supervisory computer may be necessary. Even with this big initial installation, the end is not in sight. ■

*Alfred Wiener*

## U.S. TRIES SWEDISH

THE REACTIONS OF American production workers to the experiments in group assembly in Sweden have been tested by a research project carried out jointly by Cornell University and the Ford Foundation.

Six typical workers, selected from different U.S. car making plants were sponsored to work in the Saab-Scania 122 cu-in. (2 l) engine production workshop for one month. Three of the workers were from Cadillac Div. of General Motors, one from Chevrolet, one from Plymouth and one from Ford.

The six workers formed two groups of three and worked alongside Swedish workers after a suitable training period.

The man responsible for managing the project was Professor Arthur Weinberg, from Cornell. "Basically," he says "this was an attempt to establish scientifically, the way in which employees experience a working environment in which a high degree of job diversification and participation have been achieved. We were anxious to know the extent to which shop floor attitudes are dependent on hereditary traditions.

"We wanted to establish the effect of worker participation and its influence on job satisfaction. Shop floor employees in the U.S. have had little scope to evaluate various alternatives. They know what is wrong in their own working conditions and they want change. But too little is known about the available alternatives. Sweden is very advanced in this respect. It is a good place to look for some of the answers."

What are the answers? What does a typical American production-line worker think of the new Swedish



William Gardner (left), Chevrolet; Joseph Rodriguez, Ford; and William Cox, Plymouth, are part of a study for American production line workers and their reactions to the group assembly methods at Saab-Scania.

working conditions?

Reactions are mixed, most liked the feeling of doing something more intelligent than just a single and repetitive job. But not all were convinced that group assembly was the complete answer to production line boredom.

Moreover, most found to their surprise that it was necessary to work harder to maintain the average pace. Instead of being more relaxed, the American workers found themselves under more tension than they would have experienced on a U.S. production line.

A typical comment comes from Joseph Rodriguez, from Ford. "From the start, I was very impressed with the pace at which everybody worked. Flowline working is more relaxed. There is some conversation between workers and we have time to laugh and joke with

each other. On the whole, I would find this system more tiring and in the long run just as boring.

A similar observation comes from William Cox, from Plymouth. "The pace is the problem. The way the work is organized makes it necessary to concentrate more. Perhaps if I stayed for six months I could adapt. The work is of course more interesting and gives more satisfaction . . . but one still experiences boredom."

Asked how to cure—or at least cut down—the monotony, Cox was quite definite. "I think it is in the nature of assembly work to be boring. There's no way of curing it. All you can do is make the best of it. You can use the monotony to advantage. The U.S. flowline system does leave your mind free to think about other things and you can talk to your workmates."

# PRODUCTION METHODS

By Peter J. Mullins  
European Editor



"On the whole," observed Lynette Stewart, a 20-year-old black from Cadillac, "I prefer this system of working—it is certainly more interesting. But I find that it is totally absorbing and that can be a disadvantage."

Both men were at pains to point out that they liked a lot of things about the Saab-Scania system. "I was very impressed with the safety arrangements," says Rodriguez, "also the plant was amazingly clean and quiet. I also liked the idea of changing work tasks occasionally . . . job rotation."

Cox also was struck by the high standard of working environment. "Anyone coming from an American factory would be impressed with the good lighting and relative quiet. When I first arrived, one of the girls down the line said, 'how come you Americans talk so loud?' I guess it took some time for us to adjust!"

William Gardner, a tall quiet black from Chevrolet, was the most philosophical of the party. "I've had 22 years in the auto industry and this is the experience of a lifetime. I

have learned a lot on this trip—and it wouldn't have been possible any other way. I haven't yet been able to come to any conclusions. I agree with some of the comments which have already been made: the Swedes haven't got the 100% answer. The important thing is that they are trying. In the long term, the problem of this industry is to bring the worker into the decision-making area. This is precisely what they are attempting to do."

Predictably perhaps, the most enthusiastic about the Swedish system was, Lynette Stewart, a bubbling 20-year-old black from Cadillac. But even she had reservations.

"On the whole," she observed, "I prefer this system of working—it is certainly more interesting. But I find that it is totally absorbing and that can be a disadvantage. You virtually need to plan your life around

the job. Here, the job is the challenge. On a flowline in the States, you have time to think . . . you have to make your own challenge. There is less boredom in group assembly. But in the long run I don't know . . . if I had to do the same job on group assembly for a long time I might get fed up. There is more of a chance to change jobs, of course, here in Sweden. I'm not sure what conclusions can be drawn from all this. This system could be applied in some plants in the States and not others."

What does Weinberg think of the experiment?

"It's going to take us six months to fully digest the results of this project," he comments. "But initially we can say this . . . many of the results run counter to the theories of social scientists. It would appear that boredom is often desired by some workers. The very monotony of the traditional flowline gives them a freedom of thought and movement which is denied the worker who must concentrate on the work to enable him to do it properly."

Perhaps the real benefits of the Swedish approach to production problems lies not so much in different systems, as in the fact of management getting down to discuss with the worker what sort of working system is desirable . . . and how to set that system.

Weinberg also said that the Ford Foundation was hopeful of doing some work with the Eaton Corp. along similar lines. This would include Eaton's vast network of overseas companies as well as domestic plants. ■

Single copies of this article are free.  
Circle 502 on the Inquiry Card.

**WORKERS' PROTECTION ACT  
AND  
WORKERS' PROTECTION ORDINANCE**

**MINISTRY OF LABOUR  
Stockholm, Sweden  
May, 1974**

## I WORKERS' PROTECTION ACT

Dated 16 November, 1973 (SFS 1973:834)

Chapter 1. Scope

- 1 Subject to the restrictions given hereinafter, this Act shall apply to every activity, in which employees are used for work on account of an employer.

In this Act, the expression "employee" means any person who executes work on account of another (other than a person who is to be treated as an independent contractor in relation to the latter); and the expression "employer" means any person on whose account work is executed by such employee without the intervention of a third person who has undertaken as an independent contractor to take charge of the execution of the work.

- 2 In addition to what is provided in section 1, this Act shall apply save as otherwise provided hereinafter, to
- (1) work which two or more persons execute on their joint account under such conditions that, if employees were engaged in the concern or undertaking, this Act would apply to it under section 1;
  - (2) work which is executed by a pupil in any vocational training institution or section thereof, in respect of which the Crown orders that this Act shall apply;
  - (3) work which is executed by a conscript in his capacity as such under such conditions that this Act would apply to it under section 1 if the work were executed by an employee on account of an employer; and
  - (4) work which an inmate of an institution for prison discipline or compulsory work, working home according to Public Assistance Act, a public institution for inebriates, a mental hospital or other institution for the care of the mentally diseased executes on the instructions of the management of the institution, in the said institution.



In the cases here referred to, the provisions of this Act which relate to employees shall apply, mutatis mutandis, to the persons who executes the work; and the provisions of this Act which relate to employers shall apply to the person or persons carrying on the business in which the work is executed.

3 The following shall be excepted from the scope of this Act:

- (a) work which is executed in the home of the employee or elsewhere under such conditions that the employer cannot be held responsible for supervising the arrangement of the work;
- (b) work which is executed by a member of the employer's family, if it takes place in the home of the employer or is to be treated as belonging to agriculture or any subsidiary thereof which is not carried on as an independent undertaking, or to constructional work in agriculture or any such subsidiary thereof;
- (c) work which is executed in the home of the employer; and
- (d) work which is to be treated as employment in shipping.

From the scope of this Act shall be excepted training within the Forces or civil defence or otherwise for the purpose of total defence and other work within the Forces or civil defence other than such executed mainly under the same circumstances as corresponding work in other activities.

4 Sections 17-21, 23-25 and 27-44 shall not apply as regards the types of work mentioned in (1), (2) and (4) of section 2. The provisions of sections 17-21, 23-25, 27-31 and 33-38 shall not cover work which is executed by a member of the employer's family.

In respect of work which is subject to supervision according to the Act on Protection against Radiation, the provisions in chapters 2-5 and 7-10 shall apply only as regards protection against injuries other than those due to

the action of X-rays or radioactive substances.

- 5 In any case where work which is not subject to this Act under the foregoing provisions and is not to be treated as employment in shipping is carried on under such conditions that the persons engaged therein are exposed to grave danger of accident or injury to health, the Crown may order that the appropriate provisions of this Act shall apply to the said work, and issue such directions as may be required in connection therewith.
- 6 As regards the special duties referred to in section 7 a regarding common workplaces and in sections 45 and 46 regarding technical equipment and places of employment there mentioned, this Act shall apply even where the type of business is not one covered by this Act under the foregoing provisions.

#### Chapter 2. General provisions regarding hygiene and safety measures

- 7 It shall be the duty of the employer, with particular regard to what is prescribed below or in pursuance of this Act, to take all steps which can reasonably be required of him in view of the nature of the work, the conditions under which it is carried on and the age, experience and other qualifications of the employees, for preventing the persons employed by him from suffering injury to health as a consequence of the employment or from meeting with accidents therein.

It shall be the duty of the employee to use the safety equipment provided, to observe strictly the rules given in this Act or prescribed in pursuance thereof, and in all other respects to exercise due care and co-operate in so far as it lies with him in preventing injury to health and accidents.

- 7 a Two or more employers simultaneously working in the same workplace are to consult one another and co-operate with a view to establishing healthy and safe conditions in the workplace.

The person commissioning the building or construction (the developer) is responsible for the co-ordination of measures for the prevention of ill health and accidents in a common building workplace. The developer may delegate responsibility for such co-ordination to an employer at the workplace.

Employers in other common workplaces than those referred to in the second paragraph may agree that one of their number is to be responsible for co-ordination. Failing such an agreement, the Labour Inspectorate may determine who is to be vested with the responsibility in question.

The person responsible in accordance with the second or third paragraph is to ensure the co-ordination of safety measures in the work place. It is the duty of other employers and of employees working at the workplace to comply with the instructions given by him to this end.

The provisions of this section concerning employers are similarly applicable to a person conducting a business without employees.

- 8 The workplace shall be arranged in accordance with any special directions which may be issued.
- 8 a A report is to be made by the employer concerned to the Labour Inspectorate when a workplace, for which building permission or notification pursuant to § 66 of the Building Statutes (1959:612) is not required, is to be put to permanent use for activities covered by this Act. This report is to be submitted not less than three weeks before the workplace begins to be used.

A report as indicated in the first paragraph is also to be submitted when the requisite industrial safety assessment has not been possible in connection with an application for building permission, when the workplace is to be used for a different purpose from that for which it has most recently been used and also when employees are to be engaged in activities for which employees have not previously been engaged on behalf of an employer.

Given due cause in view of the risks attaching to activities of a particular kind, the Crown or an authority nominated by the Crown may order that a workplace intended for such activities may not be used until it has been examined by the Labour Inspectorate.

- 9 In so far as they are required, water for drinking and washing, sanitary conveniences, a suitable place for changing, keeping and (in appropriate cases) drying clothing and a suitable place for taking meals shall be made available to the employees at or near the place of employment in such manner as may be considered satisfactory in view of their number, the proportion of each sex, and the nature and duration of the work.

Where it appears necessary in view of the conditions under which the work is carried on, a suitable place for resting or a shelter offering adequate protection against cold, rain and snow shall be provided for the employees.

- 10 In enclosed workplaces there shall be sufficient air space, as a rule not less than 10 cubic metres for each person therein employed. Adequate ventilation shall be provided in such places and, where necessary, at other places where work is carried on.

While work is proceeding, there shall be adequate and suitable lighting, and the temperature and degree of

humidity shall be such as may reasonably be required in view of the character of the work and the place where it is performed.

Suitable arrangements shall be made where possible to prevent dust, smoke, gas or steam from spreading in such quantities as to be injurious or offensive to the employees, and to prevent them from being harmed by exposure to noise, vibration or other similar inconvenience.

The place of employment shall be kept clean and tidy.

Work shall be so arranged that it may be carried out in a manner not involving unnecessary fatigue.

- 11 For the prevention of accidents in employment, all prime movers, transmission gear, working machinery and other similar mechanical equipment, boilers and other pressure containers, and hoisting and transport equipment, shall be provided with the necessary safety devices and shall in general be so made and arranged as to offer adequate security.

Such measures to prevent employees from being injured by falls, falling objects, collapsing masses, by splinters, splashes, sharp or hot objects or hot liquids, by being crushed or struck, by inflammable, explosive, corrosive, poisonous or other noxious substances, by electrical current, cold or heat, or by dazzling light, shall be taken as will eliminate the danger as far as possible.

- 12 Where no other measures for obtaining the necessary protection against injury to health or accident can be adopted or can reasonably be required, personal safety equipment of a suitable type shall be provided for the employees. It shall be the duty of the latter to use the equipment during work and to take good care of it.

- 13 Such arrangements shall be made for the provision of first aid in the event of accident or illness as may be considered necessary in view of the size and situation of the place of employment, the character of the work and the conditions under which it is carried on.
- 14 Detailed directions regarding the matters referred to in sections 8-13 shall be issued by the Crown.
- 15 Where any direction issued under section 14 prohibits the use of a given type of machinery, tool or other appliance, or prohibits its use with or without a certain device, the Crown may also direct that the object of which the use is prohibited shall not be transferred to or made available for use by another person unless such steps have been taken that it is no longer covered by the prohibition or unless it may be taken as certain that the object will be used solely for a purpose to which the prohibition does not apply.

The provisions of the first paragraph shall apply, *mutatis mutandis*, in cases where the use of a certain substance or of certain materials is prohibited under section 14.

- 16 The Crown may prescribe special conditions for the employment of persons on work which is considered to involve special danger of accident or injury to health. Is work considered to involve particular danger of injury to health the Crown may order that persons shall not be employed on such work.

### Chapter 3. Special provisions regarding hours of work

- 17 When an employee is at work for six hours or more a day, his work shall be interrupted to the extent which appears necessary having regard to its character and duration and to working conditions in general, by allowing one

or more suitably spaced rest intervals of adequate length. Exceptions to this rule may be made on occasion, where illness or other unforeseen occurrences render it necessary.

In this Act, the expression "rest interval" means an interruption of work, of which the length is fixed beforehand and during which the employee is free to dispose of his time and is not required to remain at the place of employment.

Where it is found unavoidable in view of the nature of the work and the working conditions in general, time off for a meal at the work site or in the immediate vicinity may be substituted for the rest interval.

- 18 Where, by reason of its connection with a mechanical process or as a result of other circumstances, the work involves continuous strain or is particularly trying in other ways, the employee shall be allowed the requisite number of suitably adjusted and spaced breaks in the work.

In this Act, the expression "break in the work" means a short intermission in the work fixed beforehand, which is ordered with a view to allowing the employee to detach himself from his work and which is not to be counted as a rest interval or time off under section 17.

- 19 Every employee shall have the necessary free time for rest at night. The said free time shall include the period between 12 p.m. and 5 a.m.

Exceptions to the above rule may be made where certain types of work must, in view of their nature, the needs of the public or other special circumstances, be continued during the night or must be carried on during the

time before 5 a.m. or after 12 p.m. If a natural occurrence, accident or other circumstance which could not be foreseen causes an interruption of operations or imminent danger of such interruption or of damage to life, health or property, the employees may to the extent which is needful in view of the circumstances be required to work during the period between 12 p.m. and 5 a.m.

Employees in positions of authority may, where necessary, be required to work during the period between 12 p.m. and 5 a.m., notwithstanding the provisions of the first paragraph.

- 20 Where there are special reasons for so doing, the National Board of Occupational Safety and Health may permit employees to be given work during the period between 12 p.m. and 5 a.m. in other cases not covered by the provisions of section 19.

Such exceptions may also be authorised by the National Board of Occupational Safety and Health where it appears, from the statements of the employees' organisation or organisations or otherwise, that the majority of the employees who would be affected by the exception consider it desirable and no danger to health or overstrain is likely to arise therefrom.

- 21 In every period of seven days, an employee shall have not less than 24 consecutive hours of free time save where special circumstances occasionally require an exception to be made. The said weekly rest shall be given as far as possible on Sundays and at the same times for all persons employed at the same place of employment.

The National Board of Occupational Safety and Health may, after hearing the appropriate organisations of employers and employees, permit exceptions from the foregoing in respect of certain types of work or certain places of employment.

If any reduction takes place in the weekly rest period referred to in the first paragraph, corresponding time off from work shall be allowed as far as possible.

Chapter 4. Special provisions regarding the employment of young persons

- 22 In this Act, the expression "young person" means any person who has not attained the age of 18 years.
- 23 No young person shall be employed unless he has attained the age of 14 years or will attain the said age during the calendar year, and unless (in the case of employment other than during the holidays) he has completed the prescribed elementary school course or has duly obtained permission to leave the elementary school.
- The National Board of Occupational Safety and Health may allow exceptions to the foregoing as regards admission to employment on light duties which may be expected to have no harmful effect on the health or physical development of the young person, or on his capacity to benefit from school education.
- 24 No young person who has not attained the age of 15 years or will not attain the said age during the calendar year shall be employed in handicrafts, industry, construction, or work in a mine, quarry, gravel-pit or any other similar place of employment, in forestry, lumbering or charcoal-burning, in passenger or goods transport, or in hotels, restaurants or cafés. The foregoing shall not apply to the carrying of messages, running of errands or light distribution work.

As regards employment during the holidays, the National Board of Occupational Safety and Health may permit exceptions to the first paragraph in the case of certain types of work which are to be considered as particularly light. The Board may also in particular cases permit

young persons who have attained the age of 14 years or will attain the said age during the calendar year to be employed on work to which the first paragraph applies, where this appears necessary with regard to the vocational training of the young person or otherwise to his advantage.

- 25 Young persons shall not be employed below ground in mines, quarries or in other work sites comparable with mines or quarries.

Where there are special reasons for so doing, the National Board of Occupational Safety and Health may permit exceptions to the provisions of the first paragraph in respect of male young persons who have attained the age of 16 years and who are found on medical examination to be of good health and physical development. Exceptions may be permitted in respect of male young person who has attained or during the calendar year attains the age of 15 years and who on medical examination is found to be of good health and physical development, if so required with regard to his vocational training.

- 26 It shall be the duty of the employer to take special care that the employment of young persons does not involve danger of accident or overstrain or other harmful effect on the young person's health or physical development, and that the young person is not employed on work which gives rise to risk from the moral point of view.

If it is found that the employment of young persons on a certain type of work involves particular danger in any respect mentioned in the first paragraph, the Crown may prescribe special conditions for the employment of young persons on such work or order that young persons shall not be employed thereon.

- 27 No young person shall be employed unless the employer has received a work book for him, containing particulars as to his age and education, and a medical certificate. The

said certificate must not be more than one year old at the time when the work book is handed to the employer, unless the engagement of the young person is for less than one month or is for work during the holidays. The certificate may consist of a note entered in the work book when the medical examination is made under section 28.

The foregoing shall not apply to work not lasting more than three days or involving little effort.

- 28 At every place of employment where a young person is employed, a medical examination of the young person or young persons shall be made once in every calendar year in order to ascertain whether the employment of the young person is detrimental to his health or physical development. The foregoing shall not, however, apply to forestry work and log-floating (other than work at sorting places).

The said examination shall be carried out by a medical practitioner appointed for the purpose by the county administration ("examining surgeon"). The cost of the examination shall, with the exception of the travelling expenses and allowances of the surgeon, be defrayed by the employer, who shall also be responsible for making available a suitable place for the examination.

If there are no means of providing a suitable place for the examination, the examining surgeon may in agreement with the employer transfer the examination elsewhere.

- 29 In the case of work involving very little effort or lasting only a short time each year, the National Board of Occupational Safety and Health may grant exemptions from the examinations under section 28. Where such exemptions are granted, a young person may be employed on the work to which the exemption refers, notwithstanding the provisions of section 27, even where the last medical certificate entered in the young person's

work book before the said book is handed to the employer is more than one year old.

- 30 No young person shall be employed on work which is incompatible with the certificate appearing in his work book unless the National Board of Occupational Safety and Health has seen fit to allow such employment.
- 31 As regards the hours of work of young persons, the following rule shall apply in addition to anything else prescribed in enactments or statutory instruments for the limitation of hours of work, namely, that a young person shall (subject to the following exceptions) in no case be employed for more than 10 hours a day or 54 hours a week.

If a natural occurrence, accident or other circumstance which could not be foreseen causes an interruption of operations or imminent danger of such interruption or of damage to life, health or property, the hours of work of a young person may to such extent as is needful exceed 10 hours a day and 54 a week. The employer shall be required to give notice to the National Board of Occupational Safety and Health of employment of a young person in excess of the said hours and of the reason, extent and duration, within two days after the beginning thereof. The employment shall not be continued beyond the last-mentioned period unless the permission of the said authority is applied for. A decision in respect of such applications shall be issued without delay. The above notices and applications shall be deemed to have been given and made at the time when they are posted in the form of a prepaid letter.

Where it appears necessary in any other particular case, the National Board of Occupational Safety and Health shall have power to authorise the employment of young persons for a short period in excess of the hours given in the first paragraph.

- 32 It shall be the duty of the employer to allow every young person employed the necessary free time to attend courses of religious instruction or any vocational or continued education of which the cost is paid wholly or partly by the State or out of the funds of the communes.
- 33 Every young person employed shall be allowed a continuous period of free time of not less than 11 hours each day for his nightly rest. In the case of young persons under 16 years of age, the said period shall include the time between 7 p.m. and 6 a.m. and, in other cases, the time between 10 p.m. and 5 a.m., or, if the National Board of Occupational Safety and Health so authorises for a particular locality, a particular category of work or a particular establishment, some other period of seven consecutive hours between 10 p.m. and 7 a.m.

The following exceptions to the foregoing shall apply:

- (a) In the circumstances referred to in the second paragraph of section 31, a young person who has attained the age of 16 years may be employed to such extent as may be necessary notwithstanding the provisions of the first paragraph. The provisions of the said section shall apply, *mutatis mutandis*, as regards notification of such employment and application for permission to continue it.
- (b) The National Board of Occupational Safety and Health may, where it appears necessary, permit young persons under the age of 16 years to be employed between the hours of 7 p.m. and 10 p.m., on condition that no departure from the rules requiring a nightly rest period of at least 11 hours results therefrom.
- (c) Where there is special reason to do so, the National Board of Occupational Safety and Health may permit a young person who has attained the age of 16 years

and is medically certified to possess good health and physical development to be employed outside the hours prescribed in the first paragraph.

- (d) A young person who has attained the age of 15 years and is medically certified to possess good health and physical development may with the permission of the National Board of Occupational Safety and Health be employed on log-floating to such extent as the circumstances require.

Chapter 5. Special provisions regarding the employment of women

- 34 No woman shall be employed below ground in a mine or quarry.

The provisions of the first paragraph shall not apply in the case of female employees occupying superior posts who are not manual labourers.

The National Board of Occupational Safety and Health may allow a woman, notwithstanding the provisions of the first paragraph, to be employed below ground.

- 35 If a woman produces a certificate from a medical practitioner or midwife to the effect that she can probably expect delivery within six weeks, she must not be refused leave from work.

A woman who has borne a child shall not be employed on work to which the first paragraph of section 24 applies during the first six weeks following childbirth unless it is medically certified that she can begin earlier without detriment to herself or the child.

A woman who is nursing her child must not be refused the necessary time off for the purpose.

- 36 (Abrogated 1962)
- 37 (Abrogated 1962)
- 38 If it is found that a given type of work involves particular danger of accident when women are employed thereon or particular strain or danger to health for women, the Crown may prescribe special conditions for the employment of women on such work or order that women shall not be employed thereon.

#### Chapter 6. Co-operation between employers and employees

- 39 The employer and the persons employed by him shall collaborate in order to establish healthy and safe working conditions.
- 40 At every place of employment where five or more persons are regularly employed, one or more of the employees shall be appointed safety delegates. Safety delegates are also to be appointed at other workplaces if working conditions so require. Deputies should be appointed for safety delegates.

Safety delegates are to be appointed by the local union organization having a collective agreement with the employer. In the absence of such an organization, safety delegates are to be appointed by the employees.

In the case of a workplace for which no safety committee has been appointed, the Labour Inspectorate may, if conditions so require, sanction the appointment of a safety delegate from outside the group of employees by the local branch of an organization which is to be regarded as the principal union organization under the Collective Bargaining Act (1936:506).

Should more than one safety delegate be appointed at a particular place of employment, one of the delegates is to be appointed senior safety delegate with the task of co-ordinating the safety delegates' activities.

- 40 a The safety delegate represents the employees on safety matters and is to work for satisfactory safety conditions. To this end the safety delegate is to supervise the healthiness and safety of work in his safety sphere and is to participate in the planning of new premises, equipment and working methods or alterations to existing ones.

The safety delegate shall endeavour to gain the participation of other employees in safety work.

Employer and employees are jointly responsible for the safety delegate being given the requisite training.

The safety delegate is to be given the leave of absence required for the performance of his duties, without prejudice to his remuneration or other benefits.

The safety delegate is entitled to study all documents and to obtain any other information material to his activities.

- 40 b If a work involves an immediate and serious danger to the life or health of an employee and if no immediate remedy can be obtained through representations to the employer, the safety delegate may order the suspension of the work pending a decision by the Labour Inspectorate.

In the event of an infringement of a prohibition pursuant to section 53 having acquired force of law or applying regardless of an appeal being lodged, the safety delegate may suspend work to which the prohibition refers.

The safety delegate cannot be held liable for any damage



resulting from a measure referred to in the first or second paragraph.

- 41 At every place of employment where 50 or more persons are regularly employed, there shall be a safety committee consisting of representatives of the employer and of the employees. A safety committee is also to be appointed at places of employment with smaller numbers of employees if the employees so require.

Employees' representatives are to be appointed from among the employees by the local union organization having a collective agreement with their employer. In the absence of such an organization, representatives are to be appointed by the employees.

- 41 a The safety committee is to plan and supervise safety work throughout the place of employment. It is to keep careful track of the development of matters concerning protection against ill health and accidents and is to work for satisfactory safety conditions at the place of employment. The safety committee is to deal with matters concerning occupational health services, matters concerning the planning of new premises, equipment and working methods or alterations to existing ones, and matters concerning information and training on the subject of industrial safety.

- 42 The safety delegates shall be permitted to carry out their duties without hindrance. An employee shall not suffer any deterioration of his working conditions as a result of his being appointed as a safety delegate or on account of his activity as a safety delegate; and the employer shall not for that reason dismiss him from his post or vary the conditions of appointment to his disadvantage.

If any employer or employee contravenes the provisions of the first paragraph, he shall be required to make good any loss or injury caused. In determining whether loss or injury has been caused and (if so) the extent thereof, circumstances which are not of a purely economic character shall also be taken into account. If it appears reasonable in view of the small degree of blame attached to the injurer, the attitude of the injured party in the dispute, the extent of the loss or injury in comparison with the injured party's resources or any other circumstances, the amount of damages may be reduced; complete exoneration from liability for damages may also be given. If two or more persons are responsible for the loss or injury, the liability for damages shall be apportioned among them in such manner as appears reasonable in view of the greater or lesser degree of blame attached to each and of the other circumstances.

Any termination of a contract or other similar legal act which is in contravention of the provisions of the first paragraph shall be invalid.

A safety delegate alleging that he has been dismissed or given inferior working conditions or terms of employment on account of his office of safety delegate is entitled to retain his employment with conditions of work and terms of employment unchanged pending a final decision of the matter. At the instance of the employer, a court of law may rule that the aforesaid is not to apply.

If following the termination of his employment a safety delegate has sued for the continuation of his employment pursuant to the provisions of the third paragraph, a court of law may, when requested to do so, order that the safety delegate be allowed to resume his employment pending a judgment or ruling having acquired force of law. The safety delegate is entitled to his former working conditions and terms of employment for the duration of the court order.

43 Actions under section 42 must be brought not later than six months after the ending of the measure in respect of which the claim is made. If this is not done, the right of action shall be lost.

44 Cases relating to the application of section 42 shall be examined and determined by the Labour Court; but actions against employees shall be brought in the ordinary court.

A trade union or other similar union of employees shall have the right to bring and prosecute an action before the Labour Court on behalf of a member of the union; and the said member shall not himself have the right to sue unless he can show that the union refuses to plead on his behalf. The rules for parties in respect of summons, personal appearance, hearing on oath and other matters connected with evidence shall likewise apply to the person for whom a union sues.

#### Chapter 7. Certain obligations of manufacturers, vendors, etc.

45 The manufacturer or vendor of machinery, tools or other technical equipment and any person who makes such equipment available for use shall ensure that the equipment, when delivered to be taken into use in the Kingdom or when displayed here for sale or advertisement, is fitted with the necessary safety devices and offers adequate security against accident and injury to health; and shall also furnish the necessary instructions for the putting up, use and care of the equipment.

Where there are special reasons for so doing, the National Board of Occupational Safety and Health may prescribe that the equipment also shall be furnished with a plate or a marking with the name of the manufacturer or with other information which the Board thinks necessary.

The National Board of Occupational Safety and Health may also, where there are reasons for so doing, as to special equipment as mentioned in the first paragraph, prescribe that the equipment shall be approved by the Board before delivered to be taken into use in the Kingdom or displayed here for sale or advertisement.

Where the person who installs the equipment referred to in the first paragraph is an independent contractor, he shall ensure that the prescribed safety devices are fitted and all other directions for the installation of the equipment are complied with.

46 It shall be the duty of every owner of land where a gravel-pit or similar place of employment is situated, when allowing any person for a consideration to extract gravel or the like therefrom, to ensure that the place of employment is kept in a satisfactory condition from the point of view of safety, even where this Act in other respects does not apply to it. Where the right to extract gravel or other right of use has been assigned, the foregoing provisions shall apply to the user instead of to the owner.

#### Chapter 8. Administration

47 The National Board of Occupational Safety and Health and, under its superintendence and direction, the Labour Inspectorate shall supervise the observance of this Act and of the directions issued pursuant thereto.

Detailed provisions as to the organization of supervision shall be issued by the Crown.

48 It is the duty of the commune, following consultation with the Labour Inspectorate, to appoint one or more appropriately qualified persons to assist the Inspectorate with inspection as provided in section 47.

- 49 If any commune supervision representative is remiss in the performance of his duties and the commune receives a report to that effect from the Labour Inspectorate or becomes aware of the fact in any other manner, the commune is to take the necessary action to remedy the situation.
- 50 Every person who is responsible for supervising the observance of this Act or of the directions issued in pursuance thereof shall have the power whenever he so requests, to enter the places of employment which are liable to supervision by him and the right to undertake any investigation required for the performance of his official duties.

The employer and his representative at the place of employment shall, on request, furnish the supervising officer or body with all explanations required for the due exercise of supervision.

The foregoing provisions as to supervising officers or bodies shall likewise apply to medical practitioners who are responsible for inspections or examinations under this Act or in accordance with directions issued in pursuance thereof.

It is the duty of the police authorities to provide such practical assistance as may be required for supervisory purposes pursuant to this Act.

- 51 No person who has been concerned with supervisory activities under this Act or has been appointed safety delegate or member of a safety committee may improperly disclose or make use of knowledge acquired by him in the course of his duties concerning professional secrets, working methods, business affairs, the personal circumstances of an individual person or matters having a bearing on the defence of the realm.

The foregoing shall apply, mutatis mutandis, to any member of the committee of a local trade union organization with respect to knowledge derived by him from a safety delegate or a safety committee member appointed by the organization.

- 52 Every medical practitioner who in the course of his duties becomes apprised of disease which may be connected with work is to report the matter to the supervisory body. It is the duty of any medical practitioner, school authority, public health committee and building committee to furnish the supervisory body with information and assistance.

- 53 In the event of any place of employment failing to satisfy the requirements of this Act or of regulations or instructions issued pursuant to the same, the Labour Inspectorate may order the employer to remedy the deficiency. The Inspectorate may also forbid him to carry on a certain kind of work or to use certain premises, machinery, tools or other appliances, certain substances or materials or certain methods of work unless certain conditions laid down in the notice are observed. The aforesaid order or prohibition shall also apply with regard to activities which he to whom the notice is addressed conducts at the workplace without the assistance of any employees.

An order or prohibition according to the aforesaid may be issued on pain of fines. Should the employer neglect to take the action ordered, the Inspectorate may arrange for rectification to be effected at his expense.

When, in a case referred to in the first paragraph, the action to be taken refers to premises which have been leased to the employer, the Labour Inspectorate shall have power to prohibit any leasing of the premises as a workplace or place for certain type of work or purposes until certain specified action is taken.

The National Board of Occupational Safety and Health may, without any prior decision of the Labour Inspectorate, order action under this section.

- 53 a If an unsatisfactory state of affairs exists in terms of occupational safety or health and if an employer referred to in the first paragraph of section 53 lacks the command of the place of employment required in order to remedy the deficiency, the Labour Inspectorate shall have power to address an order or prohibition as provided in section 53 to whoever is in control of the place of employment.

The Labour Inspectorate shall have power to issue the requisite instructions for occupational safety and health measures at a place of employment referred to in section 7 a.

- 54 If any employer contravenes the provisions of sections 17-21 and the first paragraph of section 26, the National Board of Occupational Safety and Health shall have power, after giving the employer an opportunity to make a statement in the matter, to issue any necessary directions for ensuring that the provisions contravened are henceforth observed.
- 55 If any employer employs a young person who has not undergone the medical examination prescribed in section 28 during the last preceding calendar year although this should have taken place, the Labour Inspectorate shall have power, if the circumstances so require, to forbid the employer in writing to employ the young person after a stipulated reasonable time limit unless he has been previously examined by a medical practitioner and a certificate of the examination has been entered in the work book.

- 56 Where it is found necessary to prevent a manufacturer or

vendor of machinery, tools or other technical equipment, or a person who makes such equipment available for use, from delivering the equipment to be taken into use in the Kingdom or from displaying it here for sale or advertisement without having complied with the provisions of the first paragraph of section 45 or the directions in virtue of the second and third paragraphs of the named section, then the National Board of Occupational Safety and Health shall have power, after giving the said manufacturer, vendor or person an opportunity of stating his point of view in the matter, to prohibit him from delivering or displaying the equipment unless such steps are taken as the Board considers to be necessary.

If there is special reason to do so, the Board may issue a prohibition under the first paragraph with immediate effect and until further notice, without awaiting a statement from the manufacturer, vendor or person making the equipment available; and may also, if necessary, cause any action required for enforcing the prohibition to be taken by the police authorities at the said manufacturer's, vendor's or person's expense.

- 57 If any installation contractor referred to in the fourth paragraph of section 45 contravenes the provisions of that section, the National Board of Occupational Safety and Health shall have power, if necessary, to lay down certain conditions to be observed by him when carrying out the work of installation, or to prohibit him from executing a certain type of installation work. Before issuing the order or prohibition, the installation contractor shall be given an opportunity to state his point of view in the matter.
- 58 If the owner of land where a gravel-pit or similar place of employment is situated or the person to whom the right to extract gravel or other right of use has been granted

fails to comply with his obligations under section 46, the owner or user may be required to take certain safety measures, or may be forbidden to allow other persons for a consideration to extract gravel or other similar substance from the gravel-pit or at the place of employment unless he complies with certain specified conditions. The provisions of section 53 shall apply, mutatis mutandis.

59 It is the duty of the employer, at the request of the National Board of Occupational Safety and Health or the Labour Inspectorate, to arrange for the examination of substances or materials used or produced by him in the course of his business or to furnish the necessary samples for such examination.

It is the duty of persons who manufacture, sell or lease equipment referred to in the first paragraph of section 45, at the request of the National Board of Occupational Safety and Health or the Labour Inspectorate, to arrange for an examination of the said equipment or to furnish the necessary samples for such examination.

If any person fails to comply with a request under the first or second paragraph, the authority shall have power to require him to take the requisite action, under penalty of a fine.

An examination according to this section shall be paid for by the employer or, in cases referred to in the second paragraph, by the manufacturer, vendor or lessor, unless the authority rules that the cost is to be partly or wholly defrayed out of the public funds.

60 (Abrogated 1973)

61 A complaint against an order or prohibition of the Labour Inspectorate may be made to the National Board of Occupational Safety and Health. The notice of the

Inspectorate's decision must state the procedure to be followed by a complainant.

The provisions of section 73 shall apply as regards complaints against decisions by the National Board of Occupational Safety and Health.

62 An employer intentionally or negligently employing a young person or woman in contravention of the provisions of sections 23-25, 27, 30-34 or 35 (second paragraph) shall be liable to a fine.

Where the offence consists of or relates to the employment of a young person, the person having custody of the young person shall be liable to a fine of not less than five and not more than 50 kronor if the employment occurred within his knowledge and consent.

63 Any person intentionally or negligently failing to comply with an order, prohibition or direction issued to him in pursuance of the provisions of sections 53-58 shall be liable to a fine or to imprisonment for not more than one year. Any person intentionally or negligently failing to comply with a direction issued pursuant to the third paragraph of section 8 shall be liable to the same penalties.

Any person failing to comply with an order or prohibition issued under penalty of a fine shall not be held liable under the first paragraph.

64 Any employer intentionally or negligently failing to give notice under section 8 a, 31 or 33 shall be liable to a fine. The same shall apply in the case of an employer or a person acting on behalf of the employer furnishing particulars in a notice under the said sections which he knows to be incorrect.

- 65 Any person furnishing the supervisory authority with particulars which he knows to be incorrect concerning the taking of any steps which he has been instructed to take under this Act or in accordance with directions issued pursuant thereto shall be liable to a fine.

A manufacturer, vendor or lessor furnishing the supervisory authority with particulars which he knows to be incorrect concerning equipment referred to in section 45 shall be liable to a fine.

The first and second paragraphs shall also apply, mutatis mutandis, to any person intentionally furnishing incorrect particulars on behalf of another.

- 66 Any employer intentionally or negligently failing to discharge his obligation under section 28 to provide a suitable place for the medical examination of young persons shall be liable to a fine.

- 67 Any employee intentionally or negligently and without valid reason removing any safety device or rendering it unserviceable shall be liable to a fine.

- 68 Any person intentionally or negligently contravening the provisions of section 51 shall be liable to a fine or to imprisonment for not more than one year.

If the offence concerns other matters than those material to the defence of the realm, public prosecution shall not be instituted unless the aggrieved person instigates proceedings or a prosecution is called for in the public interest.

- 69 (Abrogated 1973)

- 70 An authority may order that its decision be complied with regardless of an appeal pending.

- 71 In the final determination by the National Board of Occupational Safety and Health of matters concerning the application of this Act or of directions issued in pursuance thereof, special members appointed on the recommendation of the national associations of employers and employees shall take part, the number of such members and the appropriate procedure being prescribed by the Crown.

- 72 The National Board of Occupational Safety and Health shall have power to charge the Labour Inspectorate, in accordance with detailed directions issued by the Board, with the duty of authorizing exceptions under sections 23, 24 or 29.

- 73 No complaint may be brought against the decisions of the National Board of Occupational Safety and Health on matters under sections 23-25, 29-31, 33 or 40 (third paragraph).

Proceedings against the decisions of the National Board of Occupational Safety and Health in other matters under this Act or against the decisions of a public authority pursuant to a Crown appointment under the Act are to be instituted by an appeal to the Crown.

- 74 Detailed directions regarding the application of this Act shall be issued by the Crown.

In connection with the application of this Act, the National Board of Occupational Safety and Health shall have power to give advice and instructions.

- 75 When issuing directions in pursuance of this Act, the Crown may at the same time prescribe penalties for offences against the said directions; but such penalties shall in no case exceed six months' imprisonment.

This Act shall come into operation on 1 January 1974.

The earlier provisions under section 73 shall still apply to appeals against decisions which were pronounced prior to 1 January 1974.

Sanctions given by the National Board of Occupational Safety and Health in pursuance of the earlier provisions under section 40 (third paragraph) shall be valid until the end of 1974.

II ROYAL ORDINANCE REGULATIONS under the WORKERS' PROTECTION ACT ("WORKERS' PROTECTION ORDINANCE")  
Dated 16 November 1973 (SFS 1973:841)

General provisions

1 It shall be the duty of the employer to see that the persons employed by him are informed of the special risks of accident and injury to health which the work involves and, where necessary, to issue rules and instructions to be observed by the employees for the avoidance of the said risks.

No person who lacks experience in a given type of work shall be placed in charge of such work if danger of accident or injury to health may be expected to result therefrom.

In the case of work in which insufficient knowledge or skill may be expected to involve danger of accident or injury to health, care shall also be taken that employees lacking the necessary experience are not used on such work without adequate instruction and supervision.

2 No person shall be employed on work which makes special demands upon the worker's health or physical development, if a medical examination has shown him to be lacking in, or it is otherwise evident that he does not possess, the necessary physical or mental qualifications for the work, and he may consequently expose himself or others to risk of accident or injury to health. In such cases, the employee should, if possible, be provided with other more suitable employment.

3 The necessary rules as to the special precautions which employees are required to observe in order to avoid

accidents and injury to health shall be posted in the place of employment.

In places where there is particular danger of accident or injury to health, warning of such danger shall be given by means of conspicuous posters, signboards or notices painted on the machine, apparatus, etc.

At the request of the employer, the Labour Inspectorate shall examine, free of charge, any proposed rules or notices of the kind referred to above.

It shall be the duty of the employee to comply strictly with the rules and notices referred to in this section.

- 4 Where an employee is required to work alone consideration shall be given, when determining the need for safety precautions, not only to the nature and degree of the accident risk present, but also to the possibility of the employee obtaining the necessary assistance in case of accident or illness.

- 5 Whenever an accident has resulted in death or serious bodily injury or has involved two or more employees, and also whenever an accident or dangerous occurrence is of such a character that it may be assumed that it is of particular importance to bring it to the notice of the Labour Inspectorate, the employer shall without delay inform the Labour Inspectorate thereof.

Notice, as provided for in the first paragraph, shall also be given of cases of disease which are covered by the Act of 14 May 1954 respecting insurance against occupational injuries (No. 243) or other diseases which can be assumed to have been caused by employment that is dangerous to health.

- 5 a The person responsible for the co-ordination of safety measures under section 7 a of the Workers' Protection

Act (1949:1) is to display a notice at the place of employment stating that this responsibility is vested in him.

- 6 An employer who intends to construct, reconstruct or extend any workroom or staff accommodation may submit the proposal to the Labour Inspectorate, accompanied by such drawings and other particulars as may be required for the examination of the proposal. The Labour Inspectorate shall give their written opinion of the proposal as soon as possible, without charge to the employer. If, after the proposal has been examined, it is proposed to make any modifications not already prescribed by the Labour Inspectorate and if the modification has a bearing on hygiene and safety in the employment, the proposed modification should be submitted to the Labour Inspectorate for examination.

The foregoing shall apply, mutatis mutandis, in the case of any reorganisation of the working arrangements or of any considerable alteration in the method of work.

- 6 a At the request of the person intending to apply for building permission under the Building Statutes (1959:612) for a building enterprise concerning working premises or staff accommodation, the Labour Inspectorate is to give an assessment of the suitability of the building undertaking in terms of occupational safety and health. This assessment is to state whether the safety delegate, safety committee or organisation representing the employees has been given the opportunity of stating its opinion concerning the building undertaking. If the requisite examination in terms of occupational safety and health is precluded by ignorance of the type of activities for which the premises are to be used, this is also to be stated in the assessment.



- 7 If the Labour Inspectorate has received for examination any proposal of the kind referred to in section 6 or proposals needed for a statement as provided in section 6 a, the Inspectorate shall have power to request the person submitting the proposal to submit any additional drawings and particulars which may be required for the examination of the proposal from the point of view of occupational safety and health.
- 8 An employer shall inform the safety delegate, safety committee or employees' association of the granting of building permission for a building undertaking concerning a workroom or staff accommodation.
- Notice pursuant to section 8 a of the Workers' Protection Act (1949:1) must state the employer's name, occupation, place of residence and address, the location of the workplace and the nature and scope of the activities concerned.
- 9 Directions pursuant to section 8 a (third paragraph) of the Workers' Protection Act (1949:1) are to be issued by the National Board of Occupational Safety and Health.
- 10 Every mine or quarry of which the whole or a considerable part is below ground shall, if the National Board of Occupational Safety and Health considers it necessary to so prescribe, be connected with the surface by two or more suitably situated exits. Where a shaft is used as an exit, it shall be provided with an adequate ladderway.

Where it appears necessary, the Labour Inspectorate may prescribe that underground work sites in mines or quarries shall be provided with two or more exits.

#### Certain hygiene arrangements

- 11 When giving effect to section 9 of the Workers' Protection Act, the provisions of sections 12 to 18 below shall be observed, while having regard to the requirements of each particular case in view of the nature of the work and other circumstances.
- 12 Drinking water of suitable quality shall be provided at easily accessible places by a method satisfying the requirements of hygiene.
- Suitable water for washing shall be provided at an adequate number of suitably placed wash-basins, situated as far as possible in an enclosed space or special room ("washroom"). In appropriate cases, the water for washing should be heated.
- Where required by the nature of the work, shower-baths or foot-baths shall be installed in or beside the wash-room.
- Unless otherwise agreed, soap or other suitable cleansing agents and, where no other satisfactory means of drying are available, an adequate supply of towels, shall be provided for the employees by the employer at his expense.
- 13 Rooms for changing and keeping clothes ("changing rooms") shall be conveniently situated and provided with appropriate and satisfactory fittings.
- Places for the drying of clothes ("drying rooms") shall be conveniently situated in or beside the changing rooms and shall be provided with satisfactory arrangements for heating and ventilation.

- 14 Places for taking meals ("dining rooms") shall be conveniently situated, and set apart and equipped for the purpose; where prepared meals are not supplied by the employer or otherwise, the necessary equipment for keeping and warming up food and drink brought by the employees shall be provided.
- 15 Sanitary conveniences shall be conveniently situated and separated from one another and, as a rule, there shall be separate conveniences for men and women; they shall be installed and ventilated in a manner satisfying the requirements of hygiene. Where practicable, sanitary conveniences and urinals shall be provided with flushing arrangements. If possible a washbasin should be available in or near the convenience.
- 16 In certain types of activity where, owing to the nature of the work, individual employees are frequently obliged to spend the night elsewhere than at the place where they live, a suitable room with the necessary number of beds ("dormitory") should be provided.
- 17 Where the work is of such a nature that waiting periods occur more or less regularly, the employees should have a suitably situated and equipped room ("waiting room") at their disposal during waiting periods.
- 18 On building, engineering construction and similar sites where the extent and duration of the operations are such that the employer cannot reasonably be required to provide the rooms and other arrangements for the employees referred to above, huts, wagons or other arrangements for the accommodation of the employees may be provided in lieu thereof.

Measures for the prevention of injury to health

- 19 When giving effect to the general provisions of the Workers' Protection Act respecting the prevention of injury to health, the provisions of sections 20 to 30 below shall be observed, while having regard to the requirements of each particular case in view of the nature of the work and other circumstances.
- 20 Workrooms shall be supplied with the requisite amount of fresh air in the way which is found most suitable for meeting the requirements of ventilation in each particular case and so that draughts are avoided as far as possible. Where conditions so require, the fresh air supplied shall be heated, cleaned or subjected to other special treatment.
- Where work is carried out below ground in mines, quarries, mountains, tunnels or other similar workplaces, the necessary arrangements for changing the air shall be provided. Similarly, where work is carried out in wells, containers or chambers where there is risk of lack of oxygen or poisoning, arrangements for changing the air shall be made or other adequate protective measures taken.
- Where there is a risk of lack of oxygen or of poisoning the employees shall satisfy themselves, before work, that the necessary change of air has taken place.
- 21 The lighting of places of employment shall be suitably arranged having regard to the requirements of each workplace. Where natural lighting is insufficient or where, owing to the nature of the work or other particular circumstances, such lighting is out of the question, other lighting suited to the type of work shall be provided. In addition to general lighting, local lighting shall be provided where required. Suitable measures shall be taken to afford protection against glare.

22 Where necessary, appropriate arrangements shall be made to enable the work to be carried on in suitable conditions as regards temperature and humidity. In this connection, due regard shall be had as to whether the work is light or heavy in character and whether it requires the worker to move around or is performed while sitting or standing in one place. Where it appears necessary, work-sheds, drivers' compartments on motor vehicles, motor equipment and cranes and other similar spaces where persons work should also be heated.

23 In the case of work where the employees are exposed for considerable periods of time to a high degree of humidity, to wet, cold or heat, or to strong light, adequate protective measures shall be taken unless such measures may be regarded as impracticable owing to the nature of the work or other circumstances.

Where the work is regularly performed while standing or sitting in one place, measures shall be taken, where necessary, to guard against cold from the floor.

24 In the case of work where dust, smoke, gases or vapours are released in such quantities as to be injurious or offensive to the employees, the working process shall, as far as possible, take place in closed apparatus or the work shall be performed in a separate room or enclosed place. If this is not feasible, satisfactory arrangements for collecting and carrying off the dust, smoke, gases or vapours or otherwise rendering them harmless shall be made as far as possible at the place where such contamination of the air originates and can spread.

Exhaust equipment shall not be installed in such a way that the employees are exposed, through contaminated air from such equipment, to influences of the kind referred to in the first paragraph.

If certain work or certain kind of work is found to cause special risks for bad health on account of the existence of dust, smoke, gases or vapours, the National Board of Occupational Safety and Health may, as condition for employment of persons to such work, prescribe investigation of the conditions of the air. The Board will decide the extent of the investigation and give directives required regarding the accomplishment of the investigation.

An investigation report and any other document necessary for the assessment of the results of the investigation shall be submitted to the Labour Inspectorate if so prescribed by the National Board of Occupational Safety and Health.

All expenses incidental to the investigation shall be paid by the employer, unless by the National Board of Occupational Safety and Health decided, that the expenses, when special circumstances render it desirable, shall to a certain extent be paid by Governmental funds.

25 In the case of work where poisonous or other substances injurious to health are used or where the conditions of work are such as to involve a risk of poisoning or infection, effective protective measures shall be taken. Poisonous or other substances injurious to health shall, where practicable in the circumstances, be replaced by non-poisonous or less injurious substances.

26 In the case of work where the employee is exposed for a considerable period of time to continuous or frequently and regularly recurring noise or vibration, suitable protective measures shall as far as possible be adopted. Riveting, forging, the cleaning of castings and other types of work which are accompanied by noise or vibration that cannot be reduced or eliminated shall, if possible, be carried out in a special workroom or workplace.

If any work is carried out under such air pressure as to involve risk of injury to the employees, effective protective measures shall be taken.

Employees must not be employed on such work, under increased pressure, which is carried out under water with diving equipment or divingbell without lock (diving work) or other work in direct connection thereto, if he does not have the knowledge of and experience in the work as prescribed by the National Board of Occupational Safety and Health. The National Board of Occupational Safety and Health may allow exceptions.

- 27 The work shall be so planned and arranged that postures which are unnecessarily tiring for the employee are avoided. Where the work can be regularly carried out in a sitting position without detriment to it, suitable seats shall be provided. In other cases where working conditions allow the employees to sit from time to time, a sufficient number of seats shall be made available for them.

Where the work involves the carrying of lifting of heavy objects, special appliances should, if possible, be used for the purpose.

Where work is regularly performed in a standing position and the flooring is not of suitable composition, the employee shall be provided with a suitable surface to stand on.

- 28 Workrooms and fittings, machinery, apparatus and appliances, and also rooms for the employees, stairs and passageways shall be kept clean and tidy. Where the nature of the work permits, in addition to the daily cleaning and clearing up, a general cleaning of the workrooms shall be undertaken at regular intervals when floors, walls, ceilings, windows and fittings shall be

thoroughly cleaned. Painting or other surface treatment of walls, ceilings, floors, fittings, machinery, apparatus and the like shall be reasonably well maintained.

Sweeping shall be so carried out that dust is not spread unnecessarily. Sweeping of workrooms should be avoided during working hours. Sweepings, chips or other waste shall be collected in a suitable manner and removed.

It shall be the duty of the employees to comply strictly with the instructions issued with respect to the matters dealt with in this section.

- 29 Personal protective equipment for the special purpose of preventing injury to health shall, unless otherwise agreed, be paid for by the employer and kept at the place of employment. Equipment of this kind, such as respirators, eye protectors, protective clothing, gloves or footwear shall, to such extent as the National Board of Occupational Safety and Health prescribes, be approved by the Board.

Personal protective equipment should be provided even if the work is only of an occasional character and protective measures which would otherwise have had to be taken are consequently inappropriate for practical reasons as, for instance, in spray painting steel structures, sand-blasting the outsides of buildings or the repair of gas mains.

- 30 Where possible, the time during which an employee is employed on work entailing special risks to his health shall be suitable reduced by giving him other work not involving risk to health for a certain period in each work-day or week, or for longer periods.

Measures for the prevention of accidents

- 31 When giving effect to the general provisions of the Workers' Protection Act respecting the prevention of accidents, the provisions of sections 32 to 47 below shall be observed, while having regard to the requirements of each particular case in view of the nature of the work and other circumstances.

Instructions respecting the inspections and tests referred to in sections 33, 35, 36 and 39 and rules prescribing the conditions for appointment as inspector shall be issued by the National Board of Occupational Safety and Health.

- 32 Prime movers, transmission gear, working machinery and other comparable mechanical equipment shall be so constructed and equipped as to be sufficiently safe; they shall be provided with the necessary guards and shall be so erected, installed or placed as to remove to the greatest extent possible any accident risk connected therewith.

The equipment referred to in the first paragraph shall be properly maintained. In addition, the following special provisions shall apply;

- (a) Rotating and other moving machine parts shall not be run at such speed or under such load that they cease to be sufficiently safe.
- (b) Transmission belts, ropes or chains shall not be mounted or shifted while the transmission is running, unless a device suitable for the purpose has been provided or an exception is deemed to be justified in view of the low speed of the transmission or the small amount of mechanical force transmitted by it.
- (c) Before any prime mover or transmission gear which

drives a working machine is set in motion, warning thereof shall, where necessary, be given to the employees concerned in good time by a special signal in a manner to be announced in advance.

- (d) Where this can reasonably be required, working machinery shall be furnished with suitable and clearly marked devices by means of which the machinery can be quickly stopped. Such devices shall as far as possible be easily accessible from the place by the working machine where it is expected that the employee will normally stand while working.

Where this can reasonably be required, working machinery shall also be fitted with satisfactory devices to prevent unintentional starting of the machine.

The above provisions respecting devices for stopping and preventing unintentional starting of working machinery shall also apply to transmission gear.

- 33 Steam boilers, cookers, containers and other vessels for liquids, steam, air or any other gas under pressure (hereinafter referred to as "pressure vessels") shall be of such material and shall be so constructed and equipped as to be sufficiently safe, and shall be suitably installed and erected. What in this paragraph is said about pressure vessels shall also apply on pipings for liquids, vapours, air or other gases under pressure.

Pressure vessels shall be properly maintained and shall, to such extent as is prescribed or, failing such prescription, to the extent judged necessary, be inspected and tested and made subject to satisfactory and constant supervision. Certificates of inspection and testing and other documents necessary for determining the safety of such vessels shall, insofar as the National Board of

Occupational Safety and Health so prescribes, be submitted to the Labour Inspectorate.

Pressure vessels shall neither be used at a pressure higher than the maximum pressure permitted in each case, nor shall they be used unless prescribed inspection and test have taken place.

At a suitable place on every pressure vessel that is subject to inspection and testing under the second paragraph there shall, in so far as the National Board of Occupational Safety and Health so prescribes, be a plate or stamp indicating the maximum permissible pressure and the date of the most recent inspection. In order to prevent substitution, mobile containers of gas under pressure shall be clearly marked in the manner prescribed by the National Board of Occupational Safety and Health.

A steam boiler register shall, if the National Board of Occupational Safety and Health so prescribes, be kept in respect of every steam boiler. The model for such register shall be prescribed by the Board.

34 With respect to the rules to be observed in the construction and arrangement of, and in working at or near, electrical machines, apparatus and wiring with a view to preventing employees from being injured by electric current, the special provisions relating thereto shall apply.

35 Lifting appliances, such as hoists, lifts, cranes, transporters, winches and other similar appliances, and likewise the fixed equipment belonging thereto, shall be of such material and be so constructed, erected and otherwise arranged as to ensure adequate safety, and shall be provided with the necessary guards.

Lifting appliances shall be properly maintained and

shall, to such extent as is prescribed or, failing such prescription, to the extent judged necessary, be inspected and tested, checked for proper assembly and be satisfactorily and constantly supervised. Certificates of inspection and testing and other documents necessary for determining the safety of such appliances shall, insofar as the National Board of Occupational Safety and Health so prescribes, be submitted to the Labour Inspectorate.

Lifting appliance shall neither be used for a load heavier than the maximum permissible load prescribed for that appliance or in contravention of any regulation prohibiting or restricting the transport of persons on the appliance, nor shall lifting appliance be used unless prescribed inspection and test have taken place.

At a suitable place on or beside every lifting appliance that is subject to inspection and testing under the second paragraph, unless special circumstances require that an exception be made, the maximum permissible load, the date of the most recent inspection and, in the case of lifts or similar appliances, particulars of any prohibition or restriction of the transport of passengers shall be clearly indicated.

In the case of engine-driven or transmission-driven lifting appliances, the relevant provisions of section 32, paragraphs (c) and (d), shall apply.

36 Transport equipment, such as cable railways, suspended railways, rollways and tramways, conveyors, trucks, vehicles and wagons of various kinds, shall be of such material and be so constructed and equipped as to ensure adequate safety, and shall be provided with the necessary guards.

Transport equipment shall be properly maintained and shall, to such extent as is prescribed or, failing such prescription, to the extent judged necessary, be inspected

and tested and be satisfactorily and constantly supervised. Certificates of inspection and testing and other documents necessary for determining the safety of such equipment shall, insofar as the National Board of Occupational Safety and Health so prescribes, be submitted to the Labour Inspectorate.

Transport appliance shall neither carry a load heavier than the maximum permissible load prescribed for it or be used in contravention of any regulation prohibiting or restricting the transport of persons thereon, nor shall transport appliance be used unless prescribed inspection and test have taken place.

In so far as is prescribed, the maximum permissible load and the date of the most recent inspection and particulars of any prohibition or restriction of the transport of passengers shall be clearly indicated at a suitable place on or beside every transport appliance. In addition, particular attention shall be paid to the following provisions:

- (a) Plant railways shall be so arranged that there is sufficient free space alongside the track to avoid employees being crushed between any vehicle, wagon or load and any wall, pillar, post, pile or stack along the track, or in any other manner. The same shall also apply to multitrack plant railways with regard to any risk of injury which may arise from vehicles or wagons being moved simultaneously over the different tracks: Provided that in the case of underground railways in mines or quarries and also in other cases where there are special grounds therefor, the above requirements as to free space along the tracks may be relaxed to such an extent as may be considered reasonable in view of the traffic conditions and the method of transport.

Where this is considered necessary, a suitable walkway shall be arranged along plant railway tracks. Plant railways shall, in appropriate cases, be equipped with reliable signalling devices.

- (b) Where this is required in view of the construction of the equipment, the inclination of the road or other conditions relating to the transport or in view of the nature of the goods to be transported and the method of transport, vehicles, wagons and other similar transport equipment shall be fitted with reliable braking devices.
- (c) In the case of engine-driven or transmission-driven transport equipment, the relevant provisions of section 32, paragraphs (c) and (d), shall apply.

37

In loading and unloading operations, and in other work involving the moving of heavy objects, care shall be taken that the work is carried out in a safe manner and, where necessary, under special direction and supervision, and that suitable equipment and other aids are used for the work.

In transport work, care shall be taken as far as possible that employees occupied in the work are not exposed to injury from sharp corners or edges of the goods transported or from protruding nails, wire ends or iron bands on the packing of the goods.

Where heavy objects are transported, the weight of the object shall be clearly indicated, to such extent as is considered necessary, on the outside of the object or of the packing. With regard to the marking in certain cases of the weight of objects to be loaded on board ships, the provisions of the Act of 11 March 1932 (No. 55) shall apply.

38 Lubrication, cleaning, repair or similar maintenance work on prime movers, transmissions, working machines or other mechanical equipment shall only be carried out after the equipment has been stopped and secured against unintentional starting, unless adequate safety precautions have been taken or the mechanical equipment is so enclosed that contact with its dangerous parts is impossible, or other special conditions justify an exception.

When repair work or alterations are being carried out near moving machinery or in other dangerous places, the necessary precautions shall be taken for the protection, both of the persons employed on the work and of others who may thereby be exposed to danger.

39 Tools and implements of every kind shall be of suitable and satisfactory material and workmanship. They shall be kept in good working order and shall be stored and transported in a satisfactory manner.

Lifting tackle shall, to such extent as is prescribed or, failing such prescription, to the extent judged necessary, be inspected and tested and be satisfactorily and constantly supervised. Certificates of inspection and testing and other documents necessary for determining the safety of such tackle shall, insofar as the National Board of Occupational Safety and Health so prescribes, be submitted to the Labour Inspectorate.

Lifting tackle shall neither be used to raise a load heavier than the maximum permissible load prescribed therefor, nor shall lifting tackle be used unless prescribed inspection and test have taken place.

Save where special circumstances warrant an exception, the maximum permissible load shall be marked on all lifting tackle.

With regard to tools or equipment put at the employee's disposal by the employer, it shall be the duty of the employee to report any defects observed by him which may entail a risk of accident.

40 In order to avert risk of injury from falls, falling objects or collapsing masses, care shall be taken that the work is arranged and carried out in a safe manner and that the necessary safety precautions are taken. The following special provisions shall apply:

- (a) Floors, passageways and roads at the place of employment shall be suitably constructed and laid out, be of sufficient size and carrying capacity and so far as possible be kept in such a condition that the employees will not be exposed to risks from stumbling or slipping.
- (b) Objects shall not be stored unnecessarily in passageways and on roads. Neither shall such places be encumbered with bicycles used for riding to and from the work. Where conditions allow, bicycle stands with a protecting roof or other suitable arrangements shall be available near the place of employment.
- (c) Basins, tanks and other open vessels, wells, pits, excavations, trenches and the like shall be arranged in a safe manner as regards position, contents and depth, and shall be fenced or covered to the extent necessary. This provision shall apply, mutatis mutandis, to floor openings. Wall openings for loading or unloading shall be suitably protected.
- (d) Stairs, ladders, gangways, scaffolds and platforms shall be of such material and be so constructed and erected as to ensure adequate safety, and shall be



provided with the necessary handrails, fencing and other safety arrangements. They shall be properly maintained.

- (e) Materials, equipment and other objects shall be stacked or piled in a safe manner.
- (f) Roofs intended to be walked on shall be of sufficient structural strength and shall be fitted with suitable safety arrangements to the extent prescribed or, if nothing is prescribed, to the extent considered necessary.
- (g) Slopes or walls of excavations, diggings and other similar works shall be given a suitable inclination or be stepped, having regard to the nature of the soil and to the height of the slope or wall: where necessary, they shall be suitably shored or braced. If undermining cannot be avoided, the resultant overhang shall be reliably supported.
- (h) The roof and walls of workplaces, galleries and haulageways in mines, quarries, tunnels and other spaces blasted out of the rock shall be kept free of loose rock. Where in such places there is a risk of loose stones or collapsing masses, props, braces, full timbering (lining) or other adequate methods, shall be adopted. Places in which no work is going on and which are consequently not kept free of loose rock shall be shut off to prevent the entry of unauthorized persons; employees should be instructed not to enter such places unless duly authorized.

41 For work in places where there is a risk of falling, and other satisfactory means of protection cannot reasonably be arranged, except work on piles of planks, straw-ricks, vehicles carrying high loads or other work in which such equipment cannot be used, the employer shall provide

safety belts and lifelines of suitable workmanship and good quality. It shall be the duty of the employee to use such safety equipment. If there is no satisfactory device for attaching the lifeline or where it is necessary for any other reason the employer shall arrange for the employee to receive suitable assistance for the purpose of ensuring that the lifeline is properly secured.

Work carried out in the open at great height should to such extent as is reasonable be interrupted when strong wind, heavy snowfall or other severe weather conditions entail a greatly increased risk of accidents through falling.

In work of wharfs, jetties or other similar workplaces where there is a risk of drowning, the necessary rescue equipment shall be kept in readily accessible places. This provision shall apply even if the work is only of an occasional character.

42 In work involving a risk of accident through gas poisoning, care shall be taken that employees occupied in such work can receive the necessary aid as quickly as possible in case of poisoning.

For this purpose there should be a person at the workplace who can carry the poisoned person to a room with fresh air or into the open and arrange for him to receive suitable treatment. Where this can reasonably be required, an apparatus for the administration of oxygen shall be available.

43 Where necessary, effective fire alarms shall be installed to warn the employees in case of fire.

With regard to the arrangements in other respects for the rescue of employees in case of fire, special provisions in this behalf shall apply.

- 44 Satisfactory lighting arrangements shall be provided, not only at the places where employees carry out their work, but also in stairways and passageways and on roads at the place of employment over which employees have regularly to pass at the beginning or the end of the work or during working hours.

In mines and quarries below ground where other satisfactory lighting cannot reasonably be required, portable mine lamps may be approved for the purpose.

- 45 With regard to personal protective equipment specially intended to prevent accidents at work, such as helmets, eye protectors, hair protectors, protective gloves, leg and foot protectors, safety shoes, protective clothing or special aprons for protection against the spilling of live coals, molten metal, acids, lye, etc., the provisions of section 29 shall apply, mutatis mutandis.

- 46 In work at machinery where the moving parts cannot conveniently be enclosed or shielded, employees shall as far as practicable wear suitable clothing. In other cases also, employees should endeavour to use such working clothes as will not lead to accidents.

- 47 At every place of employment a suitable person shall be made responsible for keeping and issuing dressings and other supplies required for first aid in case of accident or illness. At places where a considerable number of persons are employed or where other special conditions so require, there shall be the necessary staff of persons possessing the requisite training in nursing.

At the larger places of employment, an ambulance room or sickroom in which first aid can be rendered in case of accident or illness shall be installed if conditions so

require. Such rooms shall be suitably situated and arranged, and shall be provided with the necessary equipment.

A sufficient number of notices indicating the place where first-aid materials and equipment are kept, the name of the person responsible therefor and the nearest available person competent to render first aid shall be posted at places where any considerable number of persons are employed.

Certain provisions concerning juvenile employees

- 48 When giving effect to sections 27-30 of the Workers' Protection Act, the provisions of sections 49-61 below shall be observed, while having regard to the restriction on the application of the said provisions to certain kinds of work under section 4 of the said Act.

- 49 Workbooks for young persons shall contain -

- (a) the young person's full name, date and year of birth, and except in the case of work during holidays, -
- (b) a certificate to the effect that the young person has completed the elementary school course or acquired corresponding knowledge and skills, or has obtained proper permission to leave the elementary school.

In addition, the workbook shall contain a medical certificate concerning the young person's state of health and physical development. If a young person shows signs of ill-health, weakness or deficient physical development, the medical certificate shall state in what respect this is so and under what conditions he may nevertheless be employed.

The form for the workbook shall be prescribed by the National Board of Occupational Safety and Health after consulting the Schools' Supervisory Board.

- 50 A workbook containing the particulars required under paragraphs (a) and (b) of section 49 shall be issued to the young person free of charge by the appropriate teacher or principal of the school, or otherwise through the intermediary of the school authority, when the young person or the person having custody of him so requests, on the occasion of the young person's departure from elementary school or other public educational institution or at any other time.

If in a particular case there is difficulty in obtaining a workbook from the school authority, such book shall be issued by the pastor and, if so, the latter shall be responsible for entering in the book the particulars prescribed above, if they are known or certified to him.

Where the certificate referred to in paragraph (b) of section 49 could not be entered in the workbook when the latter was issued, it shall on request, if the young person shows that he is entitled to receive it, be entered by the person who issued the book or by another school authority or pastor.

- 51 When a workbook is issued under the first paragraph of section 50, it shall be the duty of the school doctor to enter in the book the certificate referred to in the second paragraph of section 49 and at the same time to enter the necessary particulars of the medical examinations which the young person has undergone during his school-years and of the vocational guidance given in connection with the said examinations.

If there is difficulty in obtaining the entry of medical certificate in the workbook by the school doctor, another

doctor may be approached for this purpose.

- 52 It shall be the duty of the employer, unless the young person is also employed by another employer and the latter employment is to be considered as the principal employment, to retain the young person's workbook for the duration of the employment. If the young person's employment ceases before he has attained the age of 18 years, the workbook shall be returned to him.

An employer who has charge of the workbook of a young person shall, when the latter attains the age of 18 years or when for other reasons the workbook is no longer required by the young person, hand it over to the Labour Inspectorate.

- 53 Every employer who employs a young person shall enter in the young person's workbook the name and address of the place of employment, the nature of the undertaking, the date on which the young person started work, the nature of the work on which the young person is employed and the daily hours of work of the young person: Provided that the said entries need not be made where the young person is employed for a shorter period than one month.

If the young person terminates his employment or is given other employment or other working hours for any period exceeding one month, an entry to that effect shall be made in his workbook, indicating the date of the termination of employment or of the change of employment or working hours.

- 54 No entry or mark capable of giving other information concerning a young person than is prescribed in this Proclamation shall be made in any workbook.

- 55 Every employer who employs one or more young persons shall, if such employment is intended to last longer than

one month, notify the Labour Inspectorate of the fact in writing. Such notification shall be sent within 14 days of the date on which the young person or persons started work. If the employer ceases entirely to employ young persons and the cessation is more than a temporary interruption, he shall likewise notify the Labour Inspectorate of the fact in writing within 14 days.

If a young person is only employed on seasonal work and if the employer is able to give reliable information to that effect beforehand, a notification containing such information shall be valid for so long as the conditions notified continue to exist.

The provisions of this section shall not apply to forestry work or to log-floating (other than work at sorting places). Where an exemption from the examination prescribed in section 28 of the Workers' Protection Act has been granted under section 29 of the said Act, the National Board of Occupational Safety and Health may also grant an exemption from the requirement of this section respecting notifications.

56 If five or more young persons are normally employed at any place of employment, the employer shall for each calendar year keep a register of all the young persons employed during that year. In the said register, which shall be started before the first day of February in each year, there shall be entered the young persons' names, the year and date of birth, the dates on which they began work and, where a young person ceases to be employed, the date on which the employment terminates. When a new register is begun, care shall be taken to enter therein all the young persons who at the turn of the year were still employed. If a young person is engaged after the register has been started for a given calendar year, the above-mentioned particulars in respect of the young person shall also be entered in the register. Forms for the

said register shall be prescribed by the National Board of Occupational Safety and Health, which shall also have power to permit the use for this purpose of other forms of record of a type approved by it.

The registers or records referred to above shall be kept at the place of employment (or, if the work there has ceased, by the employer) for one year after the calendar year to which the register or record relates.

The provisions of this section shall not apply to forestry work or to log-floating (other than work at sorting places).

57 The procedure for medical examinations under section 28 of the Workers' Protection Act shall be governed by special provisions.

If during the calendar year a young person has undergone a medical examination as prescribed in the second paragraph of section 49, no further medical examination as mentioned above shall be required during the year unless the examining surgeon considers it necessary in view of the young person's type of employment. This provision shall also apply, *mutatis mutandis*, where the young person has undergone such medical examination earlier in the year at another place of employment.

If a young person is employed in forestry work or log-floating (otherwise than in work at a sorting place), he or the person having custody of him shall see that the medical certificate in the young person's workbook is duly renewed each year.

58 When carrying out the medical examination referred to in section 57, the examining surgeon shall enter in the workbook of each young person examined the date of the examination and his observations respecting the young

person's state of health and physical development. If the examination surgeon considers it necessary to lay down special conditions for the young person's continued employment on a certain type of work or to prohibit him from continuing such work, he shall make an entry to that effect both in the young person's workbook and in the inspection book (if any) referred to in section 69.

Where a change of employment is prescribed, the examining surgeon shall as far as possible give indications as to the kind of work on which the young person may suitably be employed.

Before an examining surgeon makes any order under this section, he should consult the employer.

59 If in respect of a given young person the National Board of Occupational Safety and Health has reason to vary or revoke an order entered in the young person's workbook by an examining surgeon, the Board shall cause an entry to that effect to be made in the workbook and, where the order has been entered in the inspection book referred to in section 69, in that book also.

60 It shall be the duty of the examining surgeon, when examining the young persons employed at a place of employment for the first time and also on other occasions if there is a reason to do so, to acquaint himself with the working conditions of the juveniles at the place of employment.

The employer shall, so far as it lies with him, see that all the young persons employed at the place of employment present themselves for the examination referred to in section 57.

It shall be the duty of the young persons to present themselves for such examination.

61 The examining surgeon shall inform the employer in good time of the date of the medical examination. If the employer has engaged a special medical officer for the employees, the latter may be present during the examination.

#### Local safety activities

62 Insofar as the employer does not himself take part in the work of accident and disease prevention at the place of employment, he is to commission one or more persons to deal with matters of safety and health in employment to a greater or lesser extent in his stead. The employer is also to ensure that both supervisory staff and other employees participate in the work of prevention.

The employer or his representative as well as other supervisory staff shall seek co-operation with the safety delegates in matters of prevention.

63 A safety delegate and a deputy for the same are to be appointed for a period of three years unless their terms of employment or other circumstances call for an exception.

Suitable persons with good judgment and the necessary knowledge of, and interest in, matters of safety and health in employment shall be chosen as safety delegates. Safety delegates shall be well acquainted with the working conditions within their respective safety sections.

The number of safety delegates shall be determined in relation to the size of the place of employment, the nature of the work and the working conditions. If there is any doubt among the employees as to the number of safety delegates to be appointed in a given place of employment, or as to the division of the place of employment

into safety sections, they should consult with the employer and the appropriate labour inspector before the election. At places of employment where there are several departments, a safety delegate should be appointed for each department or group of departments engaged in similar work. Where work is carried on in shifts, there should as far as possible be a safety delegate at each shift for relays comprising two or more employees.

At places of employment where work is carried on by employees belonging to different trades (as in the building industry), safety delegates may be appointed from each occupational group. In places of employment where the employees are distributed among two or more workplaces (as in loading and unloading work, forestry or log-floating or other comparable work), a safety delegate may be appointed for each separate workplace at which several employees are employed simultaneously.

A safety delegate may be relieved of his duties by the decision of the organization or the employees who appointed him.

- 64 The employer is to inform the safety delegate which person representations are to be made to on safety matters.

If the safety delegate finds that action is needed to secure adequate safety conditions, the safety delegate is to make representations to this effect. The safety delegate may also request a certain investigation with a view to checking conditions within the safety sector. A written certificate of such representations is to be given to the safety delegate immediately if requested.

If the safety delegate has made representations concerning a particular safety measure, he is to be given a reply without delay. Failing this, the safety delegate is entitled to request intervention by the Labour Inspectorate

or, in matters of safety precautions under the Radiation Safety Act (1958:110), by the National Institute of Radiation Protection. The same shall apply, *mutatis mutandis*, in the event of representations not being heeded within a reasonable space of time. If there is a safety committee, the safety delegate shall have power to demand that the committee consider the safety issue directly.

Every place of employment should be regularly inspected by means of a safety rota.

- 65 The number of members of a safety committee shall be determined in relation to the number of employees at the place of employment, the nature of the work and the working conditions. One of the members shall if possible hold a managerial or comparable appointment. The committee should also include a member belonging to the committee of the local association of employees. The safety committee shall also include a safety delegate.

Meetings of the safety committee should also be attended by representatives of health services at the place of employment.

The chairman and secretary of the safety committee are to be appointed by the employer, failing agreement to the contrary.

The safety committee should meet at least once every three months.

- 65 a In the event of representatives of the employer and employees in the safety committee being unable to agree on a decision, the matter concerned may at the instance of any member be referred to the Labour Inspectorate, which shall decide the matter insofar as it comes within the Inspectorate's jurisdiction.

Resolutions adopted by the safety committee should include a specification of the time within which they are to be put into effect.

- 66 The name and address of the safety delegate, his safety section and the period for which he has been appointed are to be communicated in writing as soon as possible after his appointment to the employer and the Labour Inspectorate by the organisation or employees holding the election. If a new safety delegate succeeds a previously elected delegate, the name of the person replaced by the new delegate shall be given.

If an employer has appointed a deputy to deal with safety and hygiene questions or if a safety committee has been appointed, the Labour Inspectorate is to be informed in writing thereof.

The employer shall post notices at the place of employment, indicating the name of the deputy referred to in the second paragraph as well as the names of the safety delegates and of the members of the safety committee.

- 67 When carrying out inspections or other business at a place of employment, the labour inspection officials shall get into touch with any safety delegates who are available at the place of employment.

It shall be the duty of the supervisory body to deliver free of charge to the safety delegate copies of any advice, instructions or other written communications given or sent to the place of employment with respect to safety and hygiene matters. Copies of such communications shall be kept by the safety delegate for at least two years, reckoned from the date of the communication. On the resignation of a safety delegate, such copies are to be handed over to his successor.

### Inspections

- 68 Inspection shall primarily be directed towards activities which, in view of the nature of the work or of the conditions under which it is carried out, may be regarded as involving special danger of accident or injury to health.

In carrying out these duties, the inspection officials shall have regard to what may be considered as reasonable in each case in view of the existing conditions, and consider how, in each particular case, the objects of labour protection can be attained without imposing an unnecessary burden on the employer.

Inspection officials should furnish employers, employees and safety delegates with information, advice and instructions in questions concerning health and safety at work, and promote co-operation in such matters.

- 69 At every workplace where as a rule five or more persons are permanently employed, except in cases where the Labour Inspectorate or the National Board of Occupational Safety and Health has granted an exemption, an inspection book shall be kept in which the inspection officials shall enter such advice and instructions as they see fit to give in writing when they inspect the workplace. If the Labour Inspectorate so requires, an inspection book shall also be kept in smaller workplaces. The model for the inspection book shall be prescribed by the National Board of Occupational Safety and Health.

Written communications transmitted otherwise than in the manner described in the first paragraph shall be annexed to the inspection book or kept together with it in a suitable manner. The same shall apply as regards the certificates of inspection and testing referred to in sections 33, 35, 36 and 39.

The inspection book, communications and certificates referred to above shall be kept in such manner as to be readily accessible. They shall be kept at the workplace or, if operations at the workplace have ceased, by the employer, for at least five years reckoned from the date of the last entry (in the case of the inspection book) or the date of issue (in the case of communications or certificates). The National Board of Occupational Safety and Health may prescribe a period differing from that laid down in this paragraph in the case of the aforementioned certificates. If the business carried on at the workplace is transferred, all inspection books, communications and certificates kept on the premises shall be delivered by the former owner to the new owner.

#### Special provisions

- 70 At every place of employment where as a rule five or more persons are permanently employed, there shall be kept a copy of the Workers' Protection Act and this Proclamation, together with any enactments amending or supplementing them or made in pursuance of the Workers' Protection Act and concerning the type of activity carried on at the place of employment.

The National Board of Occupational Safety and Health may prescribe that the provisions of the first paragraph shall also apply to other places of employment.

- 71 Unless an exemption from the provisions of section 21 of the Workers' Protection Act (1949:1) has been granted for all the employees, a notice indicating the time of weekly rest for the employees (or, where this time is not the same for all employees or groups of employees, the time for each group or employee) shall be posted at a suitable spot in every place of employment where handicraft, industrial, building or transport operations are carried on. No special

notice is required if there is a table of hours of work available at the place of employment and setting out the aforementioned particulars.

- 72 Any employer who fails to make arrangements for an investigation or inspection and test prescribed by the National Board of Occupational Safety and Health under section 24, 33, 35, 36 or 39 or uses any pressure vessel, piping, lifting appliance, transport appliance or lifting tackle in contravention of the provisions of section 33, third paragraph, section 35, third paragraph, section 36, third paragraph, or section 39, third paragraph, shall be liable to a fine (dagsböter).

An employer who does not discharge his obligation under section 5 or 55 to make notification or who fails to submit to the Labour Inspectorate any investigation report, certificate or other document mentioned in sections 24, 33, 35, 36 or 39 or to comply with regulations issued under section 33 (fifth paragraph), or to discharge his obligations under sections 52-54, 56 or 69-71, shall be liable to a fine of not more than 500 crowns.

Provided that any person who fails to make arrangements for an investigation or inspection and test or to discharge his obligation to make notification or who neglects to submit an investigation report, a certificate or other document shall not be liable to a fine if the circumstances of the case clearly show that the omission or neglect was due to an accidental oversight.

- 73 Any person failing to discharge his obligations under section 5 shall be liable to a fine of not more than 500 crowns.
- 74 A transcript of a judgment or final decision in a case concerning liability under the Workers' Protection Act



(1949:1) or regulations issued pursuant thereto shall be sent to the Labour Inspectorate.

75 (Abrogated 1973)

76 Proceedings against decisions of the National Board of Occupational Safety and Health on matters dealt with in this Proclamation shall be instituted by an appeal to the Crown.

---

This Ordinance shall come into force on 1 January 1974. Safety delegates appointed under earlier provisions are to retain their appointments until the end of 1974 at the latest.

