



**RÅDET FOR  
DEN EUROPÆISKE UNION**

**Bruxelles, den 19. februar 2004 (20.02)  
(OR. en)**

**6481/04**

**SOC 75  
JEUN 6**

**FØLGESKRIVELSE**

---

fra: Patricia BUGNOT, direktør, på vegne af generalsekretæren for  
Europa-Kommissionen

modtaget den: 16. februar 2004

til: Javier SOLANA, generalsekretær/højtstående repræsentant

---

Vedr.: Rapport fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske  
Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget om anvendelse af direktiv  
94/33/EF om beskyttelse af unge på arbejdspladsen

---

Hermed følger til delegationerne Kommissionens dokument - KOM(2004) 105 endelig.

---

Bilag: KOM(2004) 105 endelig



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 16.2.2004  
KOM(2004) 105 endelig

**RAPPORT FRA KOMMISSIONEN  
TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET,  
DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG  
REGIONSUDVALGET**

**om anvendelse af direktiv 94/33/EF om beskyttelse af unge på arbejdspladsen**

## 1. INDLEDNING

### 1.1. Baggrunden for denne rapport

I Rådets direktiv 94/33/EF af 22. juni 1994 om beskyttelse af unge på arbejdspladsen<sup>1</sup> hedder det i artikel 17, stk. 5, at "*Kommissionen med regelmæssige mellemrum skal forelægge Europa-Parlamentet, Rådet og Det Økonomiske og Sociale Udvalg en rapport om anvendelsen af dette direktiv under hensyntagen til stk. 1, 2, 3 og 4.*" Stk. 1, 2 og 3 indeholder de sædvanlige bestemmelser om direktivets gennemførelse i medlemsstaterne, og i stk. 4 pålægges medlemsstaterne en forpligtelse til hvert femte år at rapportere om direktivets praktiske gennemførelse.

Nærværende rapport er det konkrete resultat af denne bestemmelse i direktivet.

### 1.2. Behandlede aspekter

I overensstemmelse med den oven for citerede bestemmelse vil stort set to aspekter blive behandlet i denne rapport: direktivets gennemførelse og dets praktiske anvendelse i medlemsstaterne på baggrund af rapporter fra de nationale myndigheder.

For så vidt angår direktivets gennemførelse, udsendte Kommissionens tjenestegrene en rapport i 2001, hvori gennemførelsen i medlemsstaterne blev belyst. Derfor er denne rapport udelukkende en ajourføring af oplysningerne fra rapporten fra 2001.

Med hensyn til den praktiske anvendelse af direktivet, hedder det i artikel 17, stk. 4: "*Medlemsstaterne forelægger hvert femte år Kommissionen en rapport om den praktiske gennemførelse af bestemmelserne i dette direktiv med angivelse af arbejdsmarkedsparternes synspunkter. Kommissionen underretter Europa-Parlamentet, Rådet og Det Økonomiske og Sociale Udvalg herom.*" Denne rapport indeholder en kort oversigt over hovedpunkterne i de nationale rapporter. Disse er også vedlagt som supplerende oplysninger.

## 2. DIREKTIVETS GENNEMFØRELSE

Kommissionens tjenestegrene udsendte i 2001 en rapport vedrørende direktivets gennemførelse i de 15 medlemsstater.

Der blev indledt sager ved Domstolen i tre tilfælde - Italien, Frankrig og Luxembourg - for manglende rapportering om direktivets gennemførelse. I løbet af denne proces gennemførte Italien direktivet, mens der faldt dom i sagen mod Luxembourg<sup>2</sup> og Frankrig<sup>3</sup>. Luxembourg gennemførte direktivet efter dommen. Der blev anlagt sag mod Frankrig, som Kommissionen dog senere frafaldt, efter at Frankrig havde taget skridt til at efterkomme Domstolens kendelser.

Det Forenede Kongerige blev bevilget en overgangsperiode på fire år i henhold til direktivets artikel 17, stk.1, litra b), for så vidt angår visse bestemmelser om arbejdstid. Ved periodens udgang udsendte Kommissionen den 20. juli 2000 en rapport om følgerne af denne

---

<sup>1</sup> EFT L 216 af 20.8.1994, s. 12.

<sup>2</sup> Domstolens dom af 16. december 1999, Sag C-47/99.

<sup>3</sup> Domstolens dom af 18. maj 2000, Sag C-45/99.

overgangsperiode<sup>4</sup>. Heri konkluderede Kommissionen, at den seksårige gennemførelsesperiode var tilstrækkelig til give Det Forenede Kongerige mulighed for at tilpasse sin lovgivning, at direktivet rummede tilstrækkelige undtagelsesmuligheder, og at Det Forenede Kongerige skulle sikre fuld gennemførelse af direktivets bestemmelser. Det Forenede Kongerige gennemførte de pågældende bestemmelser i overensstemmelse hermed.

### **3. OPRETHOLDELSE AF BESKYTTELSESNIIVEAUET**

I direktivets artikel 16 hedder det: "*Uanset medlemsstaternes ret til at tilpasse de forskellige bestemmelser på området for beskyttelse af unge efter udviklingen, for så vidt dette direktivs minimumskrav overholdes, udgør gennemførelsen af direktivet ikke en gyldig begrundelse for at sænke det generelle niveau for beskyttelse af unge*".

I direktivet opstilles mindstekrav for unges sundhed og sikkerhed, men der sigtes ikke mod en harmonisering af medlemsstaternes lovgivning i forhold til minimumsbestemmelser. I overensstemmelse med EF-traktatens artikel 136 og 137 er formålet med Fællesskabets foranstaltninger at støtte og supplere medlemsstaternes indsats på området.

Bedømt ud fra de nationale rapporter står det klart, at gennemførelsen af direktivet ikke har ført til nogen reduktion af det allerede eksisterende beskyttelsesniveau for unge arbejdstagere.

### **4. OPLYSNINGER FRA MEDLEMSSTATERNE OM DIREKTIVETS ANVENDELSE**

Ifølge artikel 17, stk. 4, skal medlemsstaterne hvert femte år forelægge Kommissionen en rapport om den praktiske gennemførelse af direktivet med anførelse af de af arbejdsmarkedets parter fremførte synspunkter.

Ved udgangen af den første femårsperiode bad Kommissionen de nationale myndigheder om at fuldende deres nationale rapporter efter en standardplan, som blev fremsendt til dem for at fremme homogeniteten og sammenligneligheden i de nationale rapporter.

De nationale rapporter er vedlagt denne rapport sammen med en oversættelse i det nødvendige omfang til fransk eller engelsk. Derfor rummer denne rapport kun de vigtigste punkter i de nationale rapporter.

#### **4.1. Belgien**

Gennemførelsen foregik i to skridt, nemlig i 1993 og i 1999. Der blev foretaget ændringer vedrørende natarbejde, ugentlig hviletid og risikovurdering af unge arbejdstagere. Der måtte desuden foretages visse tilføjelser i forbindelse med farligt arbejde, som er forbudt for unge arbejdstagere.

Den nye lovgivning blev formidlet gennem forskellige publikationer og oplysninger på internettet.

Overvågningen i Belgien udføres af to agenturer: sociallovstilsynet og det tekniske tilsyn. Der foretages kontrol i virksomhederne, enten på eget initiativ eller efter modtagelse af en klage.

---

<sup>4</sup> Dokument KOM(2000) 457 endelig.

## **4.2. Danmark**

Den danske lovgivning var i almindelighed i overensstemmelse med direktivet. Der skulle imidlertid indføres visse restriktioner i forbindelse med forbuddet mod ansættelse af børn, som er fuldtidsskolepligtige, hvileperioder og oplysninger til børns forældre eller værger.

Ifølge de danske myndigheder har gennemførelsen af direktivet og forskellige tiltag, som er iværksat af tilsynene, øget bevidstheden om beskyttelse af unge på arbejdspladsen. Beskæftigelsesfrekvensen blandt personer under 18 er stigende, og hele 71 % af de 13 til 17-årige udfører lettere arbejde i deres fritid. Selv om det er meget vanskeligt at få adgang til pålidelige statistikker om unge, er hyppigheden af ulykker på arbejdspladserne i almindelighed faldende. Arbejdstilsynet vil imidlertid også fremover være særligt opmærksom på beskyttelsen af unge.

## **4.3. Tyskland**

Der måtte indføres mere præcise bestemmelser om, hvilke former for arbejde som er tilladt for børn under 15, samt for hvileperioder, men ellers var den tyske lovgivning i overensstemmelse med direktivet.

Såvel arbejdsministeriet som forbundsstaterne har udgivet publikationer om indholdet af direktivet og den tyske lovgivning. Tydeliggørelsen af, hvilke former for arbejde som er tilladt for børn, er generelt blevet positivt modtaget. I visse tilfælde har forældre, børn og arbejdsgivere dog ikke fundet det indlysende, hvorfor f.eks. lettere kontorarbejde eller arbejde på lørdage ikke er tilladt, eller hvorfor arbejdstiden for unge er mindre fleksibel end for normale arbejdstagere. Der er endvidere tegn på, at arbejdsgivere er mindre villige til at ansætte unge, hvis de er omfattet af restriktioner og beskyttende foranstaltninger. De foretrækker at ansætte personer over 18, som kan følge de normale arbejdstider.

Forbundsstaterne er ansvarlige for at overvåge lovgivningen om beskyttelse af unge arbejdstagere. Fra deres side hedder det, at arbejdsgiverne i almindelighed synes at overholde den lovgivning, som gennemfører direktivet, selv om nogle forbundsstater har givet udtryk for vanskeligheder i forbindelse med overvågningen og støtter tilføjelse af en udtrykkelig forpligtelse i direktivet om, at arbejdsgiverne skal indberette og dokumentere de unges arbejdstid. Der gives en meget beskedne mængde oplysninger til tilsynsmyndighederne om arbejde i hjemmet, familielandbrug og i foreninger.

## **4.4. Grækenland**

De fleste af direktivets bestemmelser var allerede omfattet af græsk lovgivning. Gennemførelsen af direktivet gav imidlertid anledning til at indføre en mere systematisk, specifik og moderniseret retlig ramme til beskyttelse af unge. Arbejdstilsynene er blevet reformeret, og en mere effektiv struktur trådte i kraft den 1. juli 1999.

Beskæftigelsesfrekvensen for unge i Grækenland er forholdsvis lav og udgør under 1 % af arbejdsstyrken. De fleste er ansat på auto- eller motorcykelværksteder, som sæsonarbejdere i hotel- og restaurationsbranchen, eller de er beskæftiget med deltidsarbejde som f.eks. varelevering eller reklameomdeling. Det er i visse tilfælde vanskeligt at indsamle data om sådanne arbejdstagere. Der er mistanke om, at arbejdsgivere ikke følger de påkrævede procedurer, og at undtagelsen for mindreårige i lejlighedsvis forekommende familierelaterede aktiviteter misbruges. Ofte overholder små virksomheder ikke det i græsk lovgivning knæsatte krav om dokumentation for unge arbejdstagere.

Med hensyn til den fremtidige indsats mener de græske myndigheder, at det vil være hensigtsmæssigt med en skærpelse af direktivets bestemmelser samt udvikling af bedste praksis for sikring af, at arbejdsgiverne overholder kravene.

#### **4.5. Spanien**

Gennemførelsen af direktivet fik ikke nogen betydelig indvirkning på spansk lovgivning. Muligheden for at undtage visse former for arbejde fra anvendelsesområdet i henhold til direktivets artikel 2 er ikke blevet udnyttet i Spanien.

Der er taget skridt til at integrere sundhed og sikkerhed på alle niveauer i uddannelsessystemet, både på forebyggende vis i forbindelse med den almene skoleuddannelse og i erhvervsuddannelserne.

Siden 1987 er der gennemført fire nationale undersøgelser om arbejdsforhold. En variabel i disse undersøgelser var arbejdstagerens alder. Derfor foreligger der en stor mængde oplysninger om unge arbejdstagere. Gennemførelsen af direktivet og overvågningen synes at foregå uden problemer.

#### **4.6. Frankrig**

Der blev foretaget visse tekniske ændringer vedrørende arbejdstiden for unge i forbindelse med kulturelle og lignende aktiviteter. Ellers var den franske lovgivning i overensstemmelse med direktivet. Direktivet blev fuldt gennemført i 2001.

Ifølge arbejdsmarkedets parter i Frankrig har tilrettelæggelsen af unge arbejdstageres arbejde medført visse praktiske problemer, som bunder i, at de har kortere arbejdstid end almindelige arbejdstagere. Inden for nogle sektorer har det også vist sig vanskeligt at sikre dem to sammenhængende hviledage. Direktivets anvendelse har dog ikke givet anledning til grundlæggende problemer.

#### **4.7. Irland**

Direktivets gennemførelse medførte omfattende ændringer i den irske lovgivning, men der opstod ingen særlige vanskeligheder i processen. Der blev taget skridt til at formidle oplysninger om den nye lovgivning, og en ny adfærdskodeks vedrørende ansættelse af unge på pubber med udsænkingsbevilling trådte i kraft i 2001.

Et positivt aspekt ved lovgivningens praktiske gennemførelse, som fremhæves af de irske myndigheder, er, at befolkningen har let adgang til oplysninger om loven, og at foreninger/organisationer, som varetager de unges velfærd, er bekendt med bestemmelserne. Imidlertid er der også et negativt aspekt, nemlig at unges ønske om økonomisk uafhængighed ofte vejer tungere end hensynet til, at lovgivningen overholdes. Irland foreslår, at der oprettes en ekspertgruppe, som kan sammenligne og drøfte erfaringerne med beskyttelse af børn og unge.

Den irske landsorganisation af fagforeninger (ICTU) gør opmærksom på, at overvågningen er forbundet med væsentlige vanskeligheder. Et udvalg bestående af arbejdsmarkedets parter, som skal sikre lovgivningens gennemførelse, har ikke været samlet i de seneste to et halvt år, og arbejdstilsynet mangler de nødvendige ressourcer til at udøve sine funktioner. ICTU mener, at de fleste overtrædelser af lovgivningen finder sted om natten, hvor der praktisk talt ikke føres tilsyn.

#### **4.8. Italien**

Italien understreger, at gennemførelsen af direktivet har ført til nyttige nyskabelser for så vidt angår beskyttelse af børn og unge på arbejdspladsen. Der var imidlertid også en negativ effekt, idet arbejdsgiverne foretrak at afskedige eller undgå at ansætte mindreårige frem for at indføre de strengere bestemmelser, som direktivet resulterer i. Desuden opstod der risiko for en stigning i omfanget af uoplyst arbejde, hvilket stillede krav om et mere effektivt tilsyn. Set i lyset af disse problemer blev en del af den lovgivningen, som gennemfører direktivet, udskudt til oktober 2000.

Ud over arbejdstilsynenes overvågning, er der indført adskillige foranstaltninger med henblik på at sikre en systematisk koordination af den samlede indsats inden for børnearbejde. Arbejdsmarkedets parter har været inddraget, bl.a. i bestyrelsen for den nationale koordination af indsatsen mod børnearbejde, og der er desuden indgået en række vigtige sektoraftaler, som har til formål at bekæmpe børnearbejde. Der forestår stadig en række opgaver, især med at inddrage de sociale og ikke kun de retlige myndigheder i de tilfælde, hvor der foreligger et strafbart forhold.

#### **4.9. Luxembourg**

Der måtte foretages nogle ændringer af den gamle lov fra 1969 for at gennemføre direktivet, men der blev vedtaget en ny lov om beskyttelse af unge arbejdstagere i 2001, som forbedrer beskyttelsen af unge arbejdstagere og sikrer en mere effektiv overvågning. Den nye lov åbner mulighed for at give individuelle tilladelser til børnearbejde inden for kultur, kunst, sport, reklame eller mode. Desuden skal arbejdsgiverne foretage en risikovurdering, når de ansætter unge i alderen 15-18.

Gennemførelsen af direktivet gav ikke anledning til særlige problemer. Virkningerne af den nye lovgivning er endnu ikke synlige.

#### **4.10. Nederlandene**

Nederlandene understreger, at den lovgivning, som gennemfører direktivet, er mere fleksibel og overordnet end den gamle lov. Dette er en fordel for de unge arbejdstagere, som således bliver bedre forberedt på og uddannet i det arbejde, som voksne arbejdstagere udfører. Loven omfatter også i højere grad end tidligere ny teknologi og nye processer. Der er gennemført adskillige undersøgelser og tilsynsprogrammer, som er specielt rettet mod unge. De mest almindeligt forekommende arbejdsrelaterede farer i dag har vist sig at være aggressioner og vold, og arbejdstilsynet, som er ansvarligt for at overvåge loven, vil være særlig opmærksom herpå.

Der er ved flere lejligheder udgivet publikationer om den nye lovgivning, ligesom oplysningerne herom er tilgængelige på internettet.

De nederlandske myndigheder noterer sig, at direktivet forudsætter, at arbejde udføres på faste steder og/eller er forbundet med statisk udstyr. Mange job, som udføres af unge arbejdstagere, er imidlertid mobile og ikke knyttet til et bestemt sted.

#### **4.11. Østrig**

Østrigs lovgivning skulle ændres på flere punkter, for at direktivet kunne blive gennemført. Det gjaldt f.eks. mindstealderen for beskæftigelse, risikovurdering af arbejdsgiverne og hvileperioder.

Gennemførelsen gav ikke anledning til særlige problemer. De beskyttende foranstaltninger som f.eks. forbud og restriktioner mod beskæftigelse havde ingen ugunstig virkning på uddannelse og er blevet mødt med forståelse og anerkendelse fra erhvervslivets side.

#### **4.12. Portugal**

Den portugisiske lovgivning blev ændret for at gennemføre direktivet, men der har hovedsageligt været fokus på situationen i praksis. Den portugisiske rapport indeholder detaljerede oplysninger om de skridt, som er taget på nationalt plan på alle niveauer i samfundet for at udrydde børnearbejde. Andelen af tilfælde, hvor der er afsløret mindreårige arbejdstagere på arbejdspladserne, er faldet fra 6,3 % i 1997 til 2,3 % i 2000. Børnearbejde er koncentreret om aktiviteter i visse geografiske områder, og derfor er hyppigheden af tilsyn blevet øget i de pågældende områder.

For arbejdstilsynet er udryddelse af børnearbejde og beskyttelse af unge arbejdstagere den vigtigste udfordring, især i landbrugssektoren, hvor børn og unge stadig tjener en betydelig del af familiens indkomst. Der er stadig langt igen, og det er derfor nødvendigt, at arbejdsmarkedets parter deltager, og at der sker en mentalitetsændring blandt iværksættere og deres familier.

#### **4.13. Finland**

Finland ændrede sine love om af arbejdstid, hvileperioder og nødarbejde, men de fleste af direktivets krav var allerede opfyldt gennem den finske lovgivning.

Ifølge de finske myndigheder er det meget vanskeligt at afgøre, om gennemførelsen af direktivet har haft nogen virkning i Finland. Antallet af ulykker og erhvervs sygdomme har i store træk været uændret, og ministerierne har ikke modtaget nogen tilbagemeldinger. Overvågningen foretages af de industrielle sikkerhedsmyndigheder, og de tilsynsførende efteruddannes løbende.

#### **4.14. Sverige**

For at gennemføre direktivet skulle der foretages ændringer vedrørende arbejdstid og indføres en aldersgrænse på 15 år. Under denne proces blev reglerne vedrørende arbejde, der er forbudt for unge arbejdstagere, revideret. Nu hedder det desuden, at børns forældre eller værge skal informeres om beskyttende foranstaltninger på arbejdspladsen, og at der eventuelt skal foretages lægelig kontrol.

Det er nu velkendt, at der findes særlige regler for beskyttelse af unge arbejdstagere, hvilket fremgår af efterspørgslen efter information.

Ikke desto mindre er antallet af ulykker, hvor unge arbejdstagere er involveret, steget 30 % fra 1996 til 1999, mens ulykker for alle aldersgrupper er steget med 10 %. I samme periode er beskæftigelsesfrekvensen for unge i alderen 16-17 steget med 12 %. Det er ofte studerende, som bliver ofre for en ulykke. De svenske myndigheder understreger, at arbejdstilsynet løbende undersøger alle ulykker, hvor unge arbejdstagere er impliceret.

#### **4.15. Det Forenede Kongerige**

I de fleste tilfælde levede lovgivningen op til eller oversteg direktivets mindstekrav. Det blev dog fundet nødvendigt at gennemføre visse ændringer vedrørende arbejdsfri perioder og begrænsninger i de 13-åriges arbejde. I 2000 var det ikke længere tilladt at lade børn arbejde ubegrænset for deres forældre inden for landbrug, skovbrug eller gadehandel. Desuden blev lovgivningen efter udløbet af overgangsperioden vedrørende begrænsninger i arbejdstiden justeret i 2002.

De britiske myndigheder er ikke bekendt med negative aspekter ved gennemførelsen og giver udtryk for, at den bekymring, som eksisterede før gennemførelsen, har vist sig ubegrundet. Generelt har risikovurderingen vist sig at være et vanskeligt begreb for arbejdsgiverne at forstå, men tilgangen med opstilling af mål er i overensstemmelse med det britiske sundheds- og sikkerhedssystem.

Nordirlands lovgivning er endnu ikke i fuld overensstemmelse med direktivet, eftersom børn under 15 år må arbejde 17 timer om ugen uden for ferieperioder og unge over 15 i 19 timer. Selv om der ikke er beviser for, at børn i praksis arbejder mere end 12 timer, vil de britiske myndigheder ændre lovgivningen.

### **5. KONKLUSIONER**

Lovgivningen i de fleste medlemsstater omfattede beskyttelse af unge arbejdstagere og forbud mod børnearbejde allerede før direktivet blev vedtaget. Derfor synes gennemførelsen at være forløbet uden større vanskeligheder. For visse landes vedkommende har direktivet medført et betydeligt højere beskyttelsesniveau for unge arbejdstagere.

Mange medlemsstater har understreget, at direktivet og dets gennemførelse har ført til øget bevidsthed om behovet for at beskytte unge på arbejdspladsen. Stort set alle har udsendt publikationer og stillet oplysninger til rådighed på internettet. De fleste medlemsstater finder situationen tilfredsstillende og ser intet behov for en fællesskabsindsats. Dette synspunkt støttes af arbejdsmarkedets parter på nationalt plan, som ikke har fremsendt bemærkninger desangående. To medlemsstater har fremlagt en række forslag om ændringer af direktivet. Den ene medlemsstat mener, at anvendelsesområdet burde være mere præcist, og den anden foreslår en tydeliggørelse af farligt arbejde. To medlemsstater påpeger, at foranstaltninger vedrørende udveksling af bedste praksis ville være hensigtsmæssige.

Kommissionen ser ikke noget øjeblikkeligt behov for at revidere direktivet. De fleste af de problemer, som medlemsstaterne har beskrevet i deres rapporter, vedrører overvågning og skyldes ikke mangler i direktivet. Udveksling af bedste praksis kan muligvis være et nyttigt redskab til at forbedre situationen i praksis. Kommissionen vil derfor forelægge dette spørgsmål med henblik på drøftelse i gruppen bestående af de øverste administrative chefer med ansvar for arbejdsmarkedsrelationer.

## **BILAGSLISTE**

- Bilag 1 – Rapport fra Belgien
- Bilag 2 – Rapport fra Danmark
- Bilag 3 – Rapport fra Tyskland
- Bilag 4 – Rapport fra Grækenland
- Bilag 5 – Rapport fra Spanien
- Bilag 6 – Rapport fra Frankrig
- Bilag 7 – Rapport fra Irland
- Bilag 8 – Rapport fra Italien
- Bilag 9 – Rapport fra Luxembourg
- Bilag 10 – Rapport fra Nederlanderna
- Bilag 11 – Rapport fra Østrig
- Bilag 12 – Rapport fra Portugal
- Bilag 13 – Rapport fra Finland
- Bilag 14 – Rapport fra Sverige
- Bilag 15 – Rapport fra Det Forenede Kongerige

**Rapport sur la mise en œuvre pratique de la directive 94/33/CE relative à la protection des jeunes au travail**

**1. Situation juridique avant l'adoption de la directive**

La loi du 16 mars 1971 interdit le travail des enfants dans son article 7.1 et régleme les régimes de travail des jeunes dans ses articles 30 à 34.

Pour l'application de la législation on entend par enfants des mineurs âgés de moins de 15 ans ou qui sont encore soumis à l'obligation scolaire à temps plein.

La scolarité est obligatoire jusqu'à l'âge de 18 ans. Il faut cependant distinguer la scolarité obligatoire à temps plein et à temps partiel.

Le jeune doit suivre un enseignement à temps plein jusqu'à l'âge de 15 ans ou 16 ans, suivant qu'il a terminé ou non les deux premières années de l'enseignement secondaire.

De 16 à 18 ans l'obligation scolaire est à temps partiel.

Toutes les dispositions en matière de travail des jeunes sont insérées dans des textes sanctionnés pénalement.

1. INTERDICTION DU TRAVAIL DES ENFANTS

L'article 7.1 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail interdit de faire travailler des mineurs encore soumis à l'obligation scolaire à temps plein.

Toutefois cet article prévoit :

- que l'interdiction du travail des enfants ne concerne pas des activités qui rentrent dans le cadre de l'éducation ou de la formation des enfants ;
  
- que la possibilité existe d'octroyer des dérogations individuelles afin de permettre la participation des enfants comme acteurs ou figurants à des manifestations à caractère culturel, scientifique, éducatif ou artistique ou la

participation des enfants à des prises de vues et enregistrements pour le cinéma, la télévision et la radiodiffusion, des défilés de mode et présentations de collections de vêtements.

### 1.1. Durée des activités et temps de repos

L'arrêté royal du 11 mars 1993 détermine les conditions et modalités d'exercice des activités pour lesquelles une dérogation individuelle peut être accordée, notamment en ce qui concerne l'heure de début et de fin, la durée et la fréquence de ces activités et les temps de repos. La durée des activités est fixée en fonction de l'âge de l'enfant. L'article 7.4 de la loi impose que les activités aient lieu dans des plages horaires fixées de la manière suivante :

<i>1.1.1. Age de l'enfant</i>	<i>1.1.2. Activité autorisée entre</i>
0 à 6 ans	8h et 19h
7 à 11 ans	8h et 22 h
12 à 15 ans	8h et 23 h

Durée journalière maximale : un enfant ne peut être présent sur le lieu de son activité que pendant :

- 4 heures maximum par jour pour les enfants de moins de 7 ans ;
- 6 heures maximum par jour pour les enfants de moins de 12 ans ;
- 8 heures maximum par jour pour les enfants de 12 ans à 15 ans.

Une période de repos d'une demi-heure doit être accordée aux :

- enfants de moins de 7 ans lorsque leurs activités ont atteint 2 heures ;
- enfants de 7 ans à moins de 12 ans lorsque leurs activités ont atteint 3 heures ;
- enfants de 12 ans à 15 ans lorsque leurs activités ont atteint 4 heures et une demi heure complémentaire en cas d'activité d'une durée supérieure à 6 heures.

L'intervalle entre la cessation et la reprise d'activité doit être de 14 heures consécutives au moins et en aucun cas il ne peut y avoir plus de 5 activités consécutives.

Le nombre d'activités qui peuvent être réalisées :

<i>1.1.3. Age de l'enfant</i>	<i>1.1.4. Nombre d'activités sur l'année</i>
0 à 7 ans	6
7 à moins de 12 ans	12

12 à 15 ans	24
-------------	----

### Conditions d'octroi de la dérogation :

Les dérogations sont individuelles, elles sont accordées pour une durée et pour une activité déterminée et pour autant que les conditions suivantes soient respectées :

- personne qui introduit la demande doit s'engager à veiller à ce que l'exercice de l'activité n'ait pas d'influence désavantageuse sur le développement de l'enfant au niveau pédagogique, intellectuel et social, ne mette pas en danger son intégrité physique, psychique ou morale, et ne soit pas préjudiciable à un aspect quelconque de son bien-être ;
- cette personne doit s'engager à respecter les conditions générales prévues par arrêté royal ainsi que les conditions particulières qui auraient été fixées dans la dérogation individuelle par le fonctionnaire compétent
- les pères, mères et tuteurs doivent donner leur accord.

La demande de dérogation doit être accompagnée d'un avis du directeur de l'école dans laquelle l'enfant est inscrit, dans le cas où l'activité rendrait nécessaire l'absence scolaire de l'enfant.

### **Jeunes de 16 à 18 ans soumis à l'obligation scolaire à temps partiel**

#### a) travaux interdits:

Les articles 8 et 9 de la loi du 16 mars 1971 interdisent aux jeunes travailleurs l'exécution de travaux souterrains dans les mines, minières et carrières ainsi que les travaux dépassant leurs forces, menaçant leur santé ou compromettant leur moralité.

L'article 183 quater et suivants du règlement général pour la protection du travail (RGPT) interdit aux jeunes de moins de 18 ans d'exécuter certains travaux dangereux et/ou insalubres. Les travaux interdits sont notamment:

- le remplissage de réservoirs de véhicules automobiles en GPL;
- les travaux de terrassement;
- la conduite de véhicules et d'engins de terrassement, d'engins de battage de pieux, d'engins de levage, de chariots-élévateurs et d'engins similaires mus mécaniquement;
- l'utilisation de pistolets de scellement;
- le soudage et découpage à l'intérieur de réservoirs;
- le montage et démontage d'échafaudages;
- la démolition de bâtiments;
- les travaux dans les cabines à haute tension;
- le chargement et déchargement de navires;

- l'élagage et abattage de futaies et manutention de grumes;
- le travail dans l'air comprimé;
- l'utilisation de machines dangereuses ( machines à bois, presses à métaux, marteaux-pilons,...);
- les travaux de peinture comportant l'usage de produits contenant le plomb;
- les travaux avec utilisation du plomb ou ses alliages, du mercure ou ses alliages, du sulfure de carbone, des composés d'arsenic, du fluor ou ses composés, du benzène, du tétrachlorure de carbone, du tétrachloréthane, du pentachloréthane.

#### b) durée du travail:

La durée du travail des jeunes ne peut excéder 8 heures par jour et 40 heures par semaine.

D'autre part, l'article 19bis de la loi du 16 mars 1971 prévoit que le temps consacré par ces jeunes à suivre l'enseignement à horaire réduit ou une formation reconnue comme répondant aux exigences de l'obligation scolaire à temps partiel, sera considéré comme temps de travail, pour le calcul de la durée du travail.

#### c) période de repos:

Les jeunes travailleurs ne peuvent travailler sans interruption plus de 4 h 30. Si le travail excède 4 h 30, il doit être accordé une demi-heure de repos. Si le temps de travail excède 6 heures, le repos doit être d'une heure, une demi-heure devant être prise en une fois.

Un intervalle de repos de 12 heures doit être respecté entre deux prestations.

#### d) travail de nuit

La nuit s'étend de 20 heures à 6 heures du matin.

En cas de travail en équipes successives la nuit est la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou entre 23 heures et 6 heures.

Les jeunes travailleurs de plus de 16 ans peuvent travailler la nuit :

- en cas de travaux entrepris pour faire face à un accident survenu ou imminent,
- travaux urgents aux machines et au matériel ;
- travaux commandés par une nécessité imprévue ;
- travaux autorisés dans des entreprises ou à des travaux déterminés par arrêté royal pris après consultation de la commission paritaire;

Dans les trois premiers cas le travail peut avoir lieu jusqu'à 23 heures au maximum

#### e) repos hebdomadaire

Il est interdit d'occuper des jeunes au travail le dimanche sauf cas de force majeure prévus aux articles 12, 3° et 4° de la loi du 16 mars 1971. L'employeur qui fait usage de cette possibilité doit en avvertir dans les trois jours l'Inspection des lois sociales.

Des dérogations à l'interdiction du travail du dimanche peuvent être octroyées par arrêté royal, pris après avis de la commission paritaire. Même dans ce cas le jeune ne pourra toutefois être occupé plus d'un dimanche sur deux.

## **2. Transposition de la directive**

La transposition de la directive s'est réalisée par la loi du 21 mars 1995 et par l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif à la protection des jeunes au travail. Ces textes ont remplacé ou modifié certaines règles applicables aux jeunes.

### 1) Durée du travail des jeunes

Dans le cas des jeunes travailleurs la durée du travail est définie comme étant le temps pendant lequel le jeune est à la disposition d'un ou plusieurs employeurs (art. 30, 3° loi du 16 mars 1971).

### 2) travail de nuit

En cas de travail en équipes successives la période de nuit a été ramenée à la période comprise entre 22 heures et 6 heures ou entre 23 heures et 7 heures.

Par ailleurs même dans les où le travail est possible la nuit sur base d'une dérogation le travail reste formellement interdit entre minuit et quatre heures du matin.

### 3) Repos hebdomadaire

Les travailleurs de moins de 18 ans doivent se voir octroyer, outre le repos du dimanche, un jour de repos hebdomadaire supplémentaire qui suit ou précède immédiatement le dimanche. Lorsqu'ils sont occupés le dimanche ou le jour de repos supplémentaire, le repos hebdomadaire ne peut néanmoins être inférieur à 36 heures consécutives. L'occupation au travail un dimanche ou le jour de repos supplémentaire doit donner lieu à un repos compensatoire dans les six jours qui suivent.

#### 4) Protection des jeunes au travail

Un système d'analyse des risques doit être effectué au sein de l'entreprise. Depuis le 13 juin 1999 en outre une analyse complémentaire doit être réalisée en ce qui concerne les jeunes travailleurs.

Pour la catégorie des jeunes travailleurs, l'employeur doit, avant toute mise au travail, effectuer une analyse des risques spécifiques existants pour les jeunes et qui seraient le résultat par exemple de leur manque d'expérience, de leur absence de conscience du danger ou de l'inachèvement de leur développement.

Cette analyse doit permettre de reconnaître :

- les agents physiques, biologiques et chimiques auxquels les jeunes risquent d'être exposés (annexe, A de l'arrêté royal);
- les procédés et travaux auxquels ils risquent d'être occupés (annexe, B de l'arrêté royal);
- les endroits auxquels ils risquent d'être présents(annexe, C de l'arrêté royal).

Pour identifier toute activité susceptible de présenter un risque spécifique, l'employeur doit définir, déterminer et évaluer les points suivants :

- l'équipement et l'aménagement du lieu de travail et du poste de travail ;
- la nature, le degré et la durée de l'exposition aux agents chimiques, physiques et biologiques ;
- l'aménagement, le choix et l'utilisation d'agents et d'équipements de travail, notamment de machines, d'appareils et d'engins, ainsi que leur manipulation ;
- l'organisation du travail, c'est-à-dire l'aménagement des procédés de travail et du déroulement du travail et leur interaction ;
- l'état de la formation et de l'information des jeunes au travail.

Cette évaluation doit être :

- effectuée avant la mise au travail des jeunes;
- renouvelée et adaptée au moins une fois par an;
- renouvelée et adaptée à chaque modification importante du poste de travail.

Lorsqu'un risque a été constaté, l'employeur doit mettre en œuvre des mesures appropriées qui sont constituées :

- d'une part, de mesures de prévention de prévention générales prévues dans le cadre de la réglementation relative à la politique du bien-être des travailleurs;

- d'autre part, de mesures de prévention propres à cette catégorie de travailleurs :
  - interdiction de certaines activités ;
  - surveillance médicale spécifique.

L'employeur doit également informer les jeunes au travail de tous les risques qu'ils encourent ainsi que de la nature des mesures prises en cas de risque révélé.

#### *Interdiction de certaines activités :*

Interdiction des travaux dangereux tels que ceux qui :

- vont objectivement au-delà des capacités physiques ou psychologiques des jeunes ;
- impliquent une exposition à des agents toxiques, cancérigènes, causant des altérations génétiques héréditaires, ayant des effets néfastes pour le fœtus pendant la grossesse ou ayant tout autre effet néfaste chronique sur l'être humain ;
- impliquent une exposition à des radiations ionisantes ;
- présentent des facteurs de risques d'accident dont on peut supposer que des jeunes, du fait de leur manque de sens de la sécurité ou de leur manque d'expérience ou de formation, ne peuvent les identifier ou les prévenir;
- qui exposent à des températures extrêmes de froid ou de chaud ou qui exposent à des bruits ou vibrations.

Sont en toute hypothèse considérés comme dangereux les travaux qui impliquent une exposition aux agents chimiques, physiques et biologiques repris à l'annexe de l'arrêté royal, point A.1, A.2, A.3, a),b),c),d)., Les procédés et travaux visés à l'annexe, point B et la présence des jeunes dans les endroits énumérés à l'annexe, point C.

Une copie de l'arrêté royal du 3 mai 1999 est joint en annexe

### **3. Diffusion de la nouvelle législation**

L'information sur les dispositions légales applicables aux jeunes s'est notamment faite via les publications du Ministère de l'Emploi et Travail.

On peut citer à ce propos un numéro de la Revue du travail « Les jeunes et le travail : un regard pluriel » (numéro 24 de 1996) ; et les brochures d'information « Clés pour le travail des enfants » et « Clés pour le travail des étudiants » et « La réglementation du travail et le bien-être des travailleurs. ».

Par ailleurs, l'information se réalise également via le site Internet du Ministère fédéral de l'Emploi et Travail ([www.meta.fgov.be](http://www.meta.fgov.be)). C'est ainsi que sur ce site le public peut prendre connaissance notamment de l'arrêté royal du 3 mai 1999 et d'une explication thématique sur la protection des jeunes au travail.

#### **4. Contrôle de la mise en œuvre**

Le contrôle de la réglementation relative au travail des jeunes se réalise via l'Inspection des lois sociales compétente notamment pour tout l'aspect réglementation du travail et via l'Inspection technique compétente pour l'aspect sécurité du travail.

Ces contrôles ont lieu dans le cadre des visites d'entreprises qui peuvent avoir lieu soit de manière spontanée soit sur base de plaintes.

Représentation permanente du Danemark  
auprès de l'Union européenne à Bruxelles

**Premier rapport d'évaluation par le Danemark de la mise en œuvre de la directive  
94/33/CE du 22 juin 1994 concernant la protection des jeunes au travail**

Annexe : 1

Référence : 400.S.4-0-6

Date : 20 février 2002

Veillez trouver ci-joint le premier rapport d'évaluation concernant l'objet sous rubrique.

Formule de politesse

Stig Hansen Nørgaard  
Beskaeftigelsesattaché

Premier rapport d'évaluation par le Danemark de la mise en œuvre de la directive 94/33/CE du 22 juin 1994 concernant la protection des jeunes au travail, cf. article 17, paragraphe 4, de la directive.

## 1. Introduction

### **À terre**

La loi danoise de 1975 sur la santé et la sécurité au travail concerne le travail effectué pour le compte d'un employeur, bien que certaines dispositions s'appliquent également au travail non salarié.

Cette loi est une loi-cadre qui comprend des dispositions générales concernant un environnement de travail sûr et sain. Elle détermine les responsabilités de l'employeur et les tâches et compétences de l'inspection du travail.

Cette loi habilite le ministre du travail à publier des arrêtés qui approfondissent les dispositions de caractère général concernant les prescriptions pour l'environnement de travail.

L'élaboration des arrêtés doit se faire en collaboration avec le Conseil des conditions de travail. Toutes les propositions d'arrêté sont élaborées par l'inspection du travail et examinées par un comité relevant du Conseil des conditions de travail, constitué de représentants des employeurs et des travailleurs. L'arrêté est ensuite présenté au Conseil des conditions de travail avant que le projet soit soumis à la décision du ministre.

En ce qui concerne les propositions législatives, elles sont examinées au sein du Conseil des conditions de travail qui émet un avis, avant d'être transmises au Parlement.

Le Conseil des conditions de travail joue donc un rôle essentiel, en tant qu'organe consultatif dans le cadre de l'élaboration des lois et des arrêtés dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.

Le rapport a été soumis au Conseil des conditions de travail où les organisations patronales et syndicales sont représentées.

Au Danemark, les partenaires sociaux sont associés depuis longtemps à l'élaboration de la législation sur la santé et la sécurité au travail dans des réunions où ils expriment des points de vue qui sont repris dans un compte rendu et, le cas échéant, dans le présent rapport.

### **Travail offshore**

La loi sur la santé et la sécurité au travail ne s'applique pas aux installations maritimes couvertes par la loi relative à certaines installations maritimes. La santé et la sécurité au travail sur ces installations sont régies par la loi relative à certaines installations maritimes qui, tout comme la loi sur la santé et la sécurité au travail, est dans une large mesure une loi-cadre. Cette loi détermine les responsabilités des employeurs et les tâches et compétences des autorités de contrôle. Elle énonce une série d'intérêts généraux à préserver lors de la publication de prescriptions administratives dans son domaine d'application.

Le ministère de l'énergie (actuellement le ministère de l'économie et du commerce) peut publier des prescriptions administratives complémentaires fondées sur cette loi avec la collaboration d'une commission de coordination où sont représentées une série d'autorités et d'organisations patronales et syndicales.

Aucune autorisation d'employer des jeunes de moins de 18 ans dans le cadre d'une activité professionnelle sur une installation maritime n'a été délivrée à ce jour.

### **Navigation maritime**

La loi sur la sécurité en mer (loi récapitulative n° 554/2000) et la loi sur les gens de mer (loi récapitulative n° 766/1995) sont applicables aux navires marchands et aux navires de pêche ainsi qu'à toute personne employée à bord de ces navires.

La loi sur la sécurité en mer est une loi-cadre qui habilite le ministre de l'économie et du commerce à arrêter des prescriptions administratives relatives à la sécurité et à la santé à bord des navires. Elle définit les obligations des armateurs, des capitaines et des membres de l'équipage, et contient des dispositions en matière de surveillance et de contrôle. La Direction de la navigation maritime est chargée de son application.

Les prescriptions administratives relatives à la santé et à la sécurité à bord des navires sont élaborées par la Direction de la navigation maritime, en collaboration avec le comité de la santé et de la sécurité au travail, qui est un sous-comité relevant du Conseil de l'inspection des navires institué en application de la loi. Les organisations patronales et syndicales dans le domaine de la navigation maritime (marine marchande et pêche) y sont représentées. Les partenaires sociaux sont impliqués depuis longtemps dans l'élaboration de la réglementation. La Direction de la navigation maritime est chargée de la publication officielle des prescriptions administratives (arrêtés et prescriptions techniques).

Environ 100 personnes de 16 à 18 ans sont employées dans le domaine de la navigation maritime.

### **Navigation aérienne**

Les équipages ne comportent pas de jeunes car l'âge minimal pour obtenir un brevet est 18 ans.

## **2. Droit en vigueur**

### **À terre**

La directive 94/33/CE du Conseil relative à la protection des jeunes au travail est mise en œuvre au Danemark par les dispositions de la loi sur la santé et la sécurité au travail (loi récapitulative n° 184 du 22 mars 1995), de la loi n° 458 du 12 juin 1996 portant modification de la loi sur la santé et la sécurité au travail (jeunes de moins de 18 ans) et par la révision de l'arrêté n° 516 du ministère du travail, du 14 juin 1996, concernant le travail des jeunes.

L'arrêté concernant le travail des jeunes est en outre fondé sur des arrêtés antérieurs. Il reprend largement les règles de ces arrêtés sur le travail des jeunes avec les modifications et les ajouts rendus nécessaires par la directive, dans le cadre de la transposition.

La transposition de la directive n'a pas apporté de grands changements, dans la mesure où les niveaux de protection de la directive et de la loi sur la santé et la sécurité au travail étaient globalement les mêmes. Sur certains points, les prescriptions de la directive étaient cependant plus strictes, ce qui a entraîné une adaptation de la réglementation danoise.

Les changements les plus importants résultant de la transposition de la directive sont indiqués ci-après.

La limite d'âge inférieure pour l'accès des jeunes à la vie professionnelle est passée de 10 à 13 ans. La directive fixe en outre une double condition en ce qui concerne cette limite d'âge, dans la mesure où le jeune doit avoir 15 ans accomplis et ne plus être soumis à l'obligation de scolarisation, alors que la loi sur la santé et la sécurité au travail ne prenait en compte que la limite d'âge.

De plus, la directive contient une règle plus stricte en ce qui concerne la période de repos. Elle établit pour ces tous jeunes une période de repos de 14 heures par jour et impose deux jours de congé par période de sept jours.

La dernière différence importante est l'introduction, par la directive, d'un droit d'information général en vertu duquel l'employeur est tenu d'informer la personne qui exerce l'autorité parentale ou le tuteur du fait que le jeune exerce un emploi.

### **Travail offshore**

Dans le domaine du travail offshore, la directive 94/33/CE relative à la protection des jeunes au travail est mise en œuvre au Danemark par les dispositions de l'arrêté n° 711 du 16 novembre 1987 du ministère de l'énergie concernant la sécurité des installations maritimes. Cet arrêté instaure une véritable interdiction d'employer des jeunes de moins de 18 ans dans le cadre d'une activité professionnelle sur des installations maritimes sans l'autorisation de l'autorité de contrôle, qui peut être subordonnée à certaines conditions relatives notamment à la nature du travail et à la durée de la période de repos et de congé.

Dans le domaine du travail offshore, les dispositions nationales relatives à la protection des jeunes au travail vont donc plus loin que la directive qui n'a pas apporté de changement à la situation juridique déjà existante.

### **Navigation maritime**

Dans le secteur de la navigation maritime, la directive 94/33/CE du Conseil relative à la protection des jeunes au travail est mise en œuvre par l'arrêté n° 662 de la Direction de la navigation maritime, du 5 juillet 1996, concernant le travail des jeunes à bord des navires. Le travail en mer des jeunes est aussi régi en partie par la prescription technique A n° 2 du 26 août 1996 relative à l'exécution d'un travail à bord d'un navire.

La loi sur les gens de mer interdit d'affecter tout jeune de moins de 16 ans à des tâches à bord d'un navire. L'arrêté n° 900/2000 concernant l'examen médical des gens de mer et des pêcheurs, qui institue un examen médical périodique obligatoire pour toutes les personnes travaillant en mer, fixe des exigences plus strictes pour les membres de l'équipage âgés de 16 à 18 ans, en prévoyant notamment que ceux-ci doivent subir chaque année un examen médical avec un résultat satisfaisant.

### 3. Information sur la nouvelle législation et ses mesures d'accompagnement

#### **À terre**

Depuis la transposition de la directive relative à la protection des jeunes au travail, une série de mesures ont été prises dans le secteur du travail des jeunes.

Il convient à ce sujet de signaler qu'en mai 1996, le Parlement a accordé un large soutien à un programme d'action intitulé "Programme d'action pour un environnement de travail sain en 2005", qui présente les principaux objectifs de la contribution à la prévention jusqu'en 2005 et constitue un cadre commun pour toutes les contributions du secteur de l'environnement du travail.

Ce programme d'action comporte 7 objectifs, et notamment celui concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles parmi les enfants et les jeunes. Cet objectif vise à réduire au maximum ou à éviter les accidents des enfants et des jeunes résultant du travail.

#### *Lignes directrices*

L'inspection du travail a publié une série d'instructions sur la façon d'interpréter la réglementation concernant le travail des jeunes. Il s'agit de la communication de l'inspection du travail n° 4.01.4 de mars 1999 sur le travail des jeunes (qui annule et remplace la version de juin 1997), la communication n°4.01.5 de juin 1997 sur le travail des enfants et des jeunes dans le domaine culturel et la communication n°4.01.6 de février 1998 sur l'application de la législation sur la santé et la sécurité au travail aux jeunes en apprentissage.

Ces instructions constituent avec l'arrêté sur le travail des jeunes les premières sources d'information relatives aux dispositions de la directive et à la pratique administrative dans le secteur du travail des jeunes.

En outre, l'inspection du travail a publié 48 lignes directrices sectorielles concernant les problèmes les plus fréquents en matière de santé et de sécurité au travail dans les différents secteurs. Dans 20 de ces 48 lignes directrices, le travail des jeunes est présenté comme l'un des problèmes les plus importants. Ces lignes directrices soulignent d'une

part où les problèmes se posent et d'autre part comment ils apparaissent. De plus, elles reprennent la législation pertinente en la matière. Ces lignes directrices sont une concrétisation des dispositions de la directive.

Ces lignes directrices ainsi que l'arrêté sur le travail des jeunes sont disponibles sur la page d'accueil de l'inspection du travail [www.arbejdtilsynet.dk](http://www.arbejdtilsynet.dk). Les utilisateurs s'intéressent de plus en plus à la recherche d'informations sur l'environnement du travail sur Internet.

### *Actions*

Depuis la transposition de la directive, l'inspection du travail a mené plusieurs actions, dans lesquelles le travail des jeunes a été le thème principal ou un des thèmes principaux.

En 1997, l'inspection du travail a mené une action spéciale concernant les jeunes de moins de 18 ans en vue d'attirer l'attention sur la réglementation en matière de travail des enfants et des jeunes. En 1997, dans le cadre d'une action dans le secteur agricole, l'accent était mis, parmi deux thèmes sélectionnés, sur les accidents affectant les enfants et les jeunes. En 1999, l'inspection du travail a mené une action spéciale portant sur le travail solitaire des jeunes dans les magasins. En 1999, elle a également mené une campagne d'information sur l'UE dans le secteur agricole, dans laquelle un des thèmes traités concernait les enfants et les jeunes. En 2000, l'inspection du travail a mené une action dans le secteur de l'industrie des produits de l'acier et de la métallurgie, ainsi que dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration. Dans les deux cas, elle s'est concentrée sur le travail des jeunes comme étant un des principaux problèmes du domaine de la santé et de la sécurité au travail. En 2001 l'inspection du travail mènera une action dans le secteur des écoles professionnelles.

### *Travail de surveillance*

Le nombre d'interventions de l'inspection du travail dans le domaine du travail des jeunes ressort dans le tableau 1 ci-dessous.

*Tableau 1 Interventions de l'inspection du travail ventilées selon l'exposition, le type d'intervention et l'année*

<b>Exposition</b>	<b>Année</b>	<b>Injonction</b>	<b>Conseils</b>	<b>Nombre total d'interventions</b>
Travail solitaire	1996	42	133	175
	1997	12	12	24
	1998	5	4	9
	1999	83	43	135
	Total	142	192	343
Enfants et jeunes	1996	107	216	323
	1997	158	279	437
	1998	50	127	177
	1999	214	99	314
	Total	529	721	1251
Total		671	913	1594

Les interventions en matière de travail solitaire peuvent concerner d'autres travailleurs que les enfants et les jeunes, mais dans l'ensemble toutes les interventions ont eu lieu dans le cadre du travail solitaire des enfants et des jeunes.

Il ressort du tableau qu'en ce qui concerne le travail solitaire des enfants et des jeunes, il y a eu un bon nombre d'injonctions et de conseils en 1996, lorsque la nouvelle réglementation est entrée en vigueur, et en 1999, lorsqu'une action spéciale s'est concentrée sur le travail solitaire des enfants et des jeunes.

En ce qui concerne le travail des enfants et des jeunes en général, il y a eu un bon nombre d'injonctions et de conseils en 1996, lorsque la nouvelle réglementation est entrée en vigueur et en 1997 et 1999, lorsque des actions spéciales concernant le travail des enfants et des jeunes ont été menées.

### *Enveloppes*

Pour soutenir les efforts portant sur la santé et la sécurité au travail dans les établissements d'enseignement, le ministère du travail a créé une enveloppe spéciale. Cette enveloppe couvre la période 1997 - 2001 et est administrée par l'inspection du travail. La loi sur la santé et la sécurité au travail couvre les jeunes qui sont dans des établissements d'enseignement, lorsqu'ils réalisent des tâches pratiques, qui ne sont pas considérées comme un travail, pour un employeur. Ceci constitue le domaine élargi de la loi sur la santé et la sécurité au travail et ne relève donc pas du champ d'application de la directive.

Une enveloppe a également été allouée par le ministère du travail à l'étude de la santé et de la sécurité au travail dans le secteur agricole. Cette enveloppe couvre les années 2000 à 2002 et est administrée par l'inspection du travail.

### *Activités des conseils sectoriels des conditions de travail*

Les partenaires sociaux groupés dans les conseils sectoriels des conditions de travail ont, en collaboration avec le ministère du travail, planifié ou réalisé les activités suivantes, qui concernent essentiellement les enfants et les jeunes.

*Tableau 2 Activités des Conseil sectoriels des conditions de travail (CSCT) à partir de 1999*

CSCT	Titre
Bâtiment	Instructions pour la pose de béton et de briques (1999-2000)
Commerce	Enfants et jeunes (1999-2000)
Commerce	Règles de sécurité dans les magasins (1999-2000)
Commerce	Évaluation du lieu de travail dans les magasins - ABC de l'environnement du travail (1999-2000)
Commerce	Introduction à l'évaluation du lieu de travail (1999-2000)
Commerce	§9 - formation (1999-2000)

Commerce	Enfants et jeunes (1999)
Agriculture	Travail des enfants et des jeunes dans l'agriculture (1999)
Agriculture	Manuels de sécurité (1999-2000)
Secteur sanitaire et social	Comparaison des accidents du travail et des maladies professionnelles dans différents lieux de travail
Enseignement et recherche	Conseils - les risques dans l'enseignement II (1999-2000)

Avant 1999, les conseils sectoriels des conditions de travail ont aussi planifié et réalisé des activités ciblées sur les enfants et les jeunes.

Les partenaires sociaux ont aussi apporté leur contribution par des brochures dans ce domaine.

### **Travail offshore**

Dans le domaine du travail offshore, il n'y a pas eu de campagnes d'information ni d'actions similaires particulières car les jeunes de moins de 18 ans n'exercent pas d'activité professionnelle sur des installations maritimes. La réglementation relative à la santé et à la sécurité au travail dans le domaine du travail offshore est disponible en danois - et aussi, dans une large mesure, en anglais - sur la page d'accueil de la Direction de l'énergie <http://www.ens.dk/>

### **Navigation maritime**

Il n'a été pris aucune mesure d'accompagnement spécifique concernant le travail des jeunes à bord des navires.

## **4. Contrôle de la mise en œuvre**

### **À terre**

En tant qu'autorité compétente dans ce domaine, l'inspection du travail est tenue d'exercer une surveillance auprès des entreprises et de contrôler le respect des dispositions de la directive. Ce sont les entreprises elles-mêmes qui ont la responsabilité de faire en sorte que la loi sur la santé et la sécurité au travail soit respectée. A cet effet, les entreprises de 5 salariés ont établi un groupe/organe de sécurité. Le règlement sur l'évaluation du lieu de travail concerne toutes les entreprises et il doit être écrit et aborder tous les problèmes de santé et de sécurité au travail que rencontrent les entreprises, y compris en ce qui concerne l'environnement du travail des jeunes.

L'inspection du travail dispose de 14 agences locales qui ont un contact étroit et direct avec les entreprises et leurs organes de sécurité.

Les agences de l'inspection du travail doivent vérifier que les entreprises observent la législation sur l'environnement du travail et prodiguer conseils, informations et injonctions.

Il n'y a pas eu, à notre connaissance, de problèmes liés au contrôle de la mise en œuvre de la nouvelle législation.

### **Travail offshore**

La Direction de l'énergie effectue des inspections dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail sur les installations maritimes couvertes par la loi relative à certaines installations maritimes, notamment pour veiller à ce que des jeunes de moins de 18 ans n'y soient pas employés dans le cadre d'une activité professionnelle sans son autorisation.

Au cours de ses inspections, la Direction de l'énergie n'a pas constaté d'emploi de jeunes de moins de 18 ans dans le cadre d'une activité professionnelle sur des installations maritimes.

### **Navigation maritime**

La Direction de la navigation maritime est l'autorité publique chargée de la surveillance de la mise en œuvre de la directive en ce qui concerne le travail à bord des navires ; elle veille notamment au respect des prescriptions administratives, injonctions et interdictions arrêtées conformément à la législation sur le travail des jeunes.

La protection des jeunes qui travaillent à bord de navires relève des activités ordinaires d'inspection.

## **5. Évaluation de l'efficacité**

### **À terre**

Il y a des problèmes de méthodologie importants en ce qui concerne les données sur les accidents du travail ou les maladies professionnelles.

Tout d'abord les chiffres dans ce domaine sont donnés comme des chiffres absolus. Il n'est pas possible de dénombrer les incidents déclarés pour les jeunes de moins de 18 ans, c'est-à-dire de déterminer le nombre de maladies liées au travail et d'accidents déclarés par rapport au nombre de jeunes exerçant une activité professionnelle. Cela est dû essentiellement à une grande incertitude dans l'établissement de chiffres de l'emploi valides pour ce groupe d'âge.

Ensuite, il y a une sous-déclaration dans ce domaine pour les jeunes de moins de 18 ans. Les enquêtes ont montré par exemple que seulement 20% de l'ensemble des accidents du travail parmi les jeunes de moins de 18 ans étaient déclarés.

Dans ce contexte, on peut souligner que les cas d'empoisonnement ne sont enregistrés que si l'incident a entraîné une incapacité de travail d'un jour ou plus, en plus de la journée de l'accident. Les jeunes de moins de 18 ans ne travaillant généralement que quelques jours par semaine, un jour de maladie ne sera pas toujours remarqué par l'employeur, si ce n'est pas un jour de travail.

En ce qui concerne les maladies professionnelles, le décompte ne porte que sur les maladies qui sont constatées et déclarées avant que le jeune ait atteint ses 18 ans. On peut cependant supposer que les maladies que ces jeunes attrapent dans le contexte de leur travail réapparaissent souvent plus tard.

### *Les maladies professionnelles*

Selon les décomptes de l'inspection du travail relatifs aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, il y a eu une tendance très nette à la baisse pour l'ensemble des maladies professionnelles parmi les jeunes de moins de 18 ans pendant la période 1993-1999. Cette baisse est due essentiellement à une diminution du nombre des maladies de peau de type allergique (l'eczéma), qui devrait résulter d'une série d'activités de prévention et notamment des restrictions fixées dans le secteur des "travaux en atmosphère humide", tels que le nettoyage ou le travail en cuisine. Pour les maladies de l'appareil locomoteur, il n'y a pas de tendance particulière.

En ce qui concerne les statistiques sur l'évolution des maladies chez les jeunes de moins de 18 ans, voir l'annexe 1.

### *Les accidents du travail*

Que ce soit pour les accidents mortels, les accidents graves ou les simples accidents, il n'y a pas d'évolution notable parmi les jeunes. Le nombre d'accidents mortels déclarés pour les enfants et les jeunes est trop faible pour qu'on puisse parler d'une évolution. Il a cependant été possible de déceler une tendance pour l'ensemble des accidents au niveau sectoriel. Dans le secteur de l'industrie du bois et du meuble, il y a eu une tendance à la baisse. Les autres branches n'ont montré aucune évolution ou une tendance variable. Aucun secteur n'a montré une évolution à la hausse.

Ceci doit être considéré dans le contexte de l'augmentation du nombre de jeunes de moins de 18 ans qui travaillent. Un sondage effectué parmi les jeunes en formation a montré qu'en 1993, il y avait 56% de 13-17 ans qui déclaraient avoir un job. En 1998, ce pourcentage était passé à 71%.

En ce qui concerne les statistiques portant sur l'évolution des accidents parmi les jeunes de moins de 18 ans, voir l'annexe 1.

### **Travail offshore**

Les jeunes de moins de 18 ans n'exercent pas d'activité professionnelle sur des installations maritimes.

### **Navigation maritime**

Nous ne disposons pas de données statistiques suffisantes dans le domaine de la navigation maritime pour évaluer l'incidence de la directive sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, sur la productivité ou sur l'emploi et la compétitivité.

## 6. Situation

### **À terre**

Les données relatives sur la santé et la sécurité au travail pour les jeunes de moins de 18 ans sont donc entachées d'incertitudes. Il peut donc être difficile d'en déduire des informations en ce qui concerne l'effet de la transposition de la directive.

La transposition de la directive et les différentes mesures prises par l'inspection du travail et les autres acteurs de l'environnement de travail a davantage attiré l'attention sur la protection des jeunes au travail et eu une incidence positive sur l'environnement de travail des jeunes.

L'inspection du travail estime que les conseils et les informations sur le travail des jeunes qui ont été donnés ainsi que les actions axées sur le travail des jeunes ont contribué à améliorer la santé et la sécurité au travail pour les jeunes de moins de 18 ans. Ces apports ont néanmoins contribué à occulter le fait qu'il peut encore y avoir des problèmes et l'inspection du travail se concentrera à l'avenir sur la protection des jeunes sur le lieu de travail.

### **Travail offshore**

Les jeunes de moins de 18 ans n'exercent pas d'activité professionnelle sur des installations maritimes.

## 7. Perspectives d'avenir

### **À terre**

L'inspection du travail a tenu avec les partenaires sociaux des discussions sur l'opportunité d'une révision de l'arrêté sur le travail des jeunes, dont le résultat est encore incertain.

Une des propositions concerne l'utilisation d'engins dangereux. Ces engins dangereux sont les tracteurs, les fourragères à moteur et les tondeuses à gazon. Le projet de nouvel arrêté sur le travail des jeunes propose de restreindre la possibilité qu'un jeune de moins de 18 ans puisse travailler avec un tracteur, par ex., dans le cadre d'un travail exécuté pour un employeur.

En outre, il est prévu d'abaisser le poids maximal des charges levées, tirées ou poussées par les jeunes, car les nouvelles connaissances en la matière montrent qu'il faut adopter une limite inférieure.

De plus, il est envisagé d'attacher plus d'importance à une ventilation selon le sexe, l'âge et l'état physique.

### **Travail offshore**

La Direction de l'énergie ne prévoit pas de changements dans ce domaine concernant le travail des jeunes.

## Navigation maritime

Il n'est pas prévu de modifier la réglementation dans ce domaine concernant le travail des jeunes à bord des navires.

Annexe 1

## À terre

### Statistiques pertinentes

Cette annexe est basée sur les données des registres de l'inspection du travail concernant les maladies professionnelles et les accidents du travail pour la période 1993-1999.

À noter que les chiffres des tableaux sont donnés comme des chiffres absolus car il n'est pas possible de dénombrer les incidents déclarés pour les jeunes de moins de 18 ans. Cela est dû avant tout à la grande difficulté d'établir, pour ces groupes d'âge, des chiffres de l'emploi valides, vu qu'il s'agit de groupes où la rotation est particulièrement élevée.

## 1. Maladies professionnelles

### Présentation générale des données

Tableau 1 Nombre de maladies déclarées pour les jeunes de moins de 18 ans pendant la période 1993-99

0-17 ans								
Groupe de diagnostic								
Année d'enregistrement								
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	Total
Troubles de l'appareil locomoteur	12	21	14	12	17	11	8	95
Affections des voies respiratoires	4	4	2	1	4	10		17
Maladies de la peau de type allergique	38	19	22	22	18	15	10	144
Autres maladies	9	7	4	4	5	9	5	43
Total	63	51	42	39	42	39	23	299

Pendant la période 1993-99, un total de 299 maladies ont été déclarées parmi les jeunes de moins de 18 ans. Les maladies de la peau de type allergique et les affections des voies respiratoires (eczéma, urticaire, asthme et rhume des foins) constituent 54% du total des

maladies et les troubles de l'appareil locomoteur représentent 32%. Les autres maladies sont peu représentées.

### Total des maladies déclarées

Ci-dessous: évolution du nombre total de maladies déclarées pour les jeunes de moins de 18 ans pendant la période 1993-99

*Graphique 1 Nombre de maladies déclarées pour les jeunes de moins de 18 ans pendant la période 1993-99*

Enfants (<=17 ans) Nombre total des maladies 1993-99

Chiffres non corrigés des variations de l'emploi

Nombre de maladies

Année d'enregistrement

Régression linéaire: inclinaison - 5,14 (p = 0,0046)

Il y a donc une tendance statistique significative à la baisse dans l'évolution de l'ensemble des maladies parmi les jeunes de moins de 18 ans pendant la période 93-99.

### *Secteurs*

Ci-dessous, le nombre de maladies déclarées dans les 10 secteurs où le plus grand nombre de maladies ont été déclarées en 93-99. Comme ce nombre est relativement faible, on ne peut pas déceler de tendance.

- 29 supermarchés ou entrepôts (55 maladies)
- 35 hôtels ou restaurants (30)
- 28 magasins (23)
- 42 exploitations agricoles (21)
- 40 commerces de pain, tabac, chocolat et confiserie (19)
- 31 sociétés de services aux particuliers et autres services (18)
- 43 entreprises de jardinage et d'exploitation forestière (12)
- 48 établissements d'enseignement et de recherche (10)
- 27 services de bureau et services administratifs (9)
- 20 entreprises de l'industrie du bois et du meuble (9)

- 15 sociétés de commerce en gros (9)

### Troubles de l'appareil locomoteur

Ci-dessous, l'évolution du nombre de troubles de l'appareil locomoteur chez les jeunes de moins de 18 ans en 93-99.

#### *Graphique 2 Nombre de troubles de l'appareil locomoteur chez les jeunes de moins de 18 ans en 93-99*

Enfants (<=17ans) Nombre total de troubles de l'appareil locomoteur 1993-99

Chiffres non corrigés des variations de l'emploi

Nombre de troubles

Année d'enregistrement

Régression de Poisson: ne peut pas être calculée de façon significative

Régression linéaire: inclinaison - 0,04 (p = 0,2282)

Il n'est pas possible d'identifier une tendance statistique significative dans l'évolution des troubles de l'appareil locomoteur dans la tranche d'âge des 0-17 ans.

### *Secteurs*

Ci-dessous: nombre de maladies déclarées dans 10 secteurs où les déclarations de troubles de l'appareil locomoteur ont été les plus nombreuses en 93-99. Comme le nombre de maladies déclarées est relativement faible, on ne peut pas déceler de tendance.

- 29 supermarchés ou entrepôts (28 maladies)
- 35 hôtels et restaurants (7)
- 20 entreprises de l'industrie du bois et du meuble (5)
- 28 magasins (23)
- 15 sociétés de commerce en gros (5)
- 43 entreprises de jardinage et d'exploitation forestière (4)
- 37 abattoirs de porcins et de bovins (4)
- 42 exploitations agricoles (3)
- 48 établissements d'enseignement et de recherche (3)
- 45 sociétés de services aux particuliers et institutions pour adultes (3)

- 11 entreprises de finition (3)

### Maladies de la peau et affections des voies respiratoires de type allergique

Ci-dessous : évolution du nombre des maladies de la peau et affections des voies respiratoires de type allergique pour les jeunes de moins de 18 ans en 93-99

#### *Graphique 3 Nombre de maladies de la peau et affections des voies respiratoires de type allergique pour les jeunes de moins de 18 ans en 93-99*

Enfants(<=17ans) Nombre total de maladies de la peau et affections des voies respiratoires 1993-99

Chiffres non corrigés des variations de l'emploi

Nombre d'affections

Année d'enregistrement

Régression linéaire: inclinaison - 3,8572 (p = 0,0118)

Il y a donc une tendance statistique significative à la baisse dans l'évolution des maladies de la peau et affections des voies respiratoires de type allergique parmi les jeunes de moins de 18 ans pendant la période 93-99.

#### *Secteurs*

Ci-dessous le nombre de maladies déclarées dans les 10 secteurs où les déclarations de maladies de la peau et d'affections des voies respiratoires de type allergique ont été les plus nombreuses en 93-99. Comme le nombre de maladies déclarées est relativement faible, on ne peut pas déceler de tendance.

- 29 supermarchés ou entrepôts (23 maladies)
- 35 hôtels ou restaurants (22)
- 28 magasins (17)
- 42 exploitations agricoles (17)
- 40 commerces de pain, tabac, chocolat et confiserie (16)
- 31 sociétés de services aux particuliers et autres services (18)
- 43 entreprises de jardinage et d'exploitation forestière (6)
- 48 établissements d'enseignement et de recherche (5)
- 27 sociétés de services de bureau et de services administratifs (9)
- 41 producteurs de produits laitiers et de margarine (5)

- 15 entreprises du secteur de la fabrication métallique (5)

## 2. Accidents du travail

### Présentation générale des données

Le tableau ci-dessous donne le nombre d'accidents du travail déclarés pour les jeunes de moins de 18 ans, ventilés selon leur gravité pour la période 93-99.

*Tableau 2 Nombre d'accidents du travail déclarés pour les jeunes de moins de 18 ans, ventilés selon leur gravité pour la période 93-99*

0-17 ans								
Gravité	Année d'enregistrement							
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	total
Accidents mortels	3	4	2	4	4	2	3	22
Accidents graves	89	103	106	112	97	95	101	703
Autres accidents	505	582	588	564	579	545	528	3891
Total	597	689	696	680	680	642	632	4616

Dans la période 93-99, 4 616 accidents du travail impliquant des jeunes de moins de 18 ans ont été déclarés. Les accidents mortels représentaient 1% du total des accidents. Sur 15 accidents mortels depuis 1995, 25 étaient dus à des accidents de la circulation dans le cadre du travail. Les accidents graves représentaient 15% du total des accidents.

### Accidents mortels

Ci-dessous: évolution du nombre d'accidents mortels chez les jeunes de moins de 18 ans en 93-99.

*Graphique 4 Nombre d'accidents mortels déclarés pour les jeunes de moins de 18 ans en 93-99*

Enfants (<=17ans) Accidents du travail 1993-99

Chiffres non corrigés des variations de l'emploi

Nombre d'accidents

Année d'enregistrement

Régression linéaire: ne peut pas être calculée de façon significative

Les chiffres disponibles ne permettent pas de définir une tendance.

### *Secteurs*

Ci-dessous évolution du nombre d'accidents graves chez les jeunes de moins de 18 ans, pour la période 93-99.

### *Graphique 5 Nombre d'accidents graves déclarés pour des jeunes de moins de 18 ans en 93-99*

Enfants (<=17ans) Accidents graves 1993-99

Chiffres non corrigés des variations de l'emploi

Nombre d'accidents

Année d'enregistrement

Régression linéaire: ne peut pas être calculée de façon significative

Les chiffres disponibles ne permettent pas de définir une tendance.

### *Secteurs*

Ci-dessous: nombre d'accidents graves déclarés pour le groupe d'âge de 0 à 17 ans dans les 10 secteurs où les déclarations d'accidents graves ont été les plus nombreuses pendant la période 93-99.

- 42 exploitations agricoles (97 accidents)
- 29 supermarchés et entrepôts (82)
- 13 entreprises d'imprimerie et de publication (67)
- 48 établissements d'enseignement et de recherche (65)
- 06 entreprises de fabrication de machines (39)
- 05 entreprises de fabrication métallique (29)
- 20 entreprises du secteur du bois et du meuble (26)
- 15 sociétés de commerce en gros (25)
- 27 sociétés de services de bureau et de services administratifs (25)
- 10 entreprises de maçonnerie, menuiserie et charpente (24)
- 28 magasins (24)

Les chiffres disponibles ne permettent pas de définir une tendance.

### Ensemble des accidents

Ci-dessous évolution du nombre d'accidents concernant des jeunes de moins de 18 ans en 93-99.

#### *Graphique 6 Nombre d'accidents déclarés concernant des jeunes de moins de 18 ans en 93-99*

Enfants (<=17ans) Nombre total d'accidents 93-99

Chiffres non corrigés des variations de l'emploi

Nombre d'accidents

Année d'enregistrement

Régression linéaire: ne peut pas être calculée de façon significative

Il y a une variation statistique importante entre les différentes années d'enregistrement. Une tendance ne peut cependant pas être décelée.

### *Secteurs*

Ci-dessous: nombre d'accidents déclarés pour des jeunes de 0 à 17 ans dans les 10 secteurs où les déclarations d'accidents ont été les plus nombreuses pour la période 93-99.

*Tableau 3 Total des accidents*

Secteur	Nombre de déclarations 93-99							Évaluation de l'évolution dans la période concernée
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	
29 supermarchés et entrepôts	113	113	114	153	143	124	121	Nombre de déclarations variable
48 établissements d'enseignement et de recherche	75	66	65	60	59	66	64	Pas de changement notable
6 Entreprises de fabrication de machines	36	41	46	40	43	38	31	Pas de changement notable
42 Agriculture	32	36	29	36	37	35	31	Pas de changement notable
13 Imprimerie et publication	36	34	32	36	32	29	29	Pas de changement notable
28 Magasins	26	26	23	24	27	34	34	Pas de changement notable

05 entreprises de fabrication métallique								Pas de changement notable
35 hôtels et restaurants								Nombre de déclarations variable
20 entreprises du secteur du bois et du meuble								Baisse du nombre de déclarations
37 abattoirs de porcins et de bovins								Pas de changement notable

Dans ce qui suit, les secteurs précités sont ventilés selon leur mode d'évolution.

### **Baisse du nombre de déclarations**

- 20 entreprises du secteur du bois et du meuble

### **Nombre de déclarations variable**

- 29 supermarchés et entrepôts
- 35 hôtels et restaurants

### **Pas de changement notable**

- 48 établissements d'enseignement et de recherche
- 06 entreprises de fabrication de machines
- 42 exploitations agricoles
- 13 entreprises d'imprimerie et de publication
- 28 magasins
- 05 entreprises de fabrication métallique
- 37 abattoirs de porcins et de bovins

**Rapport de la République fédérale d'Allemagne  
sur la mise en œuvre pratique de la directive 94/33/CE, du 22 juin 1994,  
relative à la protection des jeunes au travail**

**Avant-propos :**

Le rapport reprend pour l'essentiel la structure du « Plan modèle pour le rapport national sur la mise en œuvre pratique de la directive 94/33/CE relative à la protection des jeunes au travail » transmis par la Commission européenne (Direction générale de l'emploi et des affaires sociales) par courrier du 6 novembre 2001.

**1. Introduction**

En République fédérale d'Allemagne, la protection de la sécurité et de la santé dans les entreprises et les administrations est assurée en principe par l'employeur ou le directeur de l'administration. Celui-ci doit donc veiller en particulier à ce que les dispositions pertinentes en matière de sécurité du travail soient appliquées. L'élaboration de la législation dans le domaine de la sécurité au travail et le contrôle du respect des normes de sécurité font l'objet en Allemagne d'un double système. En conséquence, la sécurité au travail est un domaine qui concerne aussi bien les autorités gouvernementales que les organismes de gestion des assurances-accidents obligatoires.

Dans l'administration publique, les compétences et les prérogatives apparaissent diversifiées. La législation en matière de sécurité du travail relève principalement de la Fédération. Le Parlement fédéral adopte les lois dans ce domaine – lois soumises, sous certaines conditions, à l'approbation du Bundesrat. Les décrets sont édictés par voie de délégation législative par le gouvernement fédéral ou par un ministère, le cas échéant en accord avec un autre ministère (et lorsque la base de délégation le prévoit, avec l'approbation du Bundesrat). Au sein du gouvernement fédéral, le ministère du travail et des affaires sociales est responsable de la sécurité au travail et également, par conséquent, de la protection des jeunes et des enfants au travail ; en revanche, le secteur public relève de la compétence du ministère de l'intérieur. Le contrôle du respect des dispositions en matière de sécurité au travail incombe pour l'essentiel aux autorités administratives des Länder opérant dans différentes branches et à différents niveaux.

La législation nationale en matière de sécurité au travail est complétée par des normes de prévention des accidents fixées par les organismes autonomes de gestion des assurances-accidents obligatoires. Ainsi, les partenaires sociaux sont concrètement associés à l'adoption des normes de prévention des accidents. Ces normes peuvent concrétiser la législation nationale dans des branches d'activité spécifiques, introduire des réglementations qui la renforcent ou intervenir dans des domaines où il n'existe pas (encore) de dispositions nationales. Les organismes de gestion des assurances-accidents veillent au respect de ces normes dans les entreprises par le biais de leurs propres services techniques de surveillance.

Aux fins de la réalisation du présent rapport, le ministère fédéral du travail a demandé aux autorités fédérales compétentes de formuler leur avis sur la base du plan modèle de rapport transmis par la Commission européenne et a recueilli des rapports partiels rédigés par les administrations et les ministères chargés de la sécurité du travail dans les différents Länder. Pour les organismes de gestion des assurances-accidents, la Fédération des organisations professionnelles industrielles et la Fédération des organisations professionnelles agricoles ont été consultées. Ont été invitées à soumettre leur point de vue, en outre, la Confédération allemande des syndicats, la Fédération des fonctionnaires allemands, l'Union fédérale des chefs d'entreprises allemands ainsi que l'Union centrale de l'artisanat allemand. Le ministère fédéral de l'intérieur a rédigé un rapport partiel pour le secteur public. A cet égard, le ministère a invité les plus hautes autorités fédérales et les ministères de l'intérieur des Länder ou les ministères et administrations des Länder compétents, les services rattachés et l'organisme de gestion des assurances-accidents des employés et des ouvriers de la Fédération à livrer leur point de vue sur la base du plan modèle de rapport.

Le ministère fédéral du travail a rédigé le rapport général en tenant compte des rapports partiels et des avis qui lui ont été soumis. Les points de vue des partenaires sociaux ont été signalés sous les différentes sections du rapport. La Confédération allemande des syndicats n'a pas livré de contribution.

## **2. Situation juridique**

### **Situation juridique avant l'adoption de la directive**

Depuis le dix-neuvième siècle, l'Allemagne dispose de lois d'inspirations différentes dans le domaine de la protection des enfants et des jeunes au travail. La loi sur la protection des jeunes au travail (JArbSchG) actuellement en vigueur date de 1976. Elle contient des réglementations qui couvrent

l'ensemble de la protection des enfants et des jeunes au travail. La loi relative aux gens de mer prévoit des dispositions spéciales applicables à la protection des enfants et des jeunes travaillant dans le secteur de la navigation. La protection des jeunes fonctionnaires est garantie dans des règles du statut fédéral des fonctionnaires et des dispositions législatives adoptées par les Länder.

La loi du 12 avril 1976 sur la protection des jeunes au travail (Journal Officiel I p. 965) interdisait déjà le travail des enfants (article 5), le terme enfant désignant toute personne qui n'a pas encore atteint l'âge de 14 ans (article 2). Les adolescents, soit les personnes âgées de quatorze à dix-huit ans, soumis à l'obligation scolaire à temps plein étaient placés sur le même pied que les enfants. Faisaient exception à l'interdiction de travail des enfants : le travail des enfants aux fins de l'ergothérapie, dans le cadre d'un stage exécuté en entreprise pendant la période de la scolarité obligatoire à temps plein ou en exécution d'un arrêt du tribunal. En outre, l'interdiction n'était pas applicable aux enfants âgés de plus de treize ans exerçant un travail temporaire dans l'agriculture, procédant à la distribution de journaux et de revues, ou prêtant assistance dans des activités sportives, dans la mesure où il s'agissait de travaux légers et adaptés à leur condition.

Aux fins de la protection de la santé des jeunes, la loi prévoyait en outre des limitations au travail des adolescents. L'âge minimal d'admission au travail était fixé à quinze ans (article 7). Les jeunes âgés de quatorze ans non soumis à l'obligation scolaire à temps plein pouvaient être occupés dans le cadre d'une relation établie aux fins de leur formation professionnelle et, en dehors de cette relation, exclusivement à des travaux légers et adaptés à leur âge à concurrence de sept heures par jour et de 35 heures par semaine (article 7).

Les adolescents ne pouvaient pas travailler plus de huit heures par jour ou de 40 heures par semaine (article 8). Une exception était prévue dans l'agriculture pour les jeunes de plus de seize ans qui pouvaient travailler durant la récolte jusqu'à neuf heures par jour et 85 heures par quinzaine (article 8). La loi prévoyait des réglementations particulières garantissant la participation des apprentis à l'enseignement professionnel ainsi qu'à des examens ou des programmes de formation hors entreprise. En outre, les heures d'enseignement étaient incluses dans la durée de travail des adolescents.

Les adolescents dont la durée journalière de travail était comprise entre quatre heures et demie et six heures avaient droit à un temps de pause de 30 minutes; ceux dont la durée journalière de travail excédait six heures bénéficiaient d'un temps de pause de 60 minutes (article 11).

Des dispositions fixant la durée maximale du travail posté (article 12) et une période de repos d'au moins 12 heures consécutives au terme de la durée journalière de travail étaient également déjà prévues.

La loi prévoyait la semaine de cinq jours (article 15) et l'interdiction de travail les samedis et dimanches (articles 16, 17), et réglementait également le repos nocturne et l'interdiction du travail de nuit pour les adolescents (article 14). Selon ces dispositions, les adolescents ne pouvaient être

employés qu'entre 7h00 et 20h00. La première du 15 octobre 1984 loi portant modification de la loi sur la protection des jeunes au travail, (Journal Officiel 1, p. 1277) a limité l'interdiction de travail, les adolescents pouvant désormais être occupés de 6h00 à 20h00, et autorisé des dérogations à l'interdiction de travail les samedis et dimanche, ainsi qu'à celle du travail de nuit, dans certains secteurs professionnels.

D'autres dispositions réglementaient le droit des adolescents à des congés. Ils sont désormais de 30 jours ouvrables pour les moins de 16 ans, de 27 jours ouvrables pour les moins de 17 ans et d'au moins 25 jours ouvrables pour les adolescents de moins de 18 ans. Les élèves des écoles professionnelles bénéficient de leur congé pendant la période des vacances dans ces écoles (article 19).

La loi contenait également un article interdisant formellement les travaux dangereux (article 22). En sus de la loi sur la protection des jeunes au travail, le décret sur les agents toxiques interdisait les travaux impliquant une exposition à des agents toxiques.

Le travail à la pièce ou au temps était interdit, ainsi que le travail souterrain (articles 23, 24).

Enfin, la loi réglementait les obligations de l'employeur au regard notamment de l'organisation du travail adapté à l'homme (article 28) et de consignes concernant les dangers (article 29). Elle établissait également des normes de surveillance de la santé prévoyant un examen médical initial et des examens de contrôle gratuits, ainsi que des examens de contrôle ultérieurs (article 32 et suivants.).

La loi sur la protection des jeunes au travail ne s'applique pas aux adolescents membres de l'équipage d'un navire. Ces adolescents font l'objet de dispositions indépendantes figurant dans la loi du 26 juillet 1957 sur les gens de mer (Journal Officiel II, p. 713), adaptées à l'encadrement particulier de la navigation maritime. La loi sur les gens de mer, dont les dispositions applicables aux adolescents ont été refondues parallèlement à l'introduction de la loi de 1976 sur la protection des jeunes au travail et de la première loi de 1984 portant modification de la loi sur la protection des jeunes au travail, reprenait les définitions de l'adolescent et d'enfant énoncées dans la loi sur la protection des jeunes au travail. On entendait par enfant toute personne n'ayant pas atteint l'âge de quatorze ans. Un adolescent désignait une personne âgée de plus de quatorze ans et de moins de dix-huit ans, tandis que les adolescents soumis à l'obligation scolaire faisaient l'objet des dispositions applicables aux enfants (article 8, loi sur les gens de mer). Le travail des enfants et des adolescents âgés de moins de quinze ans était interdit (article 94). La loi dressait une liste des interdictions générales de travail et prévoyait la faculté, pour l'autorité responsable de la sécurité au travail, d'ordonner dans des cas particuliers des interdictions ou des limitations de travail pour les adolescents portant sur certaines activités ou sur certains navires. Le capitaine devait prendre les mesures nécessaires pour prévenir les dangers et tenir compte du manque d'expérience des jeunes au regard des conditions particulières du travail en mer (article 95, loi sur les gens de mer).

La durée de travail était en principe limitée à huit heures par jour et quarante heures par semaine (article 96, loi sur les gens de mer). Le travail supplémentaire était autorisé exclusivement en cas d'urgence, pour des exercices d'alerte et la manœuvre des voiles, ainsi que pour écarter un danger, dans la mesure où aucun membre adulte de l'équipage n'était disponible. Comme la loi sur la protection des jeunes au travail, la loi sur les gens de mer prescrivait un temps de pause de 30 minutes pour une durée de travail excédant quatre heures et demie et un temps de pause de 60 minutes pour une durée de travail supérieure à six heures (article 98, loi sur les gens de mer), ainsi que le repos nocturne de 20h00 à 7h00 (article 99, loi sur les gens de mer). La semaine de cinq jours en principe d'application. En mer, les adolescents étaient autorisés à travailler six jours par semaine, pour un maximum de 48 heures. Les adolescents de plus de seize ans chargés du service de quart en mer pouvaient travailler jusqu'à 56 heures par semaine et à partir de 4h00. En cas de travail les sixième et septième jours, l'adolescent devait bénéficier respectivement d'un jour supplémentaire de repos dans un port (article 100, loi sur les gens de mer). La durée des congés faisait l'objet de réglementations identiques à celles de la loi sur la protection des jeunes au travail (article 54, loi sur les gens de mer).

Conformément à l'ancien article 22 de la loi sur la protection des jeunes au travail, les organisations professionnelles ont introduit des limitations au travail des jeunes dans des normes de prévention relatives aux travaux dangereux.

Dans le secteur public, la loi sur la protection des jeunes au travail ne s'applique directement qu'aux jeunes travailleurs et employés. Les jeunes fonctionnaires sont soumis aux réglementations introduites en 1976 à l'article 80a du statut des fonctionnaires fédéraux (BBG) parallèlement à l'adoption de la loi sur la protection des jeunes au travail. Le gouvernement fédéral est habilité à autoriser par décret des dérogations aux dispositions de la loi sur la protection des jeunes au travail pour les jeunes fonctionnaires de police pénitentiaire – et uniquement pour cette catégorie de fonctionnaires – à condition que la nature du service pénitentiaire le requière et pour des exigences de sécurité interne. Le gouvernement fédéral a fait usage de cette faculté en édictant le décret sur les dérogations aux dispositions de la loi du 11 novembre 1977 sur la protection des jeunes au travail pour les jeunes fonctionnaires de police pénitentiaire du corps fédéral de protection des frontières (BGS-JArbSchV), (Journal Officiel I, p. 2071).

En ce qui concerne les fonctionnaires publics dans les Länder, l'article 55a a été introduit dans la loi-cadre relative au statut des fonctionnaires (BRRG) parallèlement à l'adoption de la loi sur la protection des jeunes au travail, cet article dispose que les Länder arrêtent leurs dispositions juridiques au titre de la loi sur la protection des jeunes au travail en tenant compte des besoins de protection particuliers des jeunes fonctionnaires âgés de moins de dix-huit ans. Des dérogations aux dispositions de la loi sur la protection des jeunes au travail applicables aux jeunes fonctionnaires sont autorisées pour les jeunes fonctionnaires de police pénitentiaire, à condition que la nature du service pénitentiaire le

requière et pour des exigences de sécurité intérieure. Des dispositions relatives à la protection des jeunes au travail ont été introduites dans les statuts des fonctionnaires de tous les Länder, soit par renvoi à la loi sur la protection des jeunes au travail avec une délégation de pouvoir réglementaire permettant l'adoption de dispositions dérogatoires pour les jeunes fonctionnaires de police, soit par une délégation totale du pouvoir réglementaire.

### **Modifications de la situation juridique résultant de la transposition de la directive**

La plupart des réglementations relatives à la loi de 1976 sur la protection des jeunes au travail satisfaisaient déjà aux exigences de la directive 94/33/CE, du 22 juin 1994, relative à la protection des jeunes au travail ou allaient au-delà de ces exigences, de sorte que seuls quelques ajustements ont été nécessaires pour procéder à sa transposition. La seconde loi, du 24 février 1997 portant modification de la loi sur la protection des jeunes au travail (Journal Officiel, I, p. 311) devait, pour l'essentiel, refondre uniquement les dispositions concernant l'interdiction du travail des enfants. Le niveau élevé de protection des enfants et des adolescents au travail a été maintenu – conformément à la clause de non-régression énoncée à l'article 16 de la directive.

La modification la plus significative concerne l'extension de l'interdiction de travail aux personnes n'ayant pas encore atteint l'âge de quinze ans (article 5). En outre, la durée des travaux légers et adaptés aux enfants âgés de plus de treize ans faisant exception à l'interdiction de travail des enfants a été limitée en règle générale à deux heures par jour (à trois heures dans les entreprises agricoles familiales). Parallèlement, les caractéristiques spécifiques des travaux autorisés ont été définies. Les travaux légers et adaptés aux enfants sont autorisés pour les enfants à partir de treize ans, sous réserve de l'assentiment du titulaire de l'autorité parentale. On entend par travaux légers tous travaux qui, en raison de la nature propre des tâches qu'ils comportent et des conditions particulières dans lesquelles elles sont effectuées, ne sont pas susceptibles de porter préjudice à la sécurité, à la santé et au développement des enfants, ou à leur assiduité scolaire, leur participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnelle ou à leur aptitude à bénéficier de l'enseignement reçu. La loi n'énonce pas de domaines d'exception spécifiques, mais précise qu'il appartient au gouvernement fédéral de définir par décret, et avec l'approbation du Bundesrat, la nature des travaux légers et adaptés aux enfants. Le décret sur la protection du travail des enfants de 1998 (voir ci-dessous) a été édicté à cet effet. La loi établit expressément que les dispositions générales relatives à la protection des jeunes au travail, telles que la semaine de cinq jours et l'interdiction de travail les samedis et dimanches, sont également applicables au travail des enfants âgés de plus de treize ans faisant exception à l'interdiction de travail (article 5).

La nouvelle réglementation du travail des adolescents établit que les deux jours de repos hebdomadaires doivent être, dans la mesure du possible, consécutifs (article 15). La protection des

jeunes au travail a subi des modifications en ce qui concerne notamment les travaux dangereux. L'interdiction de principe d'emploi des adolescents dans des travaux dangereux fait désormais l'objet de réglementations unifiées introduites par la loi de modification dans la loi sur la protection des jeunes au travail. Les interdictions relatives aux travaux exposant les jeunes à des agents toxiques au sens de la loi sur les substances chimiques, réglementées jusqu'ici dans le cadre du décret sur les agents toxiques, ont été introduites à l'article 22 de la loi sur la protection des jeunes au travail. En outre, la loi interdit d'occuper des adolescents dans des travaux impliquant une exposition à certains agents biologiques. A cet égard, la loi précise expressément qu'avant le commencement d'un travail, l'employeur doit évaluer les risques qui sont liés à ce travail (article 28 a).

Afin de compléter l'adaptation de la loi sur la protection des jeunes au travail, le gouvernement fédéral a édicté, avec l'approbation du Bundesrat, le décret du 28 juin 1998 sur la protection du travail des enfants (KindArbSchV) (Journal Officiel, I, p. 1508). Le décret dresse une liste complète des travaux autorisés pour les enfants âgés d'au moins treize ans et soumis à l'obligation scolaire à temps plein. Ces travaux concernent les services dans un ménage privé (par exemple : garde d'enfants, cours de rattrapage, emplettes), les travaux dans l'agriculture, l'assistance à des activités sportives et à des initiatives ou des manifestations à vocation non commerciale organisées par des églises, des communautés religieuses, des associations, des groupements ou des partis. Les travaux liés à une activité commerciale sont interdits, à l'exception de la distribution de journaux, de revues, de journaux d'annonces et de tracts publicitaires. Précisant davantage la nature des travaux légers adaptés aux enfants de plus de treize ans et aux adolescents soumis à l'obligation scolaire à temps plein, le décret dispose que ne sont pas adaptés aux enfants les travaux exigeant habituellement le maniement de poids de plus de 7,5 kg, et occasionnellement de plus de 10 kg, qui peuvent nuire à leur condition physique du fait d'une posture inadéquate ou présenter certains risques d'accident.

Les dispositions de la loi sur les gens de mer relatives à la sécurité des enfants et des adolescents ont été modifiées conformément aux nouvelles réglementations introduites par la loi sur la protection des jeunes au travail.

A la suite de la transposition de la directive, les organisations professionnelles ont adapté à la nouvelle législation leurs normes de prévention des accidents, en particulier en ce qui concerne les interdictions d'emploi dans des travaux dangereux. Par exemple, le règlement sur la prévention des accidents dans l'agriculture établit que lors de l'attribution de travaux aux assurés, l'entrepreneur doit veiller à ce que ceux-ci soient capables de respecter et de mettre en œuvre les dispositions et les mesures applicables à ces travaux en matière de protection de la sécurité et de la santé.

En ce qui concerne le secteur public, les règles du statut des fonctionnaires sont conformes à la loi sur la protection des jeunes au travail et répondent par conséquent également aux exigences de la directive.

### **Difficultés particulières rencontrées lors de la transposition de la directive dans l'ordre juridique national**

L'Allemagne témoignant déjà, avant l'adoption de la directive, d'un niveau élevé de protection au regard du travail des enfants et des adolescents, des modifications substantielles ne se sont pas avérées nécessaires. Par conséquent, la transposition de la directive n'a pas présenté de difficulté. D'après les informations fournies par les organisations professionnelles, il en a été de même pour l'adaptation des mesures de prévention des accidents.

La Confédération des chefs d'entreprise allemands estime également que la transposition de la directive sur la protection des jeunes au travail n'a pas soulevé de difficulté en Allemagne. Le syndicat allemand des fonctionnaires partage également ce point de vue en ce qui concerne le secteur public et les services privatisés. Des problèmes ou des contestations n'ont pas été signalés.

### **3. Diffusion et accompagnement de la nouvelle législation**

#### **Mesures adoptées pour informer sur la nouvelle législation et mesures d'accompagnement prises pour en faciliter la mise en oeuvre pratique**

Les autorités fédérales et régionales, les organismes de gestion des assurances-accidents et les partenaires sociaux ayant été associés à la formulation et aux processus de transposition de la directive, ils ont été informés à un stade précoce du contenu escompté de la nouvelle législation allemande et ont procédé à sa diffusion, par exemple, dans des revues spécialisées. Les syndicats des employeurs ont veillé notamment à instruire les employeurs sur les nouvelles réglementations.

Le ministère fédéral du travail a diffusé à plusieurs reprises des informations sur le contenu de la directive et de la loi de modification dans ses publications. Le ministère a publié une brochure sur la protection des jeunes au travail - « Klare Sache - Informationen zum Jugendarbeitsschutz und zur Kinderarbeitsschutzverordnung » - qui fournit des explications sur la législation en vigueur et reproduit le libellé de la loi et du décret. Depuis 1997, la brochure a été diffusée à 938.000 exemplaires et devrait être également disponible sur CD-rom à partir de cette année. La brochure « Jo B. - Das Job-Lexikon » (intitulée antérieurement « Wie? - So! - Informationen für Junge Leute »), qui s'adresse spécifiquement aux débutants, publie également, entre autres, des informations sur la loi sur la

protection des jeunes au travail. Depuis 1997, cette brochure a été diffusée à près de 500.000 exemplaires. La loi et le décret sur la protection du travail des enfants, ainsi que les brochures en question, peuvent en outre être téléchargés sur Internet à partir de la page d'accueil du ministère ([www.bma.bund.de](http://www.bma.bund.de)).

Les autorités des Länder chargées de la mise en œuvre des dispositions relatives à la protection des jeunes au travail ont pris de leur propre initiative des mesures visant à faire connaître la nouvelle législation et les mesures de protection des jeunes au travail. D'après les compte-rendus livrés par les Länder, il s'agit dans les détails des mesures suivantes:

Au Bade-Wurtemberg, le ministère des affaires sociales a publié une série de brochures d'information qui s'adressent aux employeurs, aux formateurs, aux éducateurs, aux jeunes poursuivant une formation professionnelle et aux élèves des classes de terminale. Ces brochures fournissent des éclaircissements et des informations sur la mise en œuvre pratique de la législation lors de l'embauche d'adolescents et sont éditées chaque année à quelque 200.000 exemplaires. En outre, des informations sont accessibles sur Internet. D'autre part, les services d'inspection du travail du Land dispensent des conseils aux entreprises qui occupent des jeunes, en vue de les assister dans la mise en œuvre pratique des dispositions relatives à la protection des jeunes travailleurs.

En Bavière, des communiqués de presse et des exposés à l'intention des associations, des éducateurs et des élèves informent régulièrement le public sur les dispositions relatives à la protection des jeunes au travail. Les employeurs bénéficient également des conseils dispensés par les autorités compétentes lors de visites en entreprises. En outre, des informations sur les travaux de vacances et les examens médicaux requis sont diffusées dans la presse avant les grandes vacances et au début de l'année scolaire. Enfin, la Bavière distribue dans les entreprises et les écoles une brochure d'information sur la protection des jeunes au travail et fournit un support pédagogique aux enseignants.

Le Land de Berlin a élaboré différents supports d'information traitant du décret sur la protection du travail des enfants, des travaux de vacances, de l'emploi des enfants dans le cadre de manifestations artistiques. En outre, des thèmes spécifiques de la protection des jeunes au travail ont été abordés dans des communiqués de presse et des interviews télévisées. L'Office du travail, de la santé et de la sûreté technique a organisé en 1998, 1999 et 2000 des sessions spécialisées et des journées « portes ouvertes » à l'intention des entreprises et des administrations dans le but de les informer sur les mesures de sécurité du travail. Jusqu'en 1998, se tenaient deux fois par an des sessions de formation continue à temps complet à l'intention des enseignants sur le thème de la protection des jeunes au travail. Des informations sur l'adaptation des dispositions de la loi sur la protection des jeunes au travail ont été diffusées à l'occasion des contrôles de routine en entreprises.

Au Brandebourg, l'Office de sécurité du travail se consacre depuis de nombreuses années, en coopération avec le Comité de protection des jeunes travailleurs, à la diffusion de la législation relative à la protection des jeunes au travail en utilisant les moyens les plus divers. Outre la réalisation d'une vidéo sur la protection des jeunes au travail, la rédaction d'un rapport technique sur le travail des enfants dans le Brandebourg, l'édition de notices sur le travail des enfants, les travaux de vacances et les stages en entreprises, des calendriers illustrant les vacances scolaires et la protection des jeunes au travail sont distribués chaque année, depuis 1994, en 150.000 exemplaires à tous les élèves des classes de septième jusqu'en dixième du Land Brandebourg. De nouveaux modes de sensibilisation de l'opinion publique ont été explorés, tels que l'organisation à l'échelle régionale, en 1998, d'un concours créatif destiné aux élèves. Un calendrier 1999 a été réalisé par la suite avec les meilleures livraisons des élèves et distribué dans les écoles. Actuellement, le Comité de protection des jeunes travailleurs prépare une présentation à publier sur Internet et a lancé un projet sur le thème du bruit qui est en phase de pilotage.

Le Land de Brême a diffusé dans la presse des informations sur les modifications législatives et les problèmes actuels de la sécurité au travail et adressé sur ce thème des communications écrites aux Chambres de commerce, d'artisanat et d'industrie, aux syndicats et aux différentes associations. Ces communications ont porté ces dernières années en particulier sur le travail des enfants autorisé par décret et sur le travail de vacances. Des informations sur la modification de la loi sur la protection des jeunes au travail ont été diffusées à l'occasion des contrôles de routine en entreprises. En outre, de nombreuses consultations individuelles ont été assurées, le plus souvent par téléphone.

Dans le Land de Hambourg, différentes publications, telles que des notices et des brochures, des communiqués de presse et des contributions publiées sur Internet ont servi ces dernières années à la diffusion des dispositions de la loi sur la protection des jeunes au travail et du décret sur la protection du travail des enfants. En outre, le personnel de l'Office de sécurité du travail dispense des conseils sur les mesures de protection à respecter aux entreprises du Land qui occupent des jeunes.

En Hesse, des brochures d'information traitant de la loi sur la protection des jeunes au travail ont été rédigées et diffusées également dans des langues étrangères. Des panneaux d'information ont été mis en place dans des expositions, des manifestations et des stands d'information ont été organisés. Le Land de Hesse met en outre à disposition un service de consultation téléphonique, publie des communiqués de presse et des présentations sur Internet ayant trait à la protection des adolescents et des enfants au travail. Des comités locaux de protection des jeunes travailleurs ont été institués auprès des offices régionaux de la sécurité du travail et de la sûreté technique, lesquels s'avèrent d'une grande utilité pour canaliser les informations vers les associations, les syndicats et les écoles

professionnelles. De plus, ces comités organisent également des initiatives visant à instruire et informer les intéressés.

Le Mecklembourg-Poméranie occidentale distribue la brochure d'informations éditée par le ministère fédéral du travail. Il publie en outre sa propre brochure qui est mise à jour en permanence. Outre reproduire le texte de la loi, cette brochure fournit de brèves réponses précises à des questions concrètes. Les informations sont également accessibles sur Internet. Les agents d'inspection du travail fournissent des informations sur les dispositions relatives à la protection des jeunes travailleurs dans le cadre de leurs consultations.

En Rhénanie du Nord-Westphalie, les adolescents, les parents, les enseignants et les entreprises bénéficient sur place d'informations et de conseils sur les dispositions relatives à la protection des jeunes au travail actuellement en vigueur grâce au travail de sensibilisation de l'opinion publique réalisé par les services chargés de la sécurité du travail et les comités de protection des jeunes travailleurs. Ce travail de sensibilisation se traduit concrètement par des campagnes de presse, des interviews à la radio, des ateliers d'information, la participation à des foires et des bourses des métiers, la réalisation de dépliants et de calendriers ou l'organisation d'ateliers dans des écoles. En outre, des informations sur la sécurité au travail sont accessibles sur Internet. Les comités locaux de protection des jeunes travailleurs fournissent des informations sur les réglementations en matière de protection des jeunes travailleurs dans le cadre notamment de manifestations ou auprès de stands aménagés dans les foires. Actuellement, le ministère du travail du Land travaille à l'élaboration d'une brochure d'information et d'un site Internet, « Jugendarbeitsschutz-online », ciblé spécifiquement sur les adolescents en entreprises, les établissements professionnels et d'enseignement général ainsi que sur les éducateurs et les enseignants.

Afin de diffuser la législation relative à la protection des jeunes et des enfants au travail, la Rhénanie-Palatinat a édité des publications qui sont distribuées dans les écoles aux enseignants, aux élèves ainsi qu'aux parents. Le Land a publié également une brochure ayant pour thème les allergies et le choix de la profession pour les débutants. Des programmes réalisés par l'inspection du travail dans des branches d'activité déterminées ont été assortis de publications spécifiques éditées par l'office de la protection de l'environnement et de l'inspection du travail. Les agents d'inspection du travail ont dispensé des conseils aux entreprises qui occupent des adolescents et aux adolescents concernés sur la mise en œuvre de la loi sur la protection des jeunes au travail et du décret sur la protection du travail des enfants.

En Saxe, les employeurs ont été informés sur les modifications des dispositions en matière de sécurité applicables au travail des adolescents et des enfants dans le cadre d'inspections réalisées sur les lieux de travail et en réponse à leurs questions. A cet égard, des indications ont été également

fournies quant aux sources de références possibles de la nouvelle législation. Des panneaux d'information ont été aménagés et des imprimés traitant de la loi sur la protection des jeunes au travail ont été distribués dans des foires. Les établissements scolaires et de formation professionnelle ont été invités à une exposition illustrant la loi sur la protection des jeunes au travail qui s'est tenue dans les locaux du Parlement. Outre la brochure « Klare Sache », les dépliants d'information « Wissenswertes zum Thema Kinderarbeit » et « Ferienjob – Hinweise für Schüler und Arbeitgeber » ont été distribués aux employeurs et aux adolescents ainsi qu'à d'autres personnes intéressées, tels que les titulaires de l'autorité parentale ou les enfants. Des brochures sur la formation professionnelle reproduisant le texte de la loi sur la protection des jeunes au travail et le magazine d'information « Jugendarbeitsschutz – Handreichung für Lehrerinnen und Lehrer an berufsbildenden Schulen » ont été distribués. En outre, des articles spécialisés couvrant des thèmes tels que le travail de vacances ou le travail des enfants ont été publiés dans la presse. Un séminaire d'une durée de trois jours enseigne aux professeurs des établissements professionnels les principes de la sécurité au travail et de la protection des jeunes travailleurs. Les connaissances acquises dans ce cadre doivent être intégrées par la suite à l'enseignement scolaire dans les écoles professionnelles.

La Saxe-Anhalt a utilisé des moyens diversifiés pour divulguer les réglementations introduites par la loi sur la protection des jeunes au travail et le décret sur la protection du travail des enfants : publications dans la presse, édition de notices destinées aux employeurs et aux adolescents, instructions et conseils dispensés aux entreprises formatrices et aux adolescents, conseils dispensés aux corps de métiers, aux Chambres de commerce, d'industrie et d'artisanat, conseils et informations spécifiques pour les stages et autres activités de formation des élèves.

La brochure « So sieht's aus: Das Jugendarbeitsschutzgesetz », publiée au Schleswig-Holstein, a été réélaborée et actualisée à la suite de la transposition de la directive en droit national. Elle reproduit le texte de la loi sur la protection des jeunes au travail et du décret sur la protection du travail des enfants. Les différentes dispositions législatives sont expliquées à l'aide d'exemples. Les adresses et les numéros de téléphone des autorités compétentes sont également indiqués. L'office de la santé et de la sécurité au travail du Schleswig-Holstein dispense sur demande des conseils aux jeunes, aux parents et aux employeurs. Les questions de fond sont également traitées en partie directement par le ministère. Les communes et les écoles qui distribuent dans le Schleswig-Holstein la brochure d'information aux adolescents et aux parents s'adressent également à l'office de la santé et de la sécurité au travail ou au ministère en cas de questions.

En Thuringe, les organes chargés de la sécurité au travail informent sur tous les aspects de la protection des jeunes travailleurs, y compris sur la nouvelle législation, et dispensent des conseils entre autres aux jeunes, aux employeurs, aux enseignants des établissements professionnels et aux parents, au personnel de l'office de l'emploi et du service de la jeunesse, ainsi qu'aux Chambres de

commerce, d'industrie et d'artisanat. Sont éditées, en outre, des notices et des brochures informant sur la loi sur la protection des jeunes au travail ainsi que sur les travaux de vacances auxquels les élèves peuvent avoir accès. Des informations sur la protection des jeunes travailleurs sont proposées dans le cadre des journées de la protection des jeunes proclamées dans le Land, ainsi qu'à l'occasion d'autres manifestations.

Les organisations professionnelles ont publié et communiqué à leurs membres les nouvelles normes de prévention arrêtées au titre des restrictions d'emploi dans les travaux dangereux. Il importe de préciser à cet égard qu'il s'agit d'une pratique courante. Abstraction faite d'une présentation annuelle d'informations générales à l'intention des débutants, les organisations professionnelles industrielles n'ont pas élaboré jusqu'ici de programme spécifique en faveur de la protection des jeunes au travail. Les accidents de travail enregistrés dans l'exécution de travaux dangereux n'étaient pas de nature à justifier ce type d'action.

Parmi les mesures adoptées par les organisations professionnelles agricoles en vue d'améliorer le niveau de sécurité et de protection de la santé au travail pour les adolescents de moins de dix-huit ans, signalons entre autres: la projection d'un film sur la prévention des accidents des enfants au travail dans le cadre d'ateliers d'information, des contrôles spécifiques, effectués par un agent d'inspection, dans les entreprises ayant fait demande d'habilitation à la formation, l'instruction dispensée par des agents d'inspection dans le cadre du programme d'études des établissements professionnels et auprès des établissements allemand de formation agricole, la prise en compte de la sécurité au travail et de la protection de la santé dans les décisions régionales et supra-régionales concernant la concurrence professionnelle, des campagnes d'information régionales à l'intention des entreprises formatrices et des apprentis.

Pour ce qui est du secteur public, les administrations et les entreprises publiques fédérales et des Länder ont reçu des instructions pour la mise en œuvre pratique des réglementations à la suite de la transposition de la directive dans la loi sur la protection des jeunes au travail. La question a été intégrée dans des contenus de formation, des activités d'instruction et d'information. Les mesures de protection des jeunes travailleurs ont été en partie diffusées en association avec d'autres dispositions. Les nouvelles réglementations sont inscrites à titre de directives dans le « manuel du droit régissant les rapports de service » de l'Office fédéral du travail. Au niveau supra-régional, les établissements de formation ont été informés sur les règles de protection des jeunes travailleurs par l'organisme fédéral de gestion des assurances-accidents. Dans les Länder, par exemple, les jeunes travailleurs ainsi que les adolescents postulant à un emploi dans la fonction publique ont bénéficié d'informations sur les réglementations relevant de la loi sur la protection des jeunes au travail. Ces informations ont été diffusées entre autres dans des brochures, sur des panneaux d'information et à l'aide d'une cassette vidéo.

## **Evaluation des efforts consentis ou à déployer**

La transposition de la directive, assurée par l'adaptation de la loi sur la protection des jeunes au travail et le décret sur la protection du travail des enfants, a permis de concrétiser et d'améliorer les conditions de la protection des enfants et des jeunes au travail. En particulier, le décret sur la protection du travail des enfants a clarifié la situation juridique du travail des enfants et des adolescents soumis à l'obligation scolaire à temps plein. La formulation concrète des obligations et des interdictions a facilité l'activité de conseil dans ce domaine.

Les mesures d'information adoptées qui ont été décrites ci-dessus mettent en évidence l'implication de différents acteurs, à plusieurs niveaux, dans la diffusion des informations. Le gouvernement fédéral estime que la diffusion des informations à travers des publications et via Internet ainsi que les consultations assurées par les services d'inspection représentent des canaux particulièrement indiqués pour porter la législation à la connaissance du public et en faciliter la mise en œuvre pratique.

La majorité des Länder ayant procédé à une évaluation des mesures adoptées partagent ce point de vue. S'il est vrai que certains Länder constatent que les réglementations ainsi que leur portée et leur objectif sont encore trop peu connus des intéressés (employeurs, adolescents et parents), il est possible de remédier à ces carences par une information et une activité de conseil continue et ciblée.

## **4. Contrôle de la mise en oeuvre**

### **Organismes compétents en matière de contrôle de la mise en œuvre de la nouvelle législation**

En raison de la structure du système allemand de gestion de la sécurité au travail (décrit en introduction), différentes institutions sont impliquées, suivant les domaines d'activité, dans le contrôle de la mise en œuvre de la (nouvelle) législation relative à la protection des jeunes au travail.

La mise en œuvre de la loi sur la protection des jeunes au travail et de la loi sur les gens de mer relève de la compétence des Länder. Le contrôle du respect des dispositions de la loi sur la protection des jeunes au travail, des dispositions particulières de la loi sur les gens de mer concernant les enfants et les adolescents et des décrets arrêtés pour leur application incombe aux autorités compétentes en vertu de la législation des Länder. Il s'agit pour le Bade-Wurtemberg, la Bavière, le Land de Brême, la Basse-Saxe, et la Saxe-Anhalt des services de l'inspection du travail. Au Brandebourg, dans le Land de Hambourg, en Hesse, au Mecklembourg-Poméranie occidentale, en

Rhénanie du Nord-Westphalie et en Thuringe, les contrôles sont exécutés par l'Office de la sécurité au travail (et de la sûreté technique). Le Land de Berlin attribue cette tâche à l'Office de la sécurité et de la santé au travail et de la sûreté technique (depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2001, les districts de Berlin sont compétents pour le contrôle de l'interdiction de travail des adolescents de moins de dix-huit ans concernant des travaux les exposant à un risque moral). En Rhénanie-Palatinat, le contrôle du respect de la législation est de la compétence des Directions des structures et des autorisations, et de celle de l'Office des mines dans le secteur des mines. La surveillance est exercée par l'Office de protection des consommateurs, de la santé et de la sécurité au travail en Sarre, et par l'Office de la santé et de la sécurité au travail au Schleswig-Holstein.

Ces différents organismes procèdent régulièrement à des inspections en entreprises afin de vérifier si les normes de sécurité du travail sont respectées. A cet égard, les agents de contrôle sont autorisés à pénétrer dans les lieux de travail et à les visiter durant l'horaire de travail et, en cas d'urgence, même en dehors de cet horaire. Les autorités de surveillance peuvent ordonner l'élimination des déficiences éventuellement constatées. Les infractions à la loi sur la protection des jeunes au travail sont passibles de sanctions consistant, selon la gravité, en une amende pouvant atteindre 15.000 euros, un emprisonnement d'un an ou une sanction pécuniaire. La loi sur les gens de mer punit l'auteur de l'infraction d'une amende pouvant atteindre 25.000 euros, d'une peine d'emprisonnement d'un an ou d'une sanction pécuniaire.

Les autorités de surveillance des Länder contrôlent également la mise en œuvre des dispositions sur la protection des jeunes au travail dans le secteur public. Dans certains Länder, les jeunes fonctionnaires font l'objet d'une exception. Par exemple, en Bade-Wurtemberg, le contrôle de la mise en œuvre des dispositions est assuré par les agences de formation et leurs services rattachés. Le statut fédéral des fonctionnaires ne prévoyant pas le contrôle par une autorité du Land, l'application de la loi sur la protection des jeunes au travail se limite, en ce qui concerne les jeunes fonctionnaires, aux seules normes de protection matérielle applicables directement aux adolescents.

Le contrôle des normes de prévention des accidents qui complètent la législation nationale en matière de sécurité du travail relève des organismes de gestion des assurances-accidents. Les services d'inspection technique des organisations professionnelles sont chargés de vérifier l'application des mesures de sécurité dans les entreprises, ainsi que celle des restrictions en matière d'accès à l'emploi visées à l'article 22 de la loi sur la protection des jeunes au travail. Les services d'inspection technique veillent au respect des normes de sécurité et de protection de la santé dans le cadre de leurs inspections dans les entreprises agricoles, ou dispensent des conseils et des informations sur leur application. Dans certains cas, les organismes de gestion des assurances-accidents peuvent ordonner aux entrepreneurs et aux travailleurs les mesures qu'ils doivent prendre en vue de respecter

les obligations prévues par les normes de prévention des accidents ou d'écartier des risques d'accident ou risques sanitaires particuliers.

### **Méthodes de contrôle**

De manière générale, les services d'inspection des Länder vérifient si les dispositions en matière de protection des enfants et des jeunes sont respectées dans le cadre de visites systématiques effectuées dans les entreprises et les administrations. En sus, des contrôles spécifiques sont entrepris à la suite de plaintes, de dénonciations ou d'indications émanant de parents, d'autres services ou du conseil de gestion scolaire. D'autre part, quasiment tous les Länder mènent également des actions ciblées dans des secteurs où l'on sait par expérience que sont commises de nombreuses infractions aux dispositions sur la sécurité au travail. Les interventions des différents Länder peuvent se résumer de la façon suivante:

Au Bade-Wurtemberg, le contrôle du respect des dispositions en matière de protection des jeunes au travail est effectué à l'occasion des inspections de routine réalisées par les services d'inspection dans des entreprises ainsi que dans le cadre d'actions ciblées menées sur la base de check-lists préalablement établies.

En Bavière, les contrôles sont effectués dans le cadre de visites systématiques dans les entreprises ou à la suite de plaintes, de dénonciations ou d'indications émanant de parents ou d'autres services tels que les bureaux d'emploi, les autorités scolaires ou les services de la jeunesse. En outre, des actions ciblées sont menées dans des secteurs déterminés (par exemple l'hôtellerie et la restauration) et sur la base des notifications des fiches d'impôt établies à l'intention des enfants, en vue de contrôler le respect des dispositions législatives. Selon la gravité des infractions constatées lors des contrôles, l'auteur de l'infraction est puni d'une amende ou reçoit un avertissement.

Dans le Land de Berlin, les contrôles sont effectués à la suite de plaintes. En outre, des contrôles ciblés sont réalisés dans des secteurs sélectionnés (par exemple, l'hôtellerie en 1999, l'industrie sidérurgique en 2000, la restauration en 2001 et 2002), ou à des périodes précises (travail de vacances). Des contrôles spécifiques portent sur le respect des obligations découlant de la notification de l'autorisation du travail d'un enfant dans une manifestation artistique.

Au Brandebourg, la mise en œuvre de la nouvelle législation est vérifiée et des conseils sont dispensés dans le cadre d'inspections systématiques en entreprises et par le biais d'actions ciblées telles que: des contrôles spécifiques visant le travail des enfants de plus de treize ans (depuis juillet 1997), des contrôles sur les stages des élèves en entreprises, des enquêtes sur le travail des

adolescents (lycéens) depuis 1999, l'action ciblée « intégration complexe de la sécurité au travail dans la formation professionnelle » (1999-2003).

Dans le Land de Brême, les contrôles sont effectués au cours d'inspections réalisées sur un échantillon d'entreprises ou de manière ciblée, par exemple, à la suite de plaintes. Des contrôles sont entrepris en outre dans le cadre d'actions ciblées visant des secteurs déterminés ou afin de vérifier si les obligations en matière d'autorisation sont observées.

Dans le Land de Hambourg, le respect des dispositions est vérifié dans le cadre d'inspections de routine dans des entreprises industrielles ou de contrôles a posteriori réalisés sur une base ponctuelle, à la suite d'irrégularités signalées dans les médias ou de plaintes. En outre, des actions ciblées menées dans le cadre de programmes d'inspection visant différentes branches d'activité (par exemple l'hôtellerie et la restauration en 2001) ont concerné en particulier le travail des enfants et des adolescents soumis à l'obligation scolaire à temps plein.

En Hesse, les inspections réalisées dans les entreprises qui occupent des adolescents comportent automatiquement le contrôle du respect des normes de sécurité particulières qui leur sont applicables. En outre, des inspections ponctuelles sont effectuées à la suite de plaintes ou d'indications émanant des services de police, d'appels téléphoniques anonymes, des services de la jeunesse, de l'Office de l'emploi, des autorités scolaires etc. Des contrôles sont également entrepris à la suite d'une vérification, par les autorités communales, des données contenues dans les fiches d'impôt établies à l'intention des enfants. Les actions ciblées visent par exemple les fêtes populaires et les marchés, le secteur de l'horticulture et les foires annuelles (forains), les grandes surfaces et les hypermarchés.

Au Mecklembourg-Poméranie occidentale, les contrôles sont effectués dans le cadre d'inspections régulières dans les entreprises et à la suite de plaintes circonstanciées. Les manifestations occupant des enfants au titre de l'article 6, paragraphe 1 de la loi sur la protection des jeunes au travail sont également soumises à des inspections. De plus, des inspections sont réalisées sur la base de l'examen des notifications des fiches d'impôt établies à l'intention des enfants. Les services d'inspection procèdent en outre à des actions ciblées (par exemple dans la restauration).

En Basse Saxe, les services d'inspection du travail vérifient si les dispositions de la loi sur la protection des jeunes sont respectées à l'occasion de leurs inspections en entreprises. Des contrôles par échantillon sont également réalisés lorsque des fiches d'impôt établies à l'intention d'enfants sont signalées.

En Rhénanie du Nord-Westphalie, les autorités de surveillance fondent leurs inspections en entreprises essentiellement sur des plaintes ou des indications émanant de la population, ainsi que

sur l'analyse des informations relevées dans la presse. En outre, les autorités effectuent des contrôles de routine en fonction des ressources et des moyens disponibles. Elles contrôlent également les entreprises sur la base des notifications des fiches d'impôt établies à l'intention des enfants ou dans le cadre de leurs activités de programme (actions ciblées).

En Rhénanie-Palatinat, les contrôles sont réalisés dans le cadre d'inspections en entreprises effectuées à titre de surveillance générale, ou en exécution de projets spécifiques relevant de la programmation du service d'inspection du travail de la Rhénanie-Palatinat. Le choix de la branche d'activité sur laquelle portera le projet est décidé en consultation avec le comité de protection des jeunes travailleurs.

En Saxe, afin de vérifier si les dispositions de la loi sur la protection des jeunes au travail sont respectées, les méthodes suivantes sont appliquées dans le cadre de l'activité de contrôle : inspections générales en entreprises, inspections en entreprises fondées sur la notification, par les écoles, des stages dans des entreprises et des administrations, actions ciblées thématiques, contrôle de l'âge et de l'activité indiquées sur les fiches d'impôt transmises par le bureau de déclaration de domicile, inspections fondées sur des informations livrées par la Chambre de commerce, d'industrie et d'artisanat sur les entreprises formatrices, inspections à la suite d'une réclamation des parents de l'adolescent victime d'une infraction, inspections en période de vacances, lorsque le recours au travail des enfants et des adolescents est plus fréquent, analyse des accidents enregistrés.

En Saxe-Anhalt, le respect des mesures de protection applicables aux adolescents et aux enfants est contrôlé dans le cadre d'inspections dans des entreprises et dans d'autres établissements. Des contrôles peuvent être également ordonnés à la suite de plaintes ou de dénonciations signalant une éventuelle infraction à la loi. En outre, des contrôles spécifiques et ciblés sont effectués à l'échelle du Land dans des branches d'activité déterminées (par exemple l'hôtellerie et la restauration), mais aussi à l'intérieur des administrations. La surveillance du travail des enfants est renforcée durant les vacances scolaires. Les fiches d'impôt établies à l'intention des enfants constituent également un instrument permettant au service d'inspection du travail d'obtenir des informations des bureaux d'enregistrement.

Au Schleswig-Holstein, les contrôles sont réalisés lors d'inspections régulières en entreprises et sur la base d'informations et de plaintes circonstanciées. Sont également analysés les appels téléphoniques occasionnels de parents qui cherchent à se renseigner sur la législation en vigueur. Lorsqu'un surcroît d'infractions aux dispositions sur la protection des jeunes au travail est signalé dans une branche d'activité spécifique, des actions ciblées peuvent être entreprises.

En Thuringe, des contrôles sur la mise en œuvre de la loi sur la protection des jeunes au travail sont effectués dans le cadre d'inspections en entreprises, par le biais d'actions ciblées, à la suite de plaintes ou de dénonciations ainsi que de demandes de dérogation. En outre, les notifications des fiches d'impôt établies à l'intention des enfants sont analysées par les autorités de surveillance et peuvent justifier, le cas échéant, un contrôle. Les autorités de surveillance réagissent à la constatation d'irrégularités par un procès-verbal, une ordonnance ou des mesures disciplinaires.

### **Problèmes rencontrés lors des contrôles de la mise en œuvre de la nouvelle législation**

Les Länder, les organisations professionnelles et les partenaires sociaux n'ont pas relevé de problèmes de fond ou de changements dans la méthode utilisée par les autorités de surveillance pour le contrôle de la mise en œuvre de la nouvelle législation sur la protection des jeunes au travail.

D'après les informations fournies par les Länder, les problèmes rencontrés lors des contrôles de la législation résident principalement dans le fait que les enquêtes ne débouchent souvent sur aucun résultat en raison de l'absence des preuves univoques nécessaires à l'ouverture d'une procédure. Par exemple, la directive ne requiert pas expressément que la durée effective du travail journalier soit déclarée. La loi sur la protection des jeunes au travail (§ 48, JArbSchG) dispose que la durée journalière de travail et les pauses sont affichées, mais uniquement lorsque au moins trois adolescents sont employés régulièrement. Ainsi, plusieurs Länder sont favorables à l'introduction de l'obligation, pour l'employeur, de déclarer formellement et de documenter la durée effective du travail journalier ou hebdomadaire des adolescents.

La modification de la loi sur la protection des jeunes au travail et l'adoption du décret sur la protection du travail des enfants ont permis de clarifier davantage la nature des travaux autorisés pour les enfants. Le travail dans l'industrie, dans la production, dans le commerce ou les services est – à l'exception de la distribution de journaux, de revues ou de dépliants – totalement interdit. Les restrictions à l'autorisation du travail des enfants imposées par le décret sur la protection du travail des enfants suscitent une certaine incompréhension auprès des parents, des enfants et des employeurs. En effet, d'aucuns conçoivent difficilement que des travaux de bureau légers ou l'exécution de simples commissions soient interdits. L'interdiction de travail en fin de semaine et en particulier le samedi, jour où en Allemagne les écoles sont généralement fermées, soulève également des critiques.

Les problèmes rencontrés lors des contrôles portant sur les interdictions de travail des enfants résultent du fait que les autorités de surveillance ne reçoivent pratiquement aucune information sur le travail des enfants dans les ménages privés et dans les entreprises agricoles familiales, ainsi que

dans les associations ou les groupements. Dans ce domaine, les autorités ne peuvent réagir que sur la base d'informations obtenues fortuitement ou lorsque un travail d'enfant irrégulier est dénoncé.

## 5. Evaluation de l'efficacité

L'Allemagne témoigne traditionnellement d'un niveau élevé de sécurité au travail et aspire à améliorer constamment ce niveau. Par conséquent, le nombre des accidents de travail enregistrés dans les entreprises et les administrations est généralement en baisse. L'évolution des accidents de travail parmi les 15-17 ans est également encourageante. En effet, d'après le tableau élaboré par l'Union des organisations professionnelles industrielles que l'on reproduit ci-dessous, le nombre des accidents de travail touchant les adolescents dans le secteur de l'industrie a reculé de près d'un tiers entre 1991 et 2000. Tous les accidents de travail déclarés ont été recensés ; à cet égard, aucune distinction n'a été faite entre travaux dangereux et travaux d'autre nature.

Tableau: Accidents de travail déclarés  
touchant les 15-17 ans dans l'industrie, 1991- 2000

Année	Age		
	15 ans	16 ans	17 ans
1991	2 972	10 290	23 973
1992	2 669	10 205	25 538
1993	2 277	10 164	22 769
1994	2 501	9 393	23 495
1995	1 839	8 303	22 764
1996	1 908	8 342	20 512
1997	1 618	7 783	19 360
1998	1 502	6 954	18 782
1999	1 421	6 812	17 928
2000	1 635	6 262	17 366

Source : Union des organisations professionnelles industrielles

A la suite de la transposition de la directive, la tendance à la baisse enregistrée dans les années précédentes s'est confirmée : de 1997 à 2000, le nombre des accidents déclarés touchant les adolescents a reculé de 12%. Toutefois, il est difficile d'établir si la nouvelle législation en matière de protection des jeunes et des enfants au travail assurant la transposition de la directive a eu un impact significatif sur cette évolution.

De manière générale, les Länder ont évalué l'efficacité de la nouvelle législation sur la base du nombre des contrôles effectués, des infractions enregistrées et des sanctions arrêtées. Le nombre des irrégularités constatées et des mesures prises lors des inspections est resté sensiblement identique avant et après la transposition de la directive en droit national. Certains Länder font état d'un recul des déficiences constatées. Toutefois, ils n'imputent pas forcément cette évolution à la modification de la législation, estimant qu'elle relève davantage d'une présence plus assidue des agents d'inspection.

## **6. Bilan**

Les modifications apportées à la protection des jeunes et des enfants au travail n'ont pas produit de changements significatifs dans la situation du travail des enfants et des adolescents.

D'une manière générale, la concrétisation, à la suite de la transposition de la directive, de possibilités d'emplois pour les enfants de plus de treize ans dans le décret sur la protection du travail des enfants et la désignation explicite des différents emplois autorisés, désormais socialement reconnus (par exemple la distribution de revues, le baby-sitting), ont fait l'objet d'un jugement positif. De telle sorte les parents, les employeurs ainsi que les autorités peuvent se faire une idée claire des travaux autorisés. Les Länder font observer que les parents, les enfants et les employeurs ont parfois du mal à comprendre pour quelle raison des travaux de bureaux légers ou l'exécution de simples commissions, par exemple, ainsi que le travail le samedi ne sont pas autorisés.

Certains Länder soulignent que les employeurs se montrent souvent réticents à embaucher des adolescents lorsque leur admission au travail est limitée par des normes de sécurité, par exemple dans le cas de travaux dangereux. On aurait également tendance à embaucher autant que possible des jeunes apprentis âgés de plus de dix-huit ans dans l'hôtellerie et la restauration.

L'Union centrale de l'artisanat allemand aboutit à la même constatation. Les « strictes dispositions législatives » seraient de nature à influencer négativement sur la disponibilité des entreprises à offrir des formations, en ce sens que celles-ci préfèrent embaucher des adultes. Une plus grande flexibilité pour les horaires de travail est requise, par exemple en élevant la durée journalière du travail tout en maintenant le seuil hebdomadaire de quarante heures. Compte tenu du fait que les établissements artisanaux travaillent toujours plus souvent le samedi, il importe que les apprentis soient initiés au plus tôt à cette pratique. En particulier dans le secteur de la boulangerie, on estime nécessaire d'abaisser l'horaire de début de travail à 2h00 du matin pour les adolescents.

Dans le secteur public, l'obligation pour l'employeur d'évaluer les risques liés à un travail avant de commencer à employer des adolescents ou en cas de modification substantielle des conditions de travail semble difficilement applicable, car les adolescents poursuivant une formation ne sont pas affectés à un poste fixe.

A la suite de l'introduction des horaires flexibles, les dispositions concernant la durée du travail (article 8, loi sur la protection des jeunes au travail) et les pauses (article 11, loi sur la protection des jeunes au travail) sont perçues davantage par les adolescents concernés comme un inconvénient car, par rapport aux apprentis majeurs, ils ont plus de difficultés à cumuler des crédits d'heure afin, par exemple, de rentrer chez eux en fin de semaine. De plus, en raison de la pause de 60 minutes prescrite par le droit national (pour une durée de travail de six heures), ils sont obligés de rester en service plus longtemps que leurs collègues majeurs.

D'après le gouvernement fédéral, la législation en matière de protection des jeunes et des enfants au travail a fait ses preuves, y compris les modifications introduites par la transposition de la directive. Les normes sont généralement bien acceptées et respectées dans les entreprises et les administrations. Les réglementations explicites concernant les obligations des employeurs occupant des enfants et des adolescents en matière d'évaluation des risques et d'information favorisent la mise en place d'une protection intégrée et surtout préventive des jeunes et des enfants au travail.

## **7. Analyse prospective**

Par l'introduction de prescriptions minimales, la directive sur la protection des jeunes au travail a amélioré la sécurité et la protection de la santé des travailleurs de moins de dix-huit ans dans la Communauté européenne. En raison du niveau élevé de protection assuré en Allemagne et de dispositions en cette matière souvent plus favorables par rapport à la directive, seules des adaptations minimales ont été nécessaires.

L'Union fédérale des chefs d'entreprise allemands estime que la directive ne nécessite pas d'adaptations ou de modifications. Le niveau de protection assuré par la directive est très élevé et suffit amplement à garantir dans les Etats membres la mise en œuvre des normes minimales élaborées par la Communauté européenne dans le domaine de la protection des adolescents et des enfants au travail. Les organisations professionnelles de travailleurs industriels ne voient pas non plus la nécessité de dégager de nouvelles priorités dans ce domaine.

Le gouvernement fédéral est également d'avis qu'il n'y a pas actuellement de nouvelles priorités à indiquer dans le cadre de la protection européenne des enfants et des jeunes au travail. La majorité des Länder ne voient pas la nécessité de modifier la directive. En l'état actuel, les quelques

adaptations complémentaires suggérées par certains Länder ne suffisent pas, aux yeux du gouvernement, à justifier des modifications.

First reporton the practical implementation of Directive 94/33/EC**"on the protection of young people at work"**

(in accordance with Article 17(4) of the Directive)

Brief introductory comments

1. Directive 94/33/EC was transposed into Greek law by Presidential Decree 62/1998 on **"Measures to protect young people at work, in conformity with Directive 94/33/EC"** (Greek Government Gazette 67/I/26.03.98). This Presidential Decree transposed all the Directive's provisions and took into consideration all provisions in Greek law that existed prior to the Directive, thus forming a coherent and consistent whole.
2. Greece previously already had national provisions protecting young people which covered most of the Directive's provisions (Act 1182/81 ratifying ILO Convention 138 concerning the minimum age for admission to employment; Act 1837/89 on protection of minors during work and other provisions; Ministerial Decision 130627/90 defining hazards, strenuous and unhygienic types of work in connection with employment of minors). Nevertheless, the transposal of Directive 94/33/EEC was a positive step for Greece, because it contributed to systematising and redefining a specific and modernised legislative framework for protection of young people in Greece.
3. The draft of this Presidential Decree, just like all bills concerning health and safety at work, was submitted for opinion to the "Occupational Health and Safety Council" (hereafter: SYAE), which delivered its opinion No 10/20.5.1997 to the Labour Minister.

The SYAE is an institutional body devoted to social dialogue and consists of representatives of the most representative bodies of the social partners, representatives of the public sector and of scientific organisations involved in this field. The SYAE is a forum for negotiations with the social partners and for a wide-ranging social dialogue.

4. The text of this report derived from the consultations within the SYAE and therefore contains the views of all the organisations represented on it (see section 1 below).
5. The results so far of implementing the Directive in practice are deemed to be positive. However, given that the decree incorporating it into Greek law was promulgated not all that long ago (26.03.1998), there has not been enough time so far to produce any national quantitative figures on application of the provisions within companies in terms of branch of economic activity, the number of workers, etc. Nor has the Corps of Labour Inspectors

(SEPE) been operating for very long (set up on 01.07.1999), which constitutes the national labour inspection authority responsible *inter alia* for recording, collecting, processing and evaluating the statistics.

6. Parents' endeavours nowadays, but also those of their children, to achieve a better education and quality of life and to acquire qualifications that will help young people to be successful on the competitive labour market of the future, are factors that constitute a brake on employment of young people. On the other hand, though, in the past few years some unforeseen factors have tended to chip away at social conditions ensuring the healthy development (physical, intellectual, emotional, social and moral) and unhindered education of young people. The largest of such factors is the influx of refugees and economic migrants into Greece, most of whose children are exploited – either within the family or with the family's acquiescence – in various ways (e.g. begging, street-selling). Of course, this problem is part of the more general issue of exploitation of young people and working for others. As such it does not come under the scope of the Directive, which covers an employment relationship between employer and young person. However, it still remains something that must be addressed by society in order to ensure that children's fundamental rights are upheld, but it is also something that undermines the actual situation in Greece in terms of protecting young people at work. That is why Greece ratified ILO Convention 182 on banning, and immediate measures for eradication of, the worst forms of child labour, followed by the creation, by decision from the Minister for Labour and Social Security, of a commission consisting of university doctors, Labour Ministry representatives and of employer and worker organisations. The commission's task is to define the worst forms of child labour pursuant to Act 2918/15.6.01 ratifying the aforementioned ILO convention.
7. As for possible further action by the European Commission, it is deemed desirable for it to issue guidelines and furnish documentation for practical application of the Directive. In this regard, account should be taken of the present-day and anticipated social conditions in Europe in view of the large increase in migrants and the development of international illegal activities entailing economic exploitation of children (see section 7 below).

## **1. INTRODUCTION**

# *State how the report was produced*

Responsibility for drawing up the reports on practical application of directives lies with the Working Conditions Directorate at the Labour and Social Security Ministry, referred to below as the 'competent department'. The competent department took the following steps in drawing up this report:

- Collection of data at the disposal of the Ministry's inspection authority, i.e. the Corps of Labour Inspectors, relating to enforcement of the provisions contained in the abovementioned Presidential Decree.
- Cooperation with the Ministry's Terms of Employment Directorate, which bears co-responsibility for the matters covered by the Directive in question here.
- Evaluation and recording of the data accumulated.
- Drawing up the initial draft of the report.

- Submitting the draft to the Occupational Health and Safety Council (SYAE) for consultation with the social partners and the other bodies.
- Amending the report in line with the SYAE members' views and proposals.
- Drawing up the final report.

# *Indicate the social partners consulted and the method(s) used for this consultation*

Consultations with the social partners on this report took place within the SYAE framework. To be more specific:

Pursuant to Article 15 of Act 1568/1985 on Workers' Health and Safety, a body was set up at the Ministry of Labour and Social Security to deal with improvement of working conditions, namely the “Occupational Health and Safety Council” (SYAE). Its mission is to:

- deliver opinions on draft regulatory and administrative instruments to be adopted in implementation of Act 1568/85 on Workers' Health and Safety;
- deliver opinions on occupational health and safety issues and protection of workers’ health which are submitted by the authorities or organisations that belong to the SYAE;
- issue recommendations to the Minister for Labour and Social Security concerning the adoption of new legal or regulatory provisions or the amendment of existing ones governing protection of workers’ health, and health and safety at work.

The Council is a forum for discussion between the social partners and the other bodies concerned with worker health and safety issues.

Its members are as follows:

- the Secretary-General of the Ministry of Labour and Social Security as chairman, his alternate – appointed by him – being the most senior official at the Ministry of Labour and Social Security
- a technical or public health official at the Ministry of Labour and Social Security
- a representative of the Ministry of Development
- a representative of the Ministry of Health and Welfare
- a representative of the Ministry of the Interior, Public Administration and Decentralisation
- a representative of the Ministry of Finance
- three representatives of the General Confederation of Greek Workers (GSEE)
- two representatives of the Senior Union of Civil Servants (ADEDY)
- one representative of the Pan-Hellenic Confederation of Municipal and Communal Employees

- one representative of the Central Union of Municipalities and Communes in Greece (KEDKE)
- three representatives of employers' organisations representing industry, craft trades and commerce
- a representative of the Technical Chamber of Greece (TEE)
- a representative of the Pan-Hellenic Federation of Physicians
- a representative of the Union of Greek Chemists
- a specialist in safety at work
- a specialist in occupational health.

Various experts may be invited to the SYAE's meetings to discuss specific issues broached by the organisations represented on the SYAE. These invitees do not have the right to vote, and no more than one may be invited by each organisation or authority.

As a rule, Community directives on health and safety at work are transposed into domestic law by Presidential Decrees proposed by the Minister for Labour and Social Security and endorsed by the other co-responsible Ministers. Previous to this the SYAE delivers its opinions on the draft presidential decrees following social dialogue within the SYAE. Subsequently, the draft Presidential Decrees duly signed by the co-responsible ministers are submitted to the Council of State, which issues an opinion before they are forwarded to the President of the Republic for signature and publication in the Government Gazette, at which time they become Greek law.

# *State the method used to take the social partners' views on board (point by point, summary attached as annex, etc.).*

The social partners were asked in writing to submit their views on practical enforcement of the Directive. As mentioned above, consultations took place within the SYAE framework and were wrapped up at the meeting held on 12.04.2002. All the views, of the social partners and the other bodies represented on the SYAE, were incorporated in their entirety in this report.

## **2. LEGAL IMPACT**

# *Description of the legal situation before the Directive was adopted*

Before the promulgation of Presidential Decree 62/1998 on "Measures to protect young people at work, in conformity with Directive 94/33/EC", which transposed the directive into Greek law, protection of young people was covered by the following pieces of legislation:

INSTRUMENT	SUBJECT
Act 1182/81	Ratifying ILO Convention 138 concerning the minimum age for admission to employment
Act 1837/89	Protection of minors at work and other provisions
Ministerial Decision	Defining hazards, strenuous and unhygienic types of work

130627/90	in connection with employment of minors
-----------	---

In terms of measures, scope, goals and definitions, the pre-existing legislation already largely covered the requirements set out in the Directive. As for the definition of young person, the pre-existing legislation used the term "minor". During transposal, this term was kept alongside that of "young person" since both terms refer to "any person under 18 years of age".

As already stated, the Directive was transposed via Presidential Decree 62/98, which contains all the provisions laid down in the Directive and took into account, of course, all the pre-existing provisions under national law. This transposal approach was chosen to produce a basic text containing all the provisions of the Directive, thereby facilitating the work of everyone involved in occupational health and safety issues (labour inspectors, safety engineers, occupational physicians, workers, employers, etc.) and also laying down sound foundations for correct enforcement.

Since the Directive was issued, the legislation in force has been supplemented by the following:

INSTRUMENT	SUBJECT
Presidential Decree 62/98	Measures to protect young people at work, in conformity with Directive 94/33/EC
Act 2918/01	Ratifying ILO Convention 182 on banning, and immediate measures for eradication of, the worst forms of child labour
Act 2956/01	Restructuring of the OAED and other provisions  Article 33: Ban on night-time work for minors

# *Detailed description of how transposition changed the previous situation*

As indicated above, transposal of the legislation helped boost the pre-existing legislation, mainly in the form of an integrated and systematic approach to tackling the issues involved in protection of young people. One of the things in the pre-existing legislation improved by harmonising it with the Directive concerned the permitted derogation from its scope. To be more precise, instead of the derogation applying to work done for the family in connection with agricultural, sylvical and stockraising activities (Article 1 of Act 1837/89), the derogation was limited to occasional light work of short duration done for the family in connection with agricultural, sylvical and stockraising activities (Article 1 of Presidential Decree 62/98). Furthermore, this point was recently supplemented, thus banning night-time working for minors also in the instances of work excepted (as mentioned above) from the scope of the decree. This amendment was made via Article 33 of Act 2956/01.

Subsequently, other measures were taken that helped even further promote protection of young people and to keep up the momentum in applying the Directive, viz.:

- Creation of the Corps of Labour Inspectors (SEPE) via Act 2639/98. The SEPE is the national labour inspection authority. Its chief task is to monitor application of labour legislation. Bringing together under one central authority all the local (up till then) labour inspection

departments led to sounder, more effective, uniform and consistent monitoring and inspection of compliance with the legislation.

- Ratification of ILO Convention 182 on banning, and immediate measures for eradication of, the worst forms of child labour by means of Act 2918/01. For the purposes of that convention, the term "worst forms of child labour" covers not only kinds of work likely to damage a child's health, safety and morals but also every type of exploitation and utilisation of children.
- Creation (via Decision 95546/01 by the Labour and Social Security Minister) of a commission consisting of university doctors, Labour Ministry representatives and those of employer and worker organisations. The commission's task, which has almost been completed now, is to define the worst forms of child labour and to submit proposals for further action to be taken.

# *Description of particular difficulties encountered when transposing the Directive into national law*

Overall, no difficulties were encountered when transposing the Directive. The main aim was to merge the Directive requirements and the existing provisions in a single text. Two ministerial departments cooperated on this – the Working Conditions Directorate and the Terms of Employment Directorate, the first as regards health and safety issues relating to young people and the second as regards employment terms and working times.

### **3. DISSEMINATION OF THE NEW LEGISLATION AND ACCOMPANYING MEASURES**

# *Describe the action taken to provide information on the new legislation*

After the Directive was transposed into national law, the Working Conditions Directorate – as the competent body – issued an implementing circular containing guidelines and explanatory comments on the text of Presidential Decree 62/98 (the transposition text).

The circular and text of the decree were sent to the country's main organisations (employer organisations, worker organisations, ministries, chambers, labour inspectors, scientific bodies, the press, mass media, etc.). These bodies were requested to act as multipliers and to inform all their subordinate organisations, departments, undertakings, workers' organisations, etc.

Furthermore, the text of the Presidential Decree and of the circular were posted on the Labour and Social Security Ministry's website ([www.osh.gr](http://www.osh.gr)).

What is more, the text of the Presidential Decree was contained in a special publication brought out by the Working Conditions Directorate containing all the legal instruments that transposed Community legislation on health and safety at the workplace into Greek law.

Whenever events are held to promote occupational health and safety issues, the new legislation is always highlighted. Therefore, Presidential Decree 62/98 on protection of young people was always brought to the attention of a broader audience.

As part of their responsibilities – and chiefly during works inspections – the Labour Inspectorate's social, technical and health inspectors brief firms on the provisions contained in Presidential Decree 62/98 and provide tips on how to implement them.

Besides the clarifications provided on a regular basis by the Working Conditions Directorate and the Terms of Employment Directorate, the Ministry of Labour and Social Security also makes the services of a legal advisor available. Similarly, the prefectural services throughout Greece will answer legal questions arising in connection with application of the Directive.

Finally, the Labour Ministry periodically publishes a special publication containing the answers and clarifications on frequently asked questions, with a view to informing all stakeholders.

# *Description of accompanying measures taken to facilitate practical application of the legislation*

A special booklet was published informing agricultural families about the risks to children's health and safety during farm work. This was dealt with by the SEPE as part of the 'health and safety in farming' campaign run by the Member States' labour inspectorate authorities in 2000/2001. The publication was launched at a special event put on in one of the country's largest farming regions, and it was also distributed to all regions via the farming organisations and the regional labour inspectorate departments.

The competent departments of the Labour Inspectorate cooperated at regional level with their counterparts at the Education Ministry, the aim being to inform mainly secondary school pupils about what the Directive says and to ensure safe practices in education.

# *Assessment of the efforts made or that should be made*

The efforts made so far to disseminate the new legislation are deemed to be satisfactory. The intention is to blend this in with the more general approach to tackling the phenomenon of child labour following an initiative from the Labour and Social Security Ministry's political leadership (see section 7 below).

#### **4. MONITORING OF IMPLEMENTATION**

# *State which bodies are responsible for monitoring implementation of the new legislation.*

As mentioned above, the national authority responsible for monitoring application of the legislation is the Corps of Labour Inspectors (SEPE), which is a newly formed supervisory State body set up under Act 2639/98 and which started to operate on 1 July 1999.

This does not mean that before the SEPE was set up there were no supervisory mechanisms in place. Labour inspectorate departments existed at local level; they did not, however, come under the Labour Ministry, but under the Prefect. This set-up meant the departments were not able to keep up with the needs of today's modern society in relation to developments on various work-related issues, such as changes in the forms and terms of employment, migration, advances in the worker health and safety field, notably following adoption of a plethora of Community directives. The operation of the said departments as part of the self-governing prefectural administrations also caused a lot of headaches. It was impossible to comply with basic requirements of ILO Convention 81, or to implement a uniform policy to monitor firms' compliance with labour law provisions.

Therefore, there was an imperative need for fundamental reform of the inspectorate. That is why the SEPE was set up, the chief features of which – and these differ from the old system – are:

- Being under one central authority. The Corps and all its departments, central and regional, are headed by a Special Secretary and come under one authority, the Labour and Social Security Ministry.
- Extension of powers. In addition to workers' terms of employment, such as working time, pay, etc. and their health and safety conditions, the inspectorate's powers now extend to unregistered employment, in parallel with and independent of the police authorities, and workers' social security cover, in parallel with and independent of the insurance bodies.
- Differentiation of labour inspector's roles. Inspectors break down into three categories: social, technical and health inspectors. The first oversee terms of employment and the various broader work-related issues, while the technical and health inspectors are responsible for worker health and safety, i.e. prevention of accidents at work and of occupational diseases respectively.
- Large increase in the number of labour inspectors. The Act setting up the SEPE provides for about 1 000 inspectors, by contrast with the 450 or so employed up till then, i.e. they have been more than doubled. More particularly, the number of technical/health inspectors was almost quadrupled. Some 250 new technical and health inspectors with different specialisms were recruited in 2000/2001.
- Compulsory initial and on-going training for inspectors. The Act setting up the SEPE stipulates that new inspectors must undergo initial training, theoretical and practical, lasting at least six months before they embark upon their activities. The other inspectors undergo training at regular intervals.
- Internal monitoring. A monitoring, inspection and evaluation system is applied to the SEPE's departments. To be more specific, 12 special labour inspectors, taking instructions from and reporting to the SEPE Special Secretary, conduct checks in all the SEPE's regional departments to detect any weaknesses and to make proposals on ways of improving their operational effectiveness.
- Social monitoring. In the interest of transparency, objectivity and quality of the services it provides, the SEPE is overseen by the two sides of industry. This is done at national level by the Social Monitoring Labour Inspection Council (SKEEE) and by the Regional Social Monitoring Inspection Committees (PEKEEEs). These bodies are made up of representatives of the most representative employer and worker organisations.

# *Describe the method(s) used for such monitoring.*

In order to do accomplish its tasks properly, the SEPE has the following powers *inter alia*:

- To freely access any workplace in the private or public sector, at any time of the day or night, and without advance notification.
- To undertake any investigation, inquiry or research deemed necessary to ensure labour legislation is being complied with.
- To halt the operation of an undertaking or section thereof if a direct risk to worker health and safety is ascertained.
- To impose administrative sanctions or to initiate legal action for imposition of criminal sanctions.

- To access archives, records, files, books and other company information.
- To investigate the reasons for fatal and serious accidents at work and to draw up autopsy reports.
- To investigate the reasons for and circumstances surrounding the appearance of occupational diseases.
- To examine any complaint and request concerning correct application of the legislation.
- To take samples, conduct tests and measurements of physical, chemical and biological agents and take photos.
- To play a conciliatory role in solving individual or collective differences at work as they crop up.

It is a punishable criminal offence to obstruct labour inspectors and prevent them from entering establishments, as is providing them with false information.

The inspections conducted by the SEPE are carried out either as proactive inspections for prevention purposes, or as reactive inspections, following accidents or complaints, for prosecution purposes. All complaints, anonymous or otherwise, oral or in writing, are recorded and investigated on a priority basis.

#### # *Describe any problems encountered in monitoring implementation*

Almost all the problems encountered when checking on company compliance with the legislative requirements mainly relate to small firms. The prime reason for this is that small firms do not have the necessary organisation, and consequently it is not easy to find the required documentation (records, logbooks, statements, etc.) enabling inspectors to detect and document an infringement. The most common breaches entail infringement of working time and failure to pay the statutory wages.

Some of the problems encountered during workplace inspections and checks on application of the Directive are:

- Concealment by employers, but also by the young employees themselves, of activities entailed in their work that are banned under the law.
- Differences over whether work might constitute a special risk to the health, safety and development of young employees, especially as regards jobs that perhaps exceed their physical, mental, intellectual or psychological capabilities.
- The difficulty of ascertaining whether a young person is undergoing training at a college or school, so as to check whether the stipulated working hours are being kept to.
- The excuses made by companies when a young worker is found at the workplace (just happened to be there, occasional work, apprenticeship, etc.) is compounded by a lack of immediate access to data and by the young persons themselves concealing the truth.
- The dilemma faced when a young person is doing the work with the blessing or under the supervision of a parent solely for the purposes of avoiding an infringement, or for reasons of education or being creatively occupied at times when it is not detrimental to their education.

## **5. ASSESSMENT OF EFFECTIVENESS**

# *Indicate the data used to assess the legislation's effectiveness*

The SEPE, which is responsible for collecting, processing and evaluating the statistical data on occupational health and safety issues and on the activities of the labour inspection departments has, since its inception (01.07.1999), operated a system for recording the necessary data. However, in the initial phase, since it is a newly formed body and did not inherit useable statistical data from the previous inspection set-up, it does not separately record the number of inspections, the type of infringement and the number of sanctions relating to enforcement of Presidential Decree 62/98 on protection of minors. However, it does record the number of work booklets issued by the labour inspection departments throughout Greece pursuant to Act 1837/89, since minors are not allowed to work if they do not have a work booklet specifically for the job or set of jobs in question, and these are issued only after a health examination by an IKA [*Social Insurance Institute*] or ESY [*National Health System*] doctor. In terms of figures, in the second half of 1999 (when the SEPE started operation) 1 763 work booklets were issued to minors, with 3 464 being issued in 2000.

Furthermore, at regional level, and notably in Greece's largest region (Macedonia and Thrace), the competent labour inspection department recorded and collected more systematically data on application of the legislation protecting young people in the region's firms, viz.:

- In 2000, inspections were carried out at 2 801 establishments with a total workforce of 85 859, of which 104 were minors, including trainees and apprentices (i.e. 1.2%).
- In 2001, inspections were carried out at 5 928 establishments with a total workforce of 194 737, of which 82 were minors, including trainees and apprentices (i.e. 0.4%).
- Analysis of the data by branch of economic activity showed the major proportion of young people were employed in vehicle and motorcycle maintenance and repair shops, and in seasonal employment in the hotel and food trade.
- In 2001, 11 minors suffered accidents at work. None of the accidents was fatal. The victims were aged between 16 and 18.

The conclusions from the data collected, although they only relate to one part of the country, can – without being too far off from the actual situation – be taken as representative of Greece as a whole as follows:

1. Employment of young people is relatively low (on average under 1% of the entire workforce – we are referring, of course, to organised workplaces). The boy-girl ratio is put at 4:1.
2. Employment of young people changes over time due (a) to the fact that more and more young people are continuing their studies up to the age of 18 and over, (b) the pay rates of young workers and adult workers are evening out, something which acts as a disincentive for companies to hire young people, (c) the relatively high level of unemployment among the general active population, and (d) the fact that occupations are disappearing, or have disappeared, which could only be learned successfully under the direction of a craftsman.
3. Young people are mainly employed in the following branches of economic activity:

- car and motorcycle repair shops
- seasonal hotel jobs
- seasonal food outlets, either as apprentices or as helpers.

It should also be noted that young people are employed in small catering and refreshment outlets (snackbars, cafes, etc.) and in small carpenter/furniture shops.

Employment of young people is connected almost exclusively with small and medium-sized enterprises and rarely with large ones.

4. A large proportion of young workers are employed in part-time jobs such as delivering goods to homes on motorscooters/mopeds (pizzerias, fast-food outlets, fast delivery of small parcels, mail, etc.), or distribution of publicity material and the sale of small items (at crossroads or door-to-door). Checking on such workers and, by extension, collecting data on them is difficult. It should be noted that such workers, because they often drive around in a city centre, are at greater risk of being in a vehicle accident, and are exposed to air pollution and extreme weather conditions.

## **6. SUMMING-UP**

### *# Positive and negative aspects of experience of practical application*

- One plus point emerging from practical application of the legislation is the ease with which inspectors can ascertain whether employers are complying with their duty to assess any risk to which the minors they employ could be exposed. This duty, combined with the obligation to draw up a written assessment of occupational hazards laid down in the framework directive, means that the actual conditions under which young people work are specifically targeted. The fact that, pursuant to Presidential Decree 17/96 transposing Directive 89/391, the hazard assessment is done by the safety engineer or occupational physician or the protection and prevention service, lends authority to the soundness, completeness and effectiveness of the hazard assessment, resulting in better protection for young people.
- The downside of practical application concerns:
  1. The failure of employers to keep to the required procedures where provided for (Article 5 and 7(5) of Presidential Decree 62/98). The reason for this is thought to be lack of knowledge on the employers' part (but also parents', given that on most occasions their child is employed with their consent and/or at their prompting) as to the statutory requirements governing limited-duration employment. The labour inspection departments are not always able to detect such cases easily.
  2. Abuse of the exception from the scope of Presidential Decree 62/98 as regards employing minors in occasional family-related activities to do with agricultural, sylvical and stockraising work. In such instances the labour inspection departments are not always in a position to accurately assess or verify use of this provision.

## **7. OUTLOOK**

# *Indicate any new priorities in the field.*

As mentioned at the start of this report, a special commission has been set up to look into protection of young people. An immediate priority is launching certain measures at national level, based on the commission's findings once its work has been completed. This endeavour is an initiative by the Labour and Social Security Ministry and is aimed at coordinating the action of the competent bodies in Greece, thereby making for effective monitoring and detection of infringements harmful to children, and at eliminating such breaches.

# *Suggest any adjustments/amendments to directives and state the reasons.*

Due to current economic and social conditions and the rise in part-time employment, we proposed the following amendments:

- introduce stricter provisions to ban employment in entire branches of economic activity instead of just in a few jobs in those branches;
- supplement the bans by applying them to other kinds of jobs, employment and processes that damage young people's mental, emotional, intellectual, social and moral development. The criteria to be used could include incomplete development of children (physical, mental, moral, social), the need for them to undergo education and their inability to resist the will of adults;
- drawing up an indicative list of jobs related to prohibited activities and kinds of work.

# *Indicate any necessary adaptation to technical progress.*

No proposals.

# *Indicate any accompanying measures at Community level that might be useful*

1. Develop and disseminate best practices in ensuring employers are fully compliant, the aim being to enable labour inspectors to effectively perform their enforcement tasks and raise the awareness of parents and society as a whole.
2. Suitable measures to have health and safety at work issues included in all levels of education throughout the Community, regardless of the type of study, and ensuring they are taken on board, because a safely working young person today is a safely working employee tomorrow.
3. Action, with suitable partners, to ensure that protection of young people includes elimination of all types of exploitation and utilisation of young people, because – as mentioned in the introduction to this report – today's economic and social conditions are conducive to such phenomena to the detriment of young people across Europe.

-----

**MINISTÈRE DU TRAVAIL  
ET DES AFFAIRES SOCIALES**

**SOUS-SECRETARIAT**

**SECRETARIAT GÉNÉRAL  
TECHNIQUE**

**SECRETARIAT GÉNÉRAL DES  
RELATIONS SOCIALES  
INTERNATIONALES**

**RAPPORT NATIONAL SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA DIRECTIVE  
94/33/CE RELATIVE À LA PROTECTION DES JEUNES AU TRAVAIL**

## **1. INTRODUCTION**

### **Préciser la méthode utilisée pour élaborer le rapport**

Moyennant consultation, par écrit, des différents organismes responsables.

### **Indiquer les partenaires sociaux consultés et les méthodes utilisées pour la consultation**

Comme représentant des travailleurs: l'UGT (Union générale des travailleurs), les CCOO (Commissions ouvrières), l'ELA-STV (Solidarité des travailleurs basques).

Comme représentant des employeurs: la CEOE (Confédération espagnole des organisations d'employeurs).

### **Spécifier la méthode utilisée pour rendre compte des positions exprimées par les partenaires sociaux (indication point par point, de façon globale dans une annexe, etc.)**

Les partenaires sociaux n'ont pas soumis leurs avis sur la question.

## **2. SITUATION JURIDIQUE**

### **Décrire la situation juridique avant l'adoption de la directive**

Jusqu'à la transposition de la directive 94/33/CE, du 23 juin 1994, relative à la protection des jeunes au travail, la réglementation espagnole en matière de protection de la santé et de la sécurité des jeunes au travail était constituée d'une série de règlements dont la plupart restent en vigueur. Nous nous référons dans ce qui suit aux principaux règlements, à savoir:

**- le décret du 26 juillet 1957, portant fixation des emplois interdits aux femmes et aux mineurs**

Ce décret trouve son origine dans une révision de la législation en vigueur et s'efforce de l'adapter en tenant compte des progrès techniques qui, aussi bien dans l'industrie que dans la recherche, permettaient à ce moment-là d'indiquer avec une grande précision, quels étaient les emplois et les environnements de travail pouvant porter préjudice à ces travailleurs.

L'âge minimal pour effectuer certains travaux est passé de 16 à 18 ans.

L'exécution de travaux dans une série d'activités et d'industries énumérées dans la réglementation a été interdite aux jeunes de moins de 18 ans. Ces interdictions s'étendent aux travaux réalisés dans les secteurs industriels touchés par l'interdiction et à tout travail analogue, quel que soit le secteur industriel dans lequel il est exécuté.

Lorsque la raison de l'interdiction est la production de vapeur, d'émanations toxiques ou de poussières nocives, ou encore le risque d'incendie ou d'explosion, il est entendu que non seulement la participation active est interdite, mais également le simple fait d'être présent dans les locaux où un tel travail est exécuté.

**- l'arrêté du 9 mai 1971, portant approbation de l'ordonnance générale de sécurité et d'hygiène au travail**

Ce règlement, actuellement abrogé, a eu un caractère fondamental jusqu'à l'approbation de la loi sur la prévention des risques au travail et il comprenait des dispositions auxquelles devait s'adapter la protection obligatoire minimale des personnes couvertes dans le cadre du système de sécurité sociale, afin de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, et d'obtenir de meilleures conditions d'hygiène et de bien-être dans les lieux et postes de travail où lesdites personnes exerçaient leur activité.

Dans sa première partie, l'ordonnance régleme les compétences du ministère du Travail, les obligations des employeurs, les fonctions des comités d'hygiène et de sécurité au travail et des surveillants chargés de la sécurité, les droits et les obligations du personnel de direction, du personnel technique et des cadres intermédiaires et, enfin, dans cette première partie, les droits et obligations des travailleurs.

Dans le titre II, l'environnement général de travail et les mécanismes et mesures de protection sont évoqués: bâtiments et locaux, services permanents, services d'hygiène, installations sanitaires d'urgence, locaux provisoires et travail à l'air libre, électricité, prévention et extinction des incendies, moteurs, transmissions et machines, outils manuels, élévation et transport, appareils générant chaleur ou froid et récipients sous pression, travaux comportant des risques particuliers et protection individuelle.

Le troisième et le dernier titres de l'ordonnance traitent des responsabilités et des sanctions.

Les articles qui suivent font référence spécifiquement à la protection des jeunes au travail.

L'article 7 sur les obligations des employeurs mentionne qu'il faut "observer avec la plus grande rigueur et la plus grande exactitude les règles en vigueur relatives aux travaux interdits aux femmes et aux mineurs".

L'article 10 se réfère aux obligations et aux droits du personnel de direction, du personnel technique et des cadres intermédiaires, les obligations de ces derniers comprenant notamment le devoir "d'empêcher que les femmes et les mineurs exercent des travaux qui leur sont interdits".

L'article 140 relatif aux rayonnements dangereux interdit aux garçons de moins de 18 ans de réaliser des travaux pouvant les exposer à des rayonnements à des doses supérieures à 1,5 Rem par an.

#### **- Loi n° 8/1988 sur les infractions à l'ordre social et les sanctions.**

Cette loi considère comme infraction très grave "la non-observation de la réglementation en vigueur relative aux travaux interdits aux mineurs".

#### **- Décret-loi royal n° 1/1995, du 24 mars 1995, portant approbation du texte refondu de la loi sur le statut des travailleurs<sup>5</sup>**

L'article 6 de ce règlement interdit l'accès au travail des jeunes de moins de 16 ans.

Le même règlement dispose que les travailleurs âgés de moins de 18 ans ne pourront pas travailler la nuit, ni exercer des activités ou occuper des postes de travail que le gouvernement, sur proposition du ministère du Travail et de la Sécurité sociale, après consultation des organisations syndicales les plus représentatives, a déclaré insalubres, pénibles, nocifs ou dangereux, tant pour leur santé que pour leur formation professionnelle et humaine. Par travail nocturne, on entend le travail compris entre 22 heures et 6 heures du matin.

En ce qui concerne la journée de travail des jeunes, le statut des travailleurs établit dans son article 34 que les travailleurs âgés de moins de 18 ans ne pourront pas travailler plus de 8 heures quotidiennes, y compris le temps consacré à leur formation et, s'ils travaillent pour plusieurs employeurs, en additionnant les heures effectuées pour chacun d'entre eux.

La période de repos pendant la journée sera dans le cas des travailleurs de moins de 18 ans, d'une durée minimale de 30 minutes et devra intervenir dès que la durée de travail quotidienne continu excède 4 heures et demie.

---

<sup>5</sup> Tout ce qui concerne ce texte est expliqué dans ce paragraphe relatif à la situation juridique avant l'adoption de la directive, bien que cette situation soit toujours d'actualité.

Le statut des travailleurs interdit également, sans exception possible, que les moins de 18 ans fassent des heures supplémentaires.

L'article 6, alinéa 4, du statut réglemente le régime des contrats de travail pour les mineurs dans les spectacles publics, en admettant exceptionnellement l'emploi de jeunes de moins de 16 ans. Cet article, qui est basé sur une longue tradition dans notre droit, établit les dispositions suivantes:

- La participation de jeunes de moins de 16 ans à des spectacles publics doit être autorisée par l'autorité compétente en matière de travail.
- Une telle autorisation doit être formulée avec un caractère restrictif (dans des cas exceptionnels et pour des manifestations déterminées).
- L'autorisation, qui doit être écrite, ne pourra être accordée que si la participation du mineur au spectacle ne suppose aucun risque "pour sa santé physique et sa formation professionnelle et humaine". L'autorisation doit être sollicitée par les représentants légaux du mineur et accompagnera le consentement de ce dernier s'il est apte à prendre une telle décision.

Dans son article 2, alinéa 1, le décret royal 1435/85 réglemente également le travail des mineurs dans les spectacles publics.

Le Statut des Communautés autonomes interdit également tout autre type de travail, y compris le travail exécuté en famille et les travaux agricoles.

Ainsi donc, le concept de travaux légers permis aux mineurs (convention 138 du BIT et directive 94/33/CE) n'a pas d'équivalent dans notre droit interne, dans lequel l'enseignement est obligatoire jusqu'à 16 ans.

### **Indiquer avec précision comment la transposition a modifié la situation antérieure :**

Contrairement à ce qui s'est passé avec d'autres directives en matière de sécurité et de santé au travail, la transposition à l'ordre juridique espagnol de la directive 94/33/CE du Conseil, relative à la protection des jeunes au travail, n'a pas eu sur celui-ci un impact très notable.

Suite à l'approbation de la directive 94/33/CE, la loi n° 31/95, du 8 novembre 1995, relative à la prévention des risques au travail a été approuvée. Cette loi permet de transposer dans le droit espagnol des aspects de la directive 89/391/CEE, qui n'existaient pas dans la législation espagnole, à savoir des dispositions relatives à la protection des jeunes au travail, étant donné qu'il était nécessaire que dans une loi de ce type, il soit fait expressément référence à un groupe aussi particulier que celui des jeunes qui travaillent. Ces références ont permis de transposer dans le droit espagnol des dispositions concrètes de la directive 94/33/CE qui n'existaient pas dans la législation espagnole. Ainsi, l'article 27 de la loi sur la prévention des risques au travail établit l'aspect suivant: "Avant de mettre au travail des mineurs de moins de 18 ans, et avant toute modification importante de leurs conditions de travail, l'employeur devra faire une évaluation des postes de travail à occuper par ces derniers, afin de déterminer la nature, le degré et la durée de leur exposition - dans toute activité susceptible de présenter un risque spécifique à cet égard -

aux agents, processus ou conditions de travail pouvant représenter un danger pour leur sécurité ou leur santé.

À cette fin, l'évaluation tiendra particulièrement compte des risques spécifiques pour la sécurité, la santé et le développement des jeunes, compte tenu de leur manque d'expérience et de maturité, en vue d'évaluer les risques existants ou potentiels, et compte tenu de leur développement encore incomplet.

Dans tous les cas, l'employeur informera lesdits jeunes et leurs parents ou tuteurs qui seront intervenus dans le contrat de travail, conformément aux dispositions du texte refondu de la loi sur le statut des travailleurs, des risques éventuels et de toutes les méthodes adoptées pour la protection de leur sécurité et de leur santé.

Compte tenu des facteurs indiqués précédemment, le gouvernement fixera des limites au recrutement de jeunes de moins de 18 ans pour des travaux présentant des risques spécifiques.

- Le décret-loi royal 5/2000, du 4 août 2000, portant approbation du texte refondu de la loi relative aux infractions à l'ordre social et aux sanctions, qui couvre aussi bien les infractions que les sanctions relatives aux conditions de travail des jeunes, considère comme infraction très grave en matière de relations du travail "la transgression des règlements régissant le travail des mineurs dans la législation du travail".

De même ladite loi sur la prévention des risques au travail, qui contient des dispositions relatives aux infractions et aux sanctions dans son article 48, considère comme infraction très grave en matière de prévention des risques au travail "le fait de ne pas observer les règles spécifiques en matière de protection de la sécurité et de la santé des mineurs".

Il convient de rappeler toutefois que les infractions et sanctions en matière de conditions de travail des jeunes sont régies par des règlements antérieurs de sorte que la transposition de la directive n'a pas eu une grande influence.

Enfin, en ce qui concerne les dispositions concrètes de cette directive, il convient de souligner les aspects suivants.

En Espagne, la législation relative à la protection des jeunes au travail s'applique à la tranche d'âge entre 16 et 18 ans et notre pays n'a adopté aucune des exclusions mentionnées à l'article 2 de la directive.

Par ailleurs, comme nous l'avons exposé précédemment, les "travaux légers" des mineurs de cet âge ne sont pas couverts par la législation espagnole.

Le travail des mineurs de moins de 16 ans est totalement interdit et les conditions précédemment mentionnées ne s'appliquent qu'à la participation de mineurs de cet âge à des spectacles publics.

L'évaluation des risques que l'employeur doit effectuer avant de recruter des jeunes est la seule nouveauté introduite dans la législation espagnole, comme conséquence des dispositions de la directive 94/33.

En Espagne, les travaux interdits aux mineurs (de 16 à 18 ans) sont réglementés depuis 1957 d'une façon beaucoup plus protectrice que celle établie par la directive.

En Espagne, la réglementation pour les jeunes en matière de temps de travail, travail nocturne, période de repos, repos annuel et pauses, est antérieure à la directive, mais elle respecte les dispositions de cette dernière en la matière.

Ainsi donc, on peut conclure que la directive 94/33/CE n'a entraîné pratiquement aucun changement dans la législation espagnole en la matière.

### **Indiquer les difficultés particulières rencontrées lors de la transposition de la directive dans l'ordre juridique national.**

En accord avec ce qui est indiqué au point précédent, nous pouvons uniquement confirmer qu'il n'y a pas eu de difficulté particulière pour transposer cette directive dans l'ordre juridique national.

## **3. DIFFUSION ET ACCOMPAGNEMENT DE LA NOUVELLE LÉGISLATION**

### **Décrire les mesures adoptées pour informer sur la nouvelle législation**

Actuellement, étant donné les larges possibilités de communication offertes par les systèmes informatiques, l'information a été canalisée par ce média, l'Institut national de la sécurité et de l'hygiène au travail disposant d'une page Web sur des thèmes relatifs à la sécurité et la santé au travail. Il existe deux publications sur l'éducation éditées par l'Institut national de la sécurité et de l'hygiène au travail, de caractère pédagogique et informatif, appelées *ERGA-Primaria Transversal* et *ERGA-Formación profesional*. Avant ces deux publications, il y avait déjà une publication intitulée *ERGA-Tebeo*, qui s'adressait aux plus petits en vue de les sensibiliser à la sécurité et à la santé dès le plus jeune âge.

L'*ERGA-Primaria Transversal* traite des conditions de santé et de sécurité en milieu scolaire. Il s'adresse aux enseignants du primaire et son objectif principal est de servir de matériel de soutien pour l'enseignement de ces matières.

L'*ERGA-FP* s'adresse aux professeurs qui, dans le cadre de la formation professionnelle, sont responsables de l'enseignement de ces matières. L'objectif principal de cette publication est non seulement de donner aux enseignants l'information nécessaire pour leur permettre d'être en permanence à jour dans ce domaine, mais également de leur fournir des outils pédagogiques, "des trucs", qui les aident dans leur travail consistant à transmettre des connaissances et, essentiellement, pour une tâche importante qui consiste à développer chez les élèves des attitudes positives face à la prévention des risques au travail.

### **Décrire les mesures d'accompagnement prises pour faciliter la mise en œuvre de la législation.**

La résolution du Secrétariat d'État à l'éducation du 7 septembre 1994 introduit dans l'éducation de base la formation à la sécurité, à la prévention des accidents et aux

premiers secours, thèmes qui doivent être envisagés dans les programmes, dans la pratique de l'enseignement, dans l'organisation du fonctionnement des établissements d'enseignement et dans la programmation de leurs activités complémentaires.

Dans ce domaine, l'Institut national de la sécurité et de l'hygiène au travail réalise actuellement une vaste tâche portant sur trois grandes lignes ou niveaux de formation:

- a) l'éducation préventive, qui devra être incluse à tous les niveaux de l'éducation obligatoire, maternelle, primaire et secondaire;
- b) la formation professionnelle dans toutes ses variantes;
- c) la formation d'experts ou formation universitaire.

Toute cette action de formation s'adressant aux différents niveaux d'enseignement est réalisée par l'Institut, conformément aux dispositions de l'article 5.2 de la loi sur la prévention des risques au travail, concernant la promotion de l'amélioration de l'éducation en matière de prévention.

En ce qui concerne l'éducation préventive à l'école, il est chaque fois plus évident, comme le démontrent les études réalisées dans ce domaine, qu'il convient d'acquérir des notions essentielles sur la sécurité et la santé avant l'âge de 12-13 ans. En conséquence, l'Institut travaille actuellement dans ce sens pour passer des conventions de collaboration avec l'administration de l'enseignement, telles que:

- la convention de collaboration entre le ministère du Travail et des Affaires sociales et le ministère de l'Éducation, de la Culture et des Sports, dont les deux objectifs principaux sont de favoriser l'enseignement en matière préventive, dès les premiers niveaux d'éducation et d'élaborer des matériels pour la formation des enseignants de la formation professionnelle, en vue de promouvoir une formation adéquate des futurs professionnels espagnols en matière de prévention des risques au travail;

- la convention de collaboration entre l'Institut national de sécurité et d'hygiène au travail et la Junta d'Andalousie, qui a débouché sur la publication conjointe du livre intitulé "La sécurité et la santé au travail comme matière d'enseignement transversal", qui servira de guide pour les enseignants du primaire. Un second guide, qui fera référence à la sécurité et à la santé dans l'enseignement secondaire, est déjà en cours d'élaboration.

La formation des enseignants chargés de traiter ces matières à diverses étapes du processus éducatif, se fait dans les centres de formation moyennant des sessions d'information/formation des enseignants de différents niveaux, en vue de leur donner une connaissance générale des aspects les plus pertinents de la prévention des risques et des règles pour intégrer la sécurité, la prévention des accidents et les premiers secours dans les activités pédagogiques habituelles. Pour cela, l'Institut a édité, en collaboration avec la Consejería de Trabajo e Industria de la Junta d'Andalousie, un "Guide pour les enseignants au niveau primaire". Ce guide facilite l'introduction de l'éducation pour la santé dans l'enseignement, sans requérir du temps et des efforts supplémentaires, c'est-à-dire dans le cadre de chaque texte-programme, et non comme un ajout.

En ce qui concerne les moyens pédagogiques, l'Institut a élaboré des matériels qui peuvent être utilisés tant par les enseignants que par les élèves de chaque établissement pour développer ces thèmes. Parmi ces matériels didactiques, on peut inclure les textes s'adressant spécialement aux enfants et aux jeunes, comme l'ERGA-Tebeo et l'ERGA-Comic, cités dans le paragraphe sur l'information/divulgateion. Les moyens audiovisuels sont également utilisés car ils représentent aujourd'hui un moyen bien accepté par les enfants et les jeunes et ils ont, en outre, un grand potentiel éducatif pour ces groupes d'âge.

En ce qui concerne l'organisation et le fonctionnement des centres éducatifs, ils doivent respecter, comme tout autre lieu de travail, les conditions minimales de sécurité exigées par notre réglementation. En conséquence, dans tout établissement scolaire, il doit y avoir un plan d'évacuation et de lutte contre l'incendie, un équipement de premiers secours, etc. En outre, en tant qu'établissements d'éducation/de formation, ils devront être un exemple en matière de conditions de sécurité et de qualité de vie scolaire.

Pour atteindre cet objectif, il convient de conseiller les personnes impliquées dans la prévention des accidents d'enfants, pour la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des plans de prévention des risques, qui sont intégrés dans le fonctionnement normal de ces établissements.

Toutes ces activités sont complétées par des campagnes de sensibilisation en dehors du milieu scolaire, qui s'adressent aux parents d'élèves, aux représentants des municipalités ou des collectivités et, en général, aux personnes qui devraient participer à la prévention des accidents d'enfants.

En ce qui concerne la formation professionnelle, la prévention des risques au travail doit être intégrée dans le système général de formation professionnelle, dans chacun des plans, diplômes et programmes de formation que comporte ce type d'enseignement.

Avant cette formation sur la prévention des risques au travail qui est donnée de façon générale dans les modules de formation professionnelle, il existe une formation spécifique approuvée par le décret royal n° 1161 du 26 octobre 2001, qui établit le titre de technicien supérieur en prévention des risques professionnels, ainsi que les enseignements minimaux correspondants.

Ce diplôme correspond au changement réglementaire important qui s'est produit dans ce domaine ces dernières années et des techniciens de l'Institut national de sécurité et d'hygiène au travail ont participé à son élaboration, en appliquant la méthodologie établie par le ministre de l'Éducation, de la Culture et des Sports, pour la conception de tous les diplômes du catalogue des diplômes professionnels.

Le titre de technicien supérieur en prévention des risques professionnels a un caractère officiel et une validité sur tout le territoire national et, pour l'obtenir, les élèves doivent être en possession du titre de bachelier ou d'une des accréditations académiques nécessaires pour accéder directement au cycle de formation supérieure.

L'obtention de ce diplôme permet d'exercer les fonctions de niveau intermédiaire.

Dans le cadre universitaire, il convient de souligner la création de l'École supérieure de prévention des risques professionnels, dont le siège se trouve au Centre national des conditions de travail de Barcelone, qui relève de l'Institut national de sécurité et d'hygiène au travail et qui a été constitué avec la collaboration de l'université polytechnique de Catalogne, l'université Pompeu Fabra et l'université de Barcelone (avec l'appui de la Fundació Mutua Universal), pour promouvoir un diplôme de second cycle intitulé "licence en prévention des risques au travail", dont les cours ont été dispensés pour la première fois en 1999-2000, la première promotion de diplômés étant sortie en octobre dernier. Actuellement, il y a une proposition qui vise à mettre en place une licence en prévention des risques au travail.

#### **4. CONTRÔLE DE LA MISE EN ŒUVRE**

**Citer les organismes compétents en matière de contrôle de la mise en œuvre de la nouvelle législation (qui transpose la directive)**

L'inspection du travail et de la sécurité sociale.

**Décrire les méthodes utilisées pour effectuer ce contrôle**

Essentiellement des visites aux centres de travail.

**Décrire les problèmes rencontrés lors des contrôles de la mise en œuvre de la nouvelle législation**

Les entreprises n'ont pas eu de problèmes dans le contrôle de l'application des obligations légales dérivant de la transposition de la directive, parce que les dispositions de cette directive étaient appliquées depuis de nombreuses années, moyennant des règlements nationaux antérieurs.

#### **5. ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ**

**Mentionner les données qui ont été utilisées pour évaluer l'efficacité de la législation.**

Depuis 1987, quatre enquêtes nationales sur les conditions de travail ont été réalisées, une des variables de l'enquête étant l'âge des travailleurs. On dispose donc, pour les jeunes travailleurs, de différentes sortes d'informations relatives aux conditions de travail en ce qui concerne la répartition et l'incidence des risques: sécurité, ergonomie, problèmes psychosociaux et hygiéniques.

Ces informations constituent un élément important pour concevoir et réorienter, si nécessaire, les politiques de formation et de sensibilisation spécifiques pour cette tranche d'âge.

#### **6. BILAN**

**Mentionner les aspects positifs et négatifs de la mise en œuvre de la législation.**

Comme aspects positifs, il convient de signaler l'incorporation à la législation du travail espagnole d'aspects ponctuels relatifs à la protection des jeunes au travail, qui n'étaient pas régis par cette dernière dont les dispositions étaient plus larges que celles de la directive.

Aucun aspect négatif n'a été mentionné.

## **7. ANALYSE PROSPECTIVE**

Sur ce point, il convient de signaler, en ce qui concerne la définition d'éventuelles nouvelles priorités dans ce domaine et la proposition d'adaptations éventuelles ou de modifications de la directive, que ces dernières pourraient être établies à partir de l'étude de la mise en œuvre de la directive et des règlements adoptés pour sa transposition, mais ces données ne sont pas encore disponibles.

**RAPPORT NATIONAL SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA  
DIRECTIVE 94/33/CE DU CONSEIL DU 22 JUIN 1994 RELATIVE A  
LA PROTECTION DES JEUNES AU TRAVAIL**

2. I/ INTRODUCTION

1- Le présent rapport établit un premier bilan de la mise en œuvre de la directive 94/33/CE du Conseil relative à la protection des jeunes au travail.

Si la législation française était pour une grande part en conformité avec la directive 94/33/CE, il n'en demeure pas moins que des ajustements sur certains points s'avéraient nécessaires, notamment en matière de durée du travail.

L'ordonnance n° 2001-174 portant transposition des derniers ajustements ayant été adoptée le 22 février 2001, il n'existe pas encore, à l'heure actuelle, de bilan précis des changements introduits par cette ordonnance, notamment au regard de la situation des jeunes au travail.

2- Conformément à l'article 17 paragraphe 4 de la directive, les partenaires sociaux français ont été consultés.

Une lettre (cf. pièce jointe n° 1) a été envoyée par le Directeur des relations du travail aux organes confédéraux des organisations syndicales reconnues représentatives au plan national. Il s'agit, pour les organisations d'employeurs, du MEDEF, de la CGPME, de l'UPA, de l'UNAPL, de la FNSEA et de la CNMCCA, et pour les syndicats de salariés de la CGT, de la CFTD, de la CGT-FO, de la CFTC et de la CFE-CGC.

Le Directeur des relations du travail a demandé à ces organisations de lui transmettre une contribution relative à la mise en œuvre de la législation sur la protection des jeunes au travail, contribution qu'il souhaitait fondée sur les réflexions des fédérations professionnelles et les suggestions éventuelles qui pouvaient être faites.

3- A ce stade, la Direction des relations du travail n'a pas le résultat de cette consultation, mais il pourra faire l'objet d'un envoi complémentaire à la Commission dans les meilleurs délais.

### 3. II/ SITUATION JURIDIQUE

#### 3.1. A/ Etat de la législation française avant l'adoption de la directive

La plus grande partie de la législation française, notamment en ce qui concerne l'interdiction du travail des enfants, le travail des jeunes et la protection au travail de ces derniers était en conformité avec la directive 94/33/CE du Conseil, du 22 juin 1994.

S'agissant de la durée du travail, le code du travail français prévoyait déjà un grand nombre de mesures destinées à apporter des protections spécifiques aux jeunes travailleurs, notamment en termes de durées maximales journalières, de repos quotidien, ou pour des activités particulières comme les activités culturelles, sportives ou artistiques.

Par ailleurs, un certain nombre de mesures applicables à l'ensemble des salariés, quel que soit leur âge, permettait d'assurer la conformité de la législation française avec la directive relative à la protection des jeunes au travail.

La transposition de cette directive s'est traduite par des ajustements sur quelques points précis.

En ce qui concerne le domaine des conditions de travail, le droit français ayant, depuis le décret n°75-753 du 5 août 1975, anticipé sur les dispositions relatives à la protection des jeunes au travail prévues par la directive 94/33/CE du Conseil du 22 juin 1994, il n'a pas été nécessaire de procéder à leur transposition dans l'ordre juridique français.

En effet, le décret n°75-753 et celui n°80-857 du 30 octobre 1980 qui rend applicable aux établissements agricoles les dispositions du code du travail, réglementaient strictement le travail des jeunes.

Ces deux décrets ont été pris en application des articles L.234-2 à L.234-6 du code du travail qui se réfèrent à des règlements d'administration publique pour déterminer :

- les différents travaux excédant les forces ou présentant des risques pour la santé ou la sécurité des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans ;
- les établissements dans lesquels sont applicables les interdictions ou limitations relatives à ces différents travaux.

Les dispositions des décrets de 1975 et 1980, toujours en vigueur en droit interne français, ont été codifiées aux articles R.234-1 à R.234-6 et R.234-11 à R.234-23 du code du travail. Au titre des travaux dangereux ou insalubres interdits aux moins de dix-huit ans, ces mécanismes concernent les sujets ci-après :

- la limitation des charges portées, traînées ou poussées par les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans, est déterminée selon le sexe, l'âge et le mode de transport à l'article R.234-6 du code du travail.

- les travaux exposant ou risquant d'exposer à l'absorption, au contact ou à l'inhalation des préparations ou substances biologiques ou chimiques dangereuses ou nocives en raison de leurs effets allergisants, irritants, toxiques, toxiques pour la reproduction, mutagènes, cancérigènes, corrosifs, explosibles, inflammables, sont interdits aux jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans par les articles R.234-20 et R.234-21 du code du travail.

- les travaux en hauteur dans les chantiers de bâtiment et de travaux publics sont interdits aux jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans, sans que leur aptitude à ces travaux ait été médicalement constatée, par l'article R.234-18 du code du travail.

- l'entretien, la vérification, la réparation, l'utilisation ou la conduite d'outils, de machines, d'appareils ou d'engins dangereux, sont interdits aux jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans et/ou à ceux de moins de seize ans par les articles R.234-11, R.234-12, R.234-12-1, R.234-13, R.234-13-1, R.234-15, R.234-16, R.234-17 et R.234-18 du code du travail.

Il en est de même des travaux à proximité de ces outils, machines, appareils ou engins dangereux et des travaux dans certains lieux dangereux (par exemple puits, conduites de gaz, fosses et galeries).

- les travaux impliquant l'utilisation ou risquant d'exposer au contact avec des installations électriques à tension dangereuse, sont interdits aux jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans par l'article R.234-19 du code du travail.

- l'emploi des jeunes aux étalages extérieurs des magasins est réglementé aux articles R.234-3, R.234-4 et R.234-4-1 du code du travail : absolument interdit pour les moins de seize ans, il est autorisé pour les jeunes de seize à dix-huit ans uniquement avant 20 heures et sans pouvoir excéder une durée totale de 6 heures par jour.

- la limitation aux travaux de verrerie pour les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans est déterminée selon l'âge et le type de tâche à l'article R.234-14 du code du travail.

- les travaux d'abattage des animaux et les travaux dans les ménageries d'animaux féroces ou venimeux et l'accès aux locaux où sont effectués ces travaux, sont interdits aux jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans par l'article R.234-20 du code du travail.

Le droit interne français (articles L.234-2, L.234-3, R.234-22 et R.234-23 du code du travail) admet des dérogations très encadrées aux interdictions relatives aux travaux impliquant

l'utilisation de machines ou d'appareils dangereux lorsque les travaux concernés sont nécessaires pour la formation professionnelle des jeunes.

L'article R.234-22 du code du travail, applicable aux jeunes de moins de dix-huit ans, prévoit ainsi une procédure de dérogation permettant aux travailleurs, apprentis ou aux élèves d'établissements d'enseignement technique d'utiliser, pour les besoins de leur formation professionnelle, les machines ou appareils dangereux mentionnés aux articles R.234-11 à R.234-21 du code du travail.

Naturellement, ces dérogations sont strictement encadrées. Elles sont individuelles et ne s'appliquent pas à tous les travaux visés aux articles R.234-11 à R.234-21 du code du travail ni à tous les jeunes, certaines interdictions étant absolues ou ne pouvant être levées qu'à partir de seize ans.

Elles ne sont accordées que par l'inspecteur du travail compétent et après avis favorable du médecin du travail ou du médecin scolaire et du professeur ou du moniteur d'atelier du jeune et sous réserve que des mesures soient prises pour assurer l'efficacité de l'encadrement du jeune.

Elles doivent être renouvelées chaque année et sont révocables à tout moment si les conditions qui les ont fait accorder cessent d'être remplies.

L'article R.234-23 du code du travail autorise les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans titulaires du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) correspondant à l'activité qu'ils exercent à participer aux travaux et à utiliser les machines ou appareils mentionnés aux articles R.234-11 à R.234-21 du code du travail sous réserve de l'avis favorable du médecin du travail. (Les CAP sont des diplômes nationaux qui donnent à leur titulaire une qualification d'ouvrier ou d'employé qualifié dans un métier déterminé en attestant de leur maîtrise des techniques et du savoir-faire professionnel. Dans la pratique, il est admis que les diplômes équivalents aux CAP donnent à leurs jeunes titulaires la même autorisation automatique).

#### *B/ Modification de la situation antérieure par la transposition de la directive 94/33/CE.*

Chronologiquement, pour ce qui concerne la durée du travail, une partie de cette transposition s'est effectuée avec la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, puis une autre partie a été transposée spécifiquement par l'ordonnance n° 2001-174 du 22 février 2001 relative à la transposition de la directive 94/33/CE du Conseil du 22 juin 1994.

Le tableau suivant explicite, par grand thème, les modifications opérées dans la situation antérieure par la transposition. La transposition de la directive 94/33/CE n'ayant pas été nécessaire en matière de conditions de travail, elle n'a pas modifié la situation antérieure française.

### **III/ DIFFUSION ET ACCOMPAGNEMENT DE LA NOUVELLE LEGISLATION**

En premier lieu, les décrets de 1975 et de 1980 ont été codifiés aux articles R.234-1 à R.234-6 et R.234-11 à R.234-23 du code du travail français.

Avant leur publication aux journaux officiels français du 15 août 1975 et du 1<sup>er</sup> novembre 1980, ces textes ont fait l'objet d'une consultation pour avis des partenaires sociaux réunis, s'agissant du texte de 1975, au sein du Conseil supérieur de la médecine du travail et de la main-d'œuvre, et, s'agissant du texte de 1980, de la commission nationale d'hygiène et de sécurité du travail en agriculture au sein du conseil supérieur d'hygiène de France, conformément aux exigences des textes en vigueur à l'époque.

En second lieu, l'ordonnance n° 2001-174 du 22 février 2001 est parue au Journal Officiel de la République française.

Par ailleurs, les directions du ministère de l'emploi et de la solidarité intéressées par ces questions ont préparé conjointement des documents spécifiques à destination des services déconcentrés du ministère, à des fins d'information d'une part, et pour aider les membres du corps de l'Inspection du travail à effectuer leurs contrôles d'autre part. Il faut préciser, en effet, que ces nouvelles mesures relatives en partie à la durée du travail des jeunes de moins de 18 ans interviennent au moment de la généralisation de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 portant la durée du travail dans les entreprises de plus de 20 salariés à 35 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2000, et au 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour celles de 20 salariés et moins. Les jeunes de moins de 18 ans bénéficient de ces mesures, mais des dispositions spécifiques leur étant consacrées, il s'agissait de les expliciter.

Ces documents sont publics, et ont donc une diffusion plus large que le seul public administratif. Ils paraissent dans des journaux et revues spécialisées en droit du travail. Ils peuvent ainsi servir de base documentaire à un certain nombre de chefs d'entreprise et de salariés.

S'agissant des apprentis, et notamment ceux d'entre eux âgés de moins de 18 ans, la direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle a fait paraître une circulaire le 21 septembre 2001, qui a intégré les nouvelles mesures pour les jeunes apprentis, en termes de durée du travail notamment.

En outre, le Ministère de l'éducation nationale est compétent s'agissant stagiaires scolaires en entreprise d'une part et s'agissant des centres de formation pour apprentis. Là encore, des documents spécifiques, sous forme de circulaire notamment, sont en cours d'élaboration.

Enfin, les agents du Ministère répondent également aux sollicitations des services déconcentrés sur ces matières, par le biais de notes administratives notamment, afin d'unifier sur l'ensemble du territoire les positions prises par les agents chargés de l'information et pour ceux chargés du contrôle.

#### ***3.1.1. IV/ CONTROLE DE LA MISE EN OEUVRE DE LA NOUVELLE LEGISLATION***

A/ Organismes compétents et méthodes utilisées en ce qui concerne plus particulièrement la durée du travail.

1- Le corps de l'inspection du travail

Le corps de l'inspection du travail est régi, en France, par la convention n° 81 de l'Organisation internationale du travail, par le code du travail, et par certaines circulaires émanant de l'administration centrale du Ministère à destination des services déconcentrés.

La mission des membres de l'inspection du travail consiste à contrôler l'application du droit dans l'entreprise, en particulier le droit du travail. L'organisation est fondée sur l'individualisation des tâches, qui se couple à une logique territoriale. En pratique, chaque inspecteur du travail, assisté de contrôleurs, se voit attribuer un secteur géographique, dont il est responsable. Il va donc pouvoir contrôler, sur place et sur pièces, les entreprises qui se situent dans sa circonscription.

En l'occurrence, les inspecteurs ou contrôleurs vont donc vérifier que les entreprises respectent toute la législation en vigueur, y compris celle relative aux jeunes travailleurs.

2- Les contrôles spécifiques en matière d'apprentissage.

En outre, les règles relatives à la formation des apprentis, en général, et aux plus jeunes d'entre eux en particulier, sont strictement encadrées.

Les inspecteurs de l'apprentissage sont chargés de contrôler la mise en œuvre des dispositions législatives et réglementaires en lien avec la formation pédagogique des apprentis, tandis que l'inspection du travail est aussi chargée de contrôler l'application des dispositions spécifiques à l'apprentissage.

B/ Les contrôles effectués et les méthodes utilisées en matière d'hygiène et de sécurité.

1- Les conditions de travail, l'hygiène, la santé et la sécurité des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans sont contrôlées, comme pour les autres salariés, par les inspecteurs du travail qui disposent en la matière de leurs pouvoirs habituels de contrôle de l'application de la réglementation et de constatation - ou de sanction - de ses violations.

L'article L.211-2 du code du travail dispose que les inspecteurs du travail peuvent toujours requérir un examen médical des jeunes travailleurs à l'effet de constater si le travail dont ils sont chargés excède leurs forces. Dans ce cas, les inspecteurs du travail ont le droit d'exiger leur renvoi de l'établissement après avis conforme du médecin de l'inspection médicale générale du travail et de la main-d'œuvre concerné ou d'un médecin désigné par le médecin inspecteur du travail et de la main-d'œuvre et, éventuellement après examen contradictoire, si les parents le réclament.

Les dérogations prévues à l'article R.234-22 du code du travail, renouvelables chaque année, font l'objet de la part des inspecteurs du travail d'un examen particulièrement attentif de la nécessité des travaux confiés au regard de l'objectif de formation, des conditions de travail, de la conformité et du niveau de sécurité des machines et appareils utilisés, des mesures de protection et de l'encadrement du jeune. Elles sont révocables à tout moment si les conditions, qui les ont fait accorder, cessent d'être remplies.

De plus, en application de l'article R.263-1 du code du travail, les infractions aux dispositions des articles R.234-1 à 23 du code du travail sont pénalement sanctionnées (contraventions de la 5<sup>e</sup> classe).

2- Par ailleurs, en application de l'article R.241-50 du code du travail, indépendamment du suivi médical dont bénéficient tous les salariés ainsi que du suivi médical particulier lié à certains travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux listés par l'arrêté du 11 juillet 1977, tous les travailleurs de moins de dix-huit ans font l'objet d'une surveillance médicale particulière quel que soit le type de travail qu'ils effectuent. Le médecin du travail est juge de la fréquence et de la nature des examens que comporte cette surveillance médicale particulière. Le non-respect des conditions d'organisation ou de fonctionnement de ce suivi médical particulier est pénalement sanctionné.

Le code du travail prévoit en outre des mesures de protection spécifiques à certaines catégories de jeunes travailleurs. L'article L.117-5-1 du code du travail dispose ainsi que lorsque les conditions d'exécution du contrat d'apprentissage sont de nature à porter atteinte à la sécurité, aux conditions de travail, à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, l'inspecteur du travail met en demeure l'entreprise de rétablir les conditions normales d'exécution du contrat d'apprentissage et prononce en même temps la suspension de l'exécution de la prestation de l'apprenti, avec maintien de la rémunération. Il saisit le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle qui se prononce sur la possibilité pour l'entreprise de continuer à engager des apprentis et sur la poursuite de l'exécution du ou des contrats d'apprentissage en cours.

Des dispositions analogues existent en matière de contrat de qualification.

### *3.1.2. V/ EVALUATION DE L'EFFICACITE*

La transposition complète de la directive 94/33/CE ayant été réalisée en février 2001, et le fait que cette transposition ait porté plutôt sur des ajustements techniques, expliquent qu'il n'y a pas encore de bilan exhaustif de l'efficacité de cette transposition.

### 3.1.3. VI/ BILAN

Au vu de certains courriers, émanant notamment des fédérations patronales, et de certains contacts avec les services déconcentrés du Ministère, il apparaît qu'une des difficultés rencontrées pour la mise en œuvre pratique des dispositions spécifiques concernant le travail des jeunes de moins de 18 ans relève de la durée du travail journalière de 7 heures.

Cela pose en particulier un problème lorsque des jeunes de moins de 18 ans sont apprentis et travaillent dans le cadre de leur formation professionnelle dans des entreprises. Lorsqu'ils sont insérés dans une équipe de travail, le fait de leur faire arrêter, le travail avant leurs autres collègues peut éventuellement poser des problèmes d'organisation.

En outre, pour les entreprises du bâtiment, qui organisent traditionnellement le transport de leur personnel sur les chantiers en cours, il ne leur est pas possible de ramener les jeunes apprentis avant leurs collègues, surtout si ces chantiers sont loin d'une zone urbaine.

Une organisation du travail particulière est donc nécessaire pour respecter les durées maximales.

Une autre difficulté en lien avec le repos de deux jours consécutifs a également été soulignée. Elle concerne les entreprises qui accordent bien deux jours de repos à leurs salariés mais en fractionnant ce repos (par exemple, une boulangerie peut être fermée le dimanche et le mercredi).

Il semble cependant que ces difficultés soient plus liées à des difficultés pratiques qu'à des dysfonctionnements plus profonds.

Enfin, le Gouvernement français envisage actuellement une réforme d'ensemble des articles R.234-1 à R.234-23 du code du travail. En effet, plusieurs interdictions dépassées méritent d'être revues pour autant que la sécurité des jeunes soit assurée par une progression pédagogique et un encadrement suffisant. C'est la raison pour laquelle le Gouvernement français travaille sur des projets d'actualisation des ces « dispositions jeunes » afin d'assurer et de garantir une formation de qualité dans des conditions de sécurité optimum.

Cette réforme, essentiellement liée à des nécessités de réajustements techniques et de simplifications des procédures administratives, parfaitement conforme aux grands principes contenus dans la directive, est en préparation.

**Tableau récapitulatif**

**Dispositions de la directive**

**Situation française antérieure à la**

**transposition**

**transposition**

**Situation française post transposition**

**Texte de référence**

## **I/ travail de nuit (art. 9)**

\* Interdiction pour les enfants :

- entre 20h et 6h ;

\* Interdiction pour les adolescents : - soit entre 22 h et 6h ;

- soit entre 23 h et 7h.

\* Interdiction totale entre minuit et 4h.

\* Exceptions possibles pour certains secteurs particuliers

\* Interdiction pour les enfants de moins de 16 ans :

- entre 22 heures et 6 heures

\* Interdiction pour les jeunes de moins de 18 ans sauf dérogation exceptionnelle:

- entre 22 heures et 6 heures

\* pour les enfants employés dans le secteur artistique : les conditions spécifiques sont prévues par plusieurs articles du code ( L 211-6 à L 211-14 et L 213-7 al 2)

\*Interdiction totale du travail de nuit pour les enfants de moins de 16 ans :

- entre 20 heures et 6 heures

\* Interdiction du travail de nuit pour les jeunes de moins de 18 ans, sauf dérogation exceptionnelle :

- entre 22 heures et 6 heures :

- en tout état de cause entre minuit et 4 heures en cas de dérogation

\* Exceptions ( dérogations possibles) :

- secteur artistique;

- établissements commerciaux ou spectacle : - par autorisation inspecteur du travail ;

- boulangerie, restauration, hôtellerie:par décret

**Article 3 de l'ordonnance du 22 février 2001**

Articles :

- L 213-7 nouveau;
- L 213-8 nouveau ;
- L 213-10 nouveau.

**2/ Repos quotidien (art. 10)**

- \* enfants : 14 heures consécutives ;
- \* adolescents : 12 heures consécutives.

\*fixé à 12 heures consécutives

- \* 12 heures consécutives pour les jeunes ;
- \* 14 heures consécutives s'ils ont moins de 16 ans.

**Article 2 de l'ordonnance du 22**

## **février 2001**

L 2 13-9 nouveau

### **3/ Repos hebdomadaire (art. 10)**

\* 2 jours, si possible consécutifs ;

\* dérogations exceptionnelles pour certains secteurs, 36 h minimum.

- 1 jour

2 jours, si possible consécutifs

Dérogation exceptionnelle : minimum 36 heures consécutives

## **Loi du 19 janvier 2000**

L 221-4

### **4/ Pause (art. 12)**

\*30 minutes au delà de 4h30 de travail continu

- aucune pause n'est prévue ;
  - pas plus de 4h30 de travail continu
- 
- introduction de 30 minutes consécutives de pause dès lors que le jeune travaille 4h30.

**Article 2 de l'ordonnance du 22 février 2001**

L 212-14 nouveau

<p><b><u>5/ Activités occasionnelles des jeunes dans une entreprise familiale (art.2)</u></b></p> <p>Emploi possible si travail ni nuisible, ni dangereux, ni préjudiciable ET occasionnel, de courte durée</p>	<p>*interdiction d'emploi par les établissements familiaux</p>	<p>* Encadrement du travail des jeunes dans les entreprises familiales sous réserve que les activités soient occasionnelles, de courte durée, concernant des travaux non préjudiciables ni dangereux</p>	<p><b>Article 1 de l'ordonnance du 22 février 2001</b></p> <p>L 211-1 nouveau</p>
<p><b><u>(6/Jeunes effectuant des formations ou stages en entreprise (préambule)</u></b></p>	<p>*rien n'est prévu</p>	<p>* Application de la directive aux jeunes de moins de 18 ans accomplissant des stages ou des formations en entreprise sans pour autant être soumis à un contrat de travail</p> <p>*Application aux jeunes de moins de 16 ans encore élèves de l'enseignement général ou professionnel</p>	<p><b>Loi du 19 janvier 2000 + article 1 de l'ordonnance du 22 février 2001</b></p> <p>L 211-1 nouveau</p>
<p><b><u>7/ Durée du travail des enfants effectuant des travaux légers pendant les vacances scolaires (art 8)</u></b></p> <p>7 heures par jour ;</p> <p>35 heures par semaine</p>	<p>* 8 heures par jour</p>	<p>* 7 heures par jour ;</p> <p>* 35 heures par semaine</p>	<p><b>Article 1 de l'ordonnance du 22 février 2001</b></p> <p>L 211-1 nouveau</p>
<p><b><u>8/ Durées maximales du travail des jeunes de moins de 18 ans (art8)</u></b></p> <p>8 heures par jour ;</p>	<p>8 heures par jour ;                      96</p> <p>39 heures par semaine</p>	<p>7 heures de travail effectif par jour ;</p> <p>35 heures par semaine,</p> <p>seule exception : 5 heures en plus par semaine sur autorisation de l'inspecteur du</p>	<p><b>Article 2 I de l'ordonnance du 22 février 2001</b></p> <p>L 212-13 nouveau</p>



## National Report on the Practical Implementation of Directive 94/33/EC on the protection of Young People at Work

### **Introduction**

This Report is produced by the Employment Rights and Industrial Relations Division of the Department of Enterprise, Trade and Employment. Responsibility for the administration and enforcement of the Protection of Young Persons (Employment) Act, 1996 rests with the Department of Enterprise, Trade and Employment, whose Labour Inspectorate in the Employment Rights and Industrial Relations Division, is involved in the enforcement of the legislation through both sectoral and targeted inspections of employments and investigation of complaints.

Both the Irish Congress of Trade Unions and the Irish Business and Employers Confederation were consulted in the course of the preparation and finalisation of this Report. Letters issued to both social partners seeking their views on the practical implementation of the Directive and enclosing copies of correspondence from the Irish Permanent Representation to the EU, including the Report template. The views of the social partners have been received and are incorporated into this Report at appendices 1 and 2.

#### *3.1.4. Legal Situation*

The Protection of Young Persons (Employment) Act, 1996 put in place a single composite piece of legislation regulating the protection of young persons in employment generally, including industrial work.

The Act repealed the existing legislative provisions on the protection of young persons as contained in the 1977 Protection of Young Persons (Employment) Act (No. 9 of 1977), and Conditions of Employment Act, 1936.

The Act gave effect to the provisions of Directive 94/33/EC by prohibiting the employment of children except in certain limited circumstances and subject to certain conditions (section 3), prohibiting the employment of children at night (section 4) and providing for minimum periods of daily, weekly and annual rest periods for young persons and restricting night work

for young persons (section 6), imposing restrictions in respect of double employment (section 10) and providing that time spent on vocational training will count as working time (section 11).

The Act also re-enacted a number of provisions that were in the then existing 1977 Act.

These included the power of Inspectors (section 22), provisions relating to prosecutions (section 24), an obligation on employers to keep specific records relevant to the employment of young persons and children (sections 5 and 15) and to display a prescribed abstract of the Act which sets out the main provisions of the Act (section 12).

The Act went beyond the requirements of the Directive by generally prohibiting the employment of persons who are under 16 years of age or the school leaving age (then 15 years of age) which ever is the higher.

There were no specific difficulties encountered in the transposition of the Directive into Irish law.

### *3.1.5. Publicity and Flanking of New Legislation*

#### 3.2. Action to Disseminate Information

When the 1996 Act became law on 2 January 1997, the Employment Rights Section of the Department of Enterprise, Trade and Employment prepared an explanatory booklet on the Act for dissemination to the public. Explanatory information on the Act is also included in the Department's information booklet "Guide to Labour Law" which is also available on the Department's website.

Regulations made under the Terms of Employment (Information) Act, 1994 (which Act implemented EC Council Directive No. 91/533/EEC of 14 October, 1991) require employers to give to their employees under 18 years of age, a copy of the official Summary of the Protection of Young Persons (Employment) Act, 1996, (prepared in leaflet form by the Department) together with other details of their terms of employment within one month of taking up a job.

When the Act came into operation, details of the legislation were sent to all post-primary schools, the relevant trade unions and employer bodies, the main supermarket chains, petrol stations, hotels, restaurants and vintners associations, fast-food chains and youth organisations. As part of the publicity campaign to increase public awareness of the Act, the Labour Inspectors in the run up to the commencement of the 1996 Act, outlined the Act's new provisions directly in visits to over 1000 employers.

Details of the new Act were subsequently sent to third-level institutions as well as education officers in the relevant student unions to ensure that young persons became aware of their rights under the legislation with a view to preventing their exploitation in employment.

### *3.2.1. Code of Practice Concerning the Employment of Young Persons in Licensed Premises*

The above Code of Practice came into operation on 24 July, 2001. It was facilitated by the Department of Enterprise, Trade and Employment and contains valuable information (including statutory obligations) of assistance to both employers and employees with regard to identifying the obligations, responsibilities and entitlements associated with employing 16 and 17 year olds in licensed premises.

The Code concerns 16 and 17 year olds, including all second level students (excluding bar apprentices in the licensed trade) employed at any time in licensed premises be it summer, other holidays or part-time work.

The seven parties to the Code of Practice for Young Persons working in Licensed Premises mentioned above are the Irish Congress of Trade Unions, the Irish Hotels Federation, the Licensed Vintners Association, Mandate Trade Union, the National Parents Council, the Restaurants Association of Ireland and the Vintners Federation of Ireland. When the Code was launched, as well as being made available in booklet form, it was also placed on the Department's website along with other employment rights explanatory literature, including the booklet on the Protection of Young Persons (Employment) Act, 1996, to give wider access to such information.

### **3.3. Flanking Measures to Facilitate Practical Implementation**

The Department has in place an Employment Rights Information Unit where varying queries about employment rights generally, including the Protection of Young Persons (Employment)

Act are dealt with on a daily basis. In addition the staff of the Employment Rights Information Unit visit Citizens Information Centres and other business functions to disseminate information on general labour law, including the Protection of Young Persons (Employment) Act, 1996. The Employment Rights Information Unit, in November 2001, commenced a proactive awareness campaign whereby over a six month period all secondary schools will be circulated with information on all aspects of employment law, including details of the Protection of Young Persons (Employment) Act, 1996.

Labour Inspectors of the Department, in the course of their inspection activity, provide information and guidance as a matter of routine to employers on all aspects of labour law, including the Protection of Young Persons (Employment) Act, 1996.

In their response to the preparation of this Report, IBEC advised that in support of the Directive, it engaged in specific information activities with its members to ensure that they are appraised of the details of the Irish legislation. IBEC reiterated its view that the legislation provides important protection for young people at work and its successful implementation underpins their social and educational welfare.

### **Education (Welfare) Act, 2000**

Section 12 of the recently enacted Education (Welfare) Act, 2000 provides that Liaison Officers, appointed under that Act, will liaise with the Department of Enterprise, Trade and Employment to ensure that the activities of the National Educational Welfare Board (due to be established in 2002) and this Department's activities relating to the Protection of Young Persons (Employment) Act, 1996 are co-ordinated.

In this regard, it is envisaged that such liaison will involve the Labour Inspectorate of this Department. The co-operation between the two organisations as provided for in the legislation should complement the ongoing enforcement of the Protection of Young Persons (Employment) Act.

## **Monitoring of Implementation**

### ***3.3.1. Bodies Responsible for Monitoring Implementation of New Legislation***

As already stated, responsibility for the administration and enforcement of the Protection of Young Persons (Employment) Act, 1996 rests with the Department of Enterprise, Trade and Employment whose Labour Inspectorate is involved in the enforcement of the legislation.

#### **Protection of Young Persons Monitoring Group**

A Protection of Young Persons Monitoring Group was established to appraise the effectiveness of the Protection of Young Persons legislation and to monitor its enforcement. The first meeting of the Group was held on 15th October, 1997, at which it was agreed that the Group would meet as the need arose.

The Protection of Young Persons Monitoring Group membership includes representatives of ICTU, IBEC, the Children's Rights Alliance and the Employment Rights and Labour Inspectorate sections of the Department. At its meetings the Group discussed a wide range of issues including difficulties experienced in enforcing the legislation. While the Group has not formally met since 1999, it made a submission to the Minister for Labour, Trade and Consumer Affairs, in May 1999. The submission contained measures that might be considered by the Minister to improve the enforcement of the legislation and the operation of the Act. These measures have been examined and a number were acted on. For example, night-time inspection commenced in autumn 1999; the authorised number of Labour Inspectors increased from 10 to 17 in 2000 and the level of inspections under the Act increased. The total number of inspections under the Protection of Young Persons (Employment) Act, 1996 since 1999 is 4707 (see Table 1).

It is expected to hold a meeting of the Group in the near future.

#### **Methods Used for Monitoring**

Breaches of the Act come to the attention of the Inspectorate either by way of complaint by an individual employee or other concerned person or by sectoral or targeted inspections. Targeted inspections, by way of out-of-normal-office-hours-inspection activity, throughout various employment sectors, including fast food outlets, restaurants, licensed premises and hotels are a regular feature of the work of the Inspectorate.

Where it appears that an employer has failed to comply with the legislation, the Department's legal advisers are consulted with a view to initiating legal proceedings.

#### **Complaint to Rights Commissioner of the Labour Relations Commission**

Under the Act, the parent or guardian of a child or a young person may present a complaint to a Rights Commissioner that an employer has contravened section 13 (preservation of existing rates of pay and conditions) or section 17 (refusal to co-operate with the employer in breaching the Act). The complaint to a Rights Commissioner may be made by giving notice of it in writing on the appropriate form.

An employer or an employee may appeal to the Employment Appeals Tribunal from a recommendation of a Rights Commissioner.

**Problems Encountered in Monitoring Implementation of New Legislation**

In their response to the preparation of this Report the ICTU state that the “Labour Inspectorate, which is charged with ensuring compliance, is manifestly lacking the type of resources necessary to carry out this important function”. It also believes that a related difficulty is the way work is organised i.e. most of the breaches of the legislation occur at night, with young people working beyond the time allowed and that only a tiny proportion of inspections are carried out during night hours.

As already stated, the Department’s Labour Inspectorate commenced night-time inspection activity during Autumn 1999 (see Table 1)

**Assessment of Effectiveness**

**Data Used To Assess Effectiveness**

The data used to assess effectiveness includes details of Labour Inspectorate inspection activity (day and night time/outcomes) and overall inspection activity, together with details of Labour Inspectorate resource levels.

**Table 1**

**Protection of Young Persons (Employment) Act, 1996 Day-time V Night-time  
Inspections V Total Inspections V Overall Inspections for all Legislation**

<b>Year</b>	<b>P.Y.P. Act</b>	<b>P.Y.P. Act</b>	<b>P.Y.P. Act</b>	<b>Total Inspections</b>	<b>Total Inspections</b>
-------------	-------------------	-------------------	-------------------	--------------------------	--------------------------

	<b>Night-time Inspections and % of Total P.Y.P. Inspections</b>	<b>Day-time Inspections and % of Total P.Y.P. Inspections</b>	<b>Total Inspections and % of Total Inspections</b>	<b>Excluding P.Y.P. Act and % of Total Inspections</b>	<b>Including P.Y.P. Act</b>
1997	Nil	692 (100%)	692 (12.22%)	4969 (87.78%)	5661 (100%)
1998	Nil	841 (100%)	841 (15.26%)	4671 (84.74%)	5512 (100%)
1999	128 (11.18%)	1017 (88.82%)	1145 (24.83%)	3466 (75.17%)	4611 (100%)
2000	757 (28.85%)	1867 (71.15%)	2624 (18.52%)	11543 (81.48%)	14167 (100%)
2001 (to date)	269 (28.68%)	669 (71.32%)	938 (15.94%)	4948 (84.06%)	5886 (100%)

**Note 1** (Inspection activity outside of normal working hours i.e. after 5.30pm Monday to Friday and week-end commenced in Autumn 1999).

**Note 2** (Overall inspection activity for 2001 is reduced due to foot and mouth disease restrictions – January to April, major restructuring in the Inspectorate Unit and reduced resource levels).

### 3.3.2. Table 2

Protection of Young Persons (Employment) Act, 1996 Overall Activity 1997- 2001 (to date)

3.4. Year	3.5. Inspections	3.6. Irregularities 3.7. /Breaches	3.8. Referred For Prosecutions	3.9. Convictions
1997	692	11	-	-
1998	841	16	3	1
1999	1145	462	1	1
2000	2624	725	7	6
2001 (to date)	938	163	8	7

**Note 1** (Many of the irregularities/breaches identified were technical in nature (e.g. - not having abstract of Act on display) - Technical breaches were remedied in consultation with the employers concerned and did not warrant the initiation of legal proceedings.)

#### 3.9.1. Resource Level of the Labour Inspectorate

The authorised number of Labour Inspectors up to the year 2000 was 10 when the authorised number increased to 17. However, the Labour Inspectorate has not been operating at full strength for the past year due to staff vacancies.

### Summing - up

#### 3.10. Positive and Negative Aspects of Practical Implementation of Legislation

##### Positive

Access to information on the Act is readily available and quite easy to obtain by the general public. Bodies/organisations associated with the welfare of young persons are aware of the provisions of the legislation.

### Negative

The desire of young people to be financially independent at a young age often overrides concerns about compliance with the Protection of Young Persons (Employment) Act, 1996.

## **Outlook**

### **3.11. Priorities in the Subject Area**

To continue to disseminate information on the Act as widely as possible.

To prosecute those employers prepared to breach the legislation. In this regard more streamline procedures, including in house legal services will be operational in the near future.

### **Suggested Adaptations or Amendments to the Directive and Reasons**

—

### **Necessary Adaptation to Technical Progress**

—

## **Useful Flanking Measures at EU Level**

Meeting of Group of Experts on annual basis to compare experiences across member states.

**APPENDIX 1**

**Views Expressed By The Irish Congress of Trade Unions on the Practical  
Implementation of Directive 94/33/EC on the Protection of Young People at  
Work**



## 11. MONITORING OF IMPLEMENTATION

It is the view of the Irish Congress of Trade Unions that fundamental difficulties exist in respect of the monitoring the implementation of the legislation. While a committee made up of the social partners has been established to ensure the implementation of the legislation, it has not met in the last two and half years. However even if it were to meet it would be difficult to access the level of compliance with the legislative provisions. This is largely due to the fact that the labour inspectorate, which is charged with ensuring compliance, is manifestly lacking the type of resources necessary to carry out this important function. A related problem is the way their work is organised. It is our view that most of the breaches of the legislation occur at night, with young people working beyond the time allowed, however only a tiny proportion of inspections are carried out during night hours.

Liam Berney

Industrial Officer

Irish Congress of Trade Unions

31 / 32 Parnell Square

Dublin 1

Phone : + 353 1 8897777

Fax:: + 353 1 8872012

<http://www.ictu.ie>

**APPENDIX 2**

**Views Expressed By The Irish Business and Employers Confederation on  
the Practical Implementation of Directive 94/33/EC on the Protection of  
Young People at Work**

November 28, 2001

Ms Assumpta McGill

Department of Enterprise, Trade and Employment

Davitt House

Adelaide Rd

Dublin 2

3.12. Re: Council Directive 94/33/EC on the Protection of Young People

**Five-Year Report**

Dear Assumpta,

Your letter of November 14<sup>th</sup> refers.

As you are aware IBEC has supported the implementation of the above Directive. In this connection we have engaged in specific information activities with our members to ensure that they are appraised of the details of the enacting Irish legislation. At this stage we would like to reiterate the previously expressed view that this legislation provides important protection for young people at work and its successful implementation underpins their social and educational welfare.

Yours sincerely,

AILEEN O'DONOGHUE

Assistant Director, Social Policy

National report on implementation of Directive 94/33/EC on the protection of young people at work

## 1. INTRODUCTION

- a) Method used to prepare the report: the Ministry of Labour and Social Policy drafted a first report, using across-the-board contribution from all the offices with responsibilities for rules on the employment relationship and health and safety at the workplace and also information supplied by the offices which coordinate the inspection work carried out throughout Italy by the Ministry's local departments (Provincial Labour Directorates and Regional Labour Directorates). Data prepared by INAIL (National Institute for Industrial Accident Insurance) and by ISTAT (National Statistical Institute) were also used. At that stage, the report was sent to the social partners who were requested to state their views.
- b) Social partners consulted: in addition to the most representative trade unions (CGIL, CISL and UIL), the following workers' representatives were also consulted: UGL, CISAL, CONFISAL, CIDA and UNIONQUADRI.

Where the employers were concerned, however, comments were requested from organisations in sectors particularly concerned by youth employment:

- industry: CONFINDUSTRIA and CONFAPI;
- distributive trades: CONFCOMMERCIO and CONFESERCENTI;
- temporary agency work: CONFINTERIM;
- craft trades: CNA, CONFARTIGIANATO, CLAAI, CASARTIGIANI;
- agriculture: COLDIRETTI, CIA, CONFAGRICOLTURA and COPAGRI.

We also considered it advisable to consult the national associations representing cooperatives (AGCI, CONFSCOOPERATIVE, LEGA COOPERATIVE and UNCI).

- c) Method used to report on the social partners' positions: the social partners' contributions were particularly useful for the concluding section of this report (above all, points 6 and 7). They represent an essential viewpoint for the purposes of gaining

a full picture of the positive and negative aspects of practical implementation of the national transposition legislation and determining any corrective measures.

The comments made by the Regions, through the regional coordination offices for prevention at the workplace, have been incorporated almost fully into the main body of the text; they were considered useful for bringing clarity and explaining specific aspects.

## 2. LEGAL SITUATION

- a) Legal situation prior to adoption of the Directive: prior to adoption of the Directive, Italian law included a comprehensive set of rules on the protection of minors at work aimed, on the one hand, at restricting the minimum age for admission to work (15 years) and on the other, at prohibiting, at all events for minors under 18, working conditions that are particularly onerous or unsuitable because dangerous or unhealthy.

The previous rules can be summarised as follows:

- **Constitution**: in addition to statements of principle on protection for children (Article 31) and completion of compulsory schooling (Article 34) – the period of free, compulsory education was extended from eight to ten years by Article 1 of Law No 9 of 20 January 1999 – it affirms that special protection must be afforded to work by minors, confirming the right to equal pay for equal work. The **Court of Cassation (Decision No 2188 of 14 June 1976)** has, moreover, acknowledged that the principle of equal pay for minors has immediate mandatory effect. Accordingly, minors are legally entitled to equal treatment from the employer who may not discriminate against them on grounds of age: ultimately, by virtue of this principle, private autonomy, even where exercised collectively, may not afford conditions of work and pay inferior to those provided for workers as a whole.
- **Law No 977 of 17 October 1967**: made a distinction between children (minors under 15) and adolescents (minors aged between 15 and 18) and prohibited assignment of work to the former. Access to work by the latter, however, was subject to certain precautions and compliance with certain restrictions, notably:
  - a preventive medical check-up to verify the minors' suitability for the work to which they would be assigned;

- regular medical check-ups (at least every twelve months) to check that they are still suitable for the work to which they have been assigned;
- ban on night work (for a period of at least twelve consecutive hours between 22 and 6 hours for 16 year-olds and between 22 and 5 hours for adolescents over 16);
- limits on working hours (no more than 7 hours per day and 35 hours per week for children having completed compulsory schooling; no more than 8 hours per day and 40 hours per week for adolescents);
- a break of at least one hour (which may be reduced under collective agreements to 30 minutes) after four and a half hours of work (which could be further reduced to three hours by the labour inspectorate);
- weekly rest of at least 24 hours to run from midnight on Saturdays;
- annual holidays of at least 30 days for the under-16s and at least 20 for over-16s.

By way of derogation, however, children (over 14) were allowed to work in agriculture, family work, entertainment (subject to prior authorisation) and in light work as specified in **Presidential Decree No 36 of 4 January 1971**. In contrast, there was an absolute ban up to the age of 16 (18 for women) on certain categories of work explicitly singled out under the law and on dangerous, tiring and unhealthy work (specified in **Presidential Decree No 432 of 20 January 1976**). In consequence, beyond this age limit, minors were not afforded any special treatment compared to other adult workers.

- **Article 1 of Legislative Decree No 566 of 9 September 1994:** adapts the rules on penalties in respect of work by minors, revamping Article 26 of Law No 977 of 17 October 1967.

Although this framework of rules was drawn up in rigorous fashion, it had its limits on account of staff shortages in the inspectorates who checked on actual implementation and the limited focus on training as a necessary introduction for integration into the world of work (this was regulated as regards apprenticeships by **Law No 25 of 19 January 1955**).

To complete the picture of the rules existing in Italy before implementation of Directive 94/33/EC, we must refer to the international conventions on children's rights which had been ratified and brought into effect:

- **ILO Convention No 138 of 26 June 1973** concerning the minimum age for admission to employment (ratified by **Law No 157 of 10 April 1981**)

- **UN Convention on the rights of the child of 20 November 1989** (ratified by **Law No 176 of 27 May 1991**).

Subsequent to incorporation of the European Directive into Italian law, **ILO Convention No 182 of 17 June 1999** on the worst forms of child labour was also ratified (by **Law No 148 of 25 May 2000**).

- b) Amendments resulting from transposition of Directive 94/33/EC: Directive 94/33/EC was transposed by **Legislative Decree No 345 of 4 August 1999** which radically changed Law No 977/1967 to bring it into line with the Community rules, also taking account of the recent Italian rules on the extension of compulsory schooling.

We must explain that **Law No 9 of 20 January 1999** and the subsequent **Law No 30 of 10 February 2000** (framework law reorganising education cycles) establish nine years of *compulsory schooling, starting at six years of age and finishing at fifteen years of age*. Accordingly, Article 5 of Legislative Decree No 345/1999 amended Article 3 of Law No 977/67, making the establishment of an employment relationship with a minor subject to two conditions: the minor must have attained 15 years of age and completed compulsory schooling. Leaving aside the question of compulsory schooling, in order to improve the cultural and vocational background of young people, **Law No 144 of 17 May 1999** (Article 68) provides for the gradual introduction, from 1999 - 2000, of compulsory training up to the age of 18. This requirement may be met by attending school, vocational training coming under regional responsibility, or under an apprenticeship, also through combined work/training.

The importance of training to integration of young people into the world of work was reiterated in "**Charter 2000**", a policy document finalised by the government, institutions, local authorities and social partners with the aim of promoting health and safety at work.

The main innovations resulting from transposition of Directive 94/33/EC are as follows:

- *The new rules apply to all employment contracts and relationships, including special arrangements, concerning minors under 18*. It applies, therefore, where a minor is concerned, also to apprenticeships (the special employment relationship – regulated by **Law No 25 of 19 January 1955** with slightly different rules on minimum age, hours of work and night work – whereby the employer is required to afford or make arrangements for affording the apprentice he/she employs the training needed to attain the technical ability to become a skilled worker), the combined work/training contract, home work, etc (see **new-style Article 1 of Law No 977/67**). However, the following groups are explicitly *excluded from the scope of these rules* (**new Article 2 of Law No 977/67**):

- *adolescents employed on occasional or short-term work relating to domestic services in a family environment and work that is not harmful, dangerous or detrimental in family businesses;*
  - *female workers who are minors and are pregnant, have recently given birth or are breastfeeding* (who are covered, where more favourable, by the rules of **Legislative Decree No 645 of 25 November 1996** which transposes **Directive 92/85/EC**);
  - *adolescents employed on board vessels* (who are covered by special rules on health surveillance, hours of work and weekly rest).
- The definition of *fanciullo e adolescente* (child and adolescent) is replaced by that of *bambino e adolescente* (child and adolescent). The reference used to identify them is *no longer solely age, but also completion of compulsory schooling* (so any further raising of the school-leaving age would have a bearing on application of these rules, extending the reference population). A *bambino* is a minor under 15 still required to attend school. An *adolescente* is a minor between 15 and 18 who has completed compulsory schooling (see **new-style Article 1 of Law No 977/67**).
  - *15 has been confirmed as the minimum age for admission to work and all the exceptions to this general rule have been withdrawn.* (In consequence, **Presidential Decree No 36 of 4 January 1971** has been repealed; it defined the light work to which minors no younger than 14 could be assigned). The only derogation concerns the employment of children for performance in cultural, artistic, sports or advertising activities and in entertainment, subject to prior authorisation from the Provincial Labour Directorate (subject to written consent from the parents or guardian), provided that such activities are not prejudicial to the minor's safety, psychological integrity and development nor to school attendance and participation in vocational guidance and training programmes (**new Articles 3 and 4 of Law No 977/67**).
  - **Presidential Decree No 432 of 20 January 1976** has been repealed; it listed the dangerous, tiring and unhealthy work prohibited for adolescents under 16 (18 for women) and specified that *all adolescents were barred from the work, processes and procedures listed in the annex to the law*. Such work could therefore be assigned only to adult workers. *There is only one derogation from this rule – solely with reference to adolescents – for purposes relating to vocational training or for educational reasons ("on essential educational or vocational training grounds")*. However, such activities must be performed under the supervision of competent trainers also with regard to prevention and protection and in compliance with all current legislation on health and safety. In addition, the Provincial Labour Directorate must grant prior authorisation for such activities, after having received the opinion of the competent Local Health Unit,

with respect to compliance by the employer with rules on health and safety at work (**new Article 6 of Law No 977/67 and Article 16 of Legislative Decree No 345/99**).

- We must draw attention to the fact that health surveillance for minors performing hazardous activities, for which adults are also required to undergo health checks, is assigned to the competent company physician, no longer to the public health service. This has positive aspects in that health surveillance is entrusted also in the case of minors to a physician who has wide experience of the company's production process and the related hazards, although it affords more limited guarantees as checks on these minors' state of health have been withdrawn from the public health service. However, the public health service is still responsible for checks on minors not employed on hazardous work.
  
- For all aspects concerning *guarantees for working conditions not detrimental to the physical, psychological and health development of minors, express reference should be made to the application of **Legislative Decree No 626 of 19 September 1994*** which transposes the Community directives concerning improvements to the health and safety of workers at the workplace. It establishes in particular that the assessment of hazards by the employer, before assigning work to a minor and any major changes in working conditions, should take account of incomplete development and lack of experience and awareness in relation to existing and possible hazards at work and also age. The information on hazards connected with the minor's work, provided for by Article 21 of Legislative Decree No 626/94, should be supplied also to the parents or guardian (**Article 1 of Legislative Decree No 345/99 and new Article 7 of Law No 977/67**).
  
- As regards regular preventive medical check-ups, express provision is made for the report on the outcome to be notified in writing to the employer and the minor and also to the parents or guardian (**new Article 8 of Law No 977/67**).
  
- *The ban on night work for all minors (children and adolescents) remains: the only exceptions (see **new Article 18 of Law No 977/67**) were already laid down in the original version of Law No 977/67, i.e.:*
  - employment for performance in cultural, artistic, sports or advertising activities or in entertainment (however, the activity may not extend beyond midnight and once the work is completed, the minor must be afforded a rest period of at least 14 consecutive hours);
  - in the event of force majeure preventing the company from operating, in the case of adolescents over 16, provided that the occurrence is

exceptional and for the time strictly necessary, the work is temporary, no delays occur and adult workers are not available. At all events, an equivalent period of compensatory rest must be afforded and the Provincial Labour Directorate must be notified.

However, the definition of "night" has changed. It means *a period of at least 12 consecutive hours between 22 and 6 hours or 23 and 7 hours. These periods may be interrupted solely in the event of periods of work split up over the day or short periods of work during the day (new Article 15 of Law No 97/67).*

- *Minors are afforded a weekly rest period of at least two days, where possible consecutive and including Sundays (new Article 22 of Law No 977/67). This period may be reduced for well-founded technical and organisational reasons, but it may in no circumstances be shorter than 36 consecutive hours (previously the minimum period was 24 consecutive hours from midnight on Saturdays). Weekly rest may be afforded also on a day other than Sunday where:*
  - minors are employed in the performance of cultural, artistic, sports or advertising activities or in entertainment;
  - adolescents employed in the tourism or hotels and catering industries.
  
- *The penalties imposed in the event of infringement of the rules laid down in Law No 977/67 have been made stiffer.*

- c) Special difficulties encountered in transposing the Directive: the increased protection afforded to minors by **Legislative Decree No 345/99**, which incorporated into Italian Law Directive 94/33/EC, brought an impending discriminatory effect, particularly where adolescents were concerned: on reaching the age of 16 they were not previously covered by any special arrangements compared to adult workers (with the exception of the rules on night work). In many cases, employers preferred to dismiss or not recruit minors, particularly as apprentices, rather than apply the stricter rules resulting from the Community Directive. An alternative was not to declare the recruitment of minors, with the risk of increasing clandestine work and greater difficulties in monitoring such relationships.

In the light of the problems which arose when the rules were applied initially, the government issued **Decree Law No 31 of 22 February 2000** which *deferred until 20 May 2000 (the deadline was further extended to 20 October 2000 by **Legislative***

**Decree No 262 of 18 August 2000**) application of the new rules in regard to the ban on assigning adolescents to work in processes, procedures and work listed in the annex to Law No 977/1967 as transposed by the Directive (**Article 7 of Legislative Decree No 345/1999**).

Subsequently, to deal with the adjustments required to make the Community rules more effective within the Italian legal order, **Legislative Decree No 262 of 18 August 2000** was adopted and introduced the following amendments to Legislative Decree No 345/199:

- Article 7 (which, in turn, replaced Article 6 of Law No 977/1967);
- Article 9 (which replaced Article 8 of Law No 977/1967);
- Article 15 (which included Annex I in Law No 977/1967; the substance was partially revised);
- Article 16 (with an extension to 20 October 2000 of the deadline for application of Article 7 of Legislative Decree No 345/1999).

The fundamental changes (Articles 7 and 9) added certain specific provisions on protection against noise, providing for possible assignment of adolescents to work involving average daily exposure above 80 decibels, provided that certain precautions are taken (the employer must supply the minor with personal protective equipment for his/her use and provide training on its use). In such cases rules have been added to coordinate this field with **Legislative Decree No 277 of 15 August 1991** implementing Directives 80/1107/EEC, 82/605/EEC, 83/477/EEC, 86/188/EEC and 88/642/EEC on protecting workers from the risks related to exposure to chemical, physical and biological agents at work. Under these rules, where an adolescent is exposed to noise between 80 and 85 decibels, a health check must be organised at least every two years (in accordance with Article 44 of Legislative Decree No 277/1991); in the event of exposure to higher noise intensity, the health check is required on an annual basis.

### **3. DISSEMINATION OF INFORMATION ON THE LEGISLATION AND BACKUP**

- a) Information and backup measures: given that the Community rules were additional to a fairly comprehensive set of existing rules on the protection of minors at work, it was considered necessary to organise backup measures and information operations to facilitate practical implementation.

The Ministry of Employment and Social Security (Directorate-General for Labour Relations) was in charge of preparing **circular No 1/2000** of 5 January 2000 setting out the first guidelines on application of Decree No 345/1999.

To ensure uniformity of application and approach by the different offices and authorities responsible, the circular was addressed to:

- the Ministry's outlying offices (Regional and Provincial Labour Directorates);
- the Ministry of Health and the Ministry of Education (now Ministry for Education, Universities and Scientific Research).

With the aim of reaching the widest range of persons possible via cooperation with the social partners, the circular was also forwarded to the trade union and employers' organisations.

To promote information on the rules resulting from the Community Directive and facilitate practical operations, an **annex** to the circular was prepared; it highlighted the innovations introduced by Legislative Decree No 345/1999 by means of **tables comparing** the provisions of Law No 977/1967 and the rules in force following incorporation of the Community Directive into Italian Law.

Access can be gained to the circular and also the annex via the **Internet** site of the Ministry for Labour and Social Policy and also to all the relevant rules in this area.

As regards the dissemination of information, early in 2002 the Ministry for Labour and Social Policy launched an **information campaign, "clarify your rights"**, which provides for direct contact between citizens and the authorities and can give citizens immediate answers on subjects concerned with the protection of minors at work.

The Regions too made great efforts to disseminate information on the new rules on the protection of minors at work through circulars, meetings and public initiatives directed at the social partners and professional groups (in particular, employment advisers); the preparatory work was mainly carried out by the committees covered by Article 27 of Legislative Decree No 626/1994.

The **National Coordination Board against child labour** was set up in Italy in 1998; it brings together the government and the social partners with a view to attainment of the aims set out in the "**Charter of commitments for promoting the rights of children and adolescents and eliminating child labour**". By means of consultation, social dialogue and assumption of responsibilities by the different parties concerned (local authorities, economic and social forces, central government authorities), the Charter aims to bring into effect the Plan which the Italian government subscribed to at the International Conference held from 27 to 30 November 1997 in Oslo, with a view to promoting the rights of children and adolescents.

In application of the Charter, whose goals included incorporation of Directive 94/33/EC into Italian law, a number of important agreements were entered into by the social partners:

- **In Bologna**, an agreement similar to the Charter of commitments was signed with the Emilia Romagna Region.
- An agreement was reached in the field of **health** contracts between the trade unions and ARAN to ensure that companies supplying surgical equipment and instruments undertake to comply with the basic ILO rules as regards the ban on child labour. An undertaking has also been given to promote projects to put minors back in school in circumstances where child labour is used (for example, for surgical instruments in Pakistan).
- Agreement on combating child labour between employers and the metalworkers' trade unions in the field of **goldsmiths' crafts**.
- Agreement between employers and trade unions in the **leather sector** and joint definition of implementing procedures. A number of big companies have already taken it on board (Biafia, Bic's, Consorzio Cento per Cento italiano, Gucci, Classi Moda, Rewall Spa).
- An agreement between the **trade unions and Artsana** established joint guidelines for monitoring and training for the management of inspections.

- b) Steps taken and to be taken: in addition to the information and back-up measures outlined at a), which must be seen in conjunction with the legal provisions described at 2 c) – as they were designed to bring Directive 94/33/EC into effect within our legal system and at the same time preclude any risk of discrimination against minors – the Ministry for Labour and Social Policy has given priority to **surveillance of child labour** in 2000 and, once again in 2002, within the sphere of the inspection work performed by the Provincial Labour Directorates.

In addition, it has undertaken work with a view **to systematic coordination of all operations in the field of child labour** both by the different configurations of the Ministry itself (exploiting the potential resulting from the recent reform of the ministries whereby the Ministry of Employment and Social Security and the Department for Social Affairs reporting to the Prime Minister's office have been incorporated into the new Ministry for Labour and Social Policy) and by the various authorities holding responsibilities in the field (Education, Justice, the Interior and Foreign Affairs in respect of foreign minors).

With regard to the first aspect, work has been launched to throw light on the weak points of **checks on child labour** to determine possible practical solutions to the problem (the inspectors bringing in the social services for genuine checks on a set of requirements: completion of compulsory schooling by the minor, need for economic

and social support for the family, etc) to be applied alongside the traditional repressive intervention.

Where the second aspect is concerned, however, we are finalising a **memorandum of understanding** with the other authorities concerned to provide, by means of cross-referenced data, for improved operations to combat child labour and truancy.

Lastly, we would draw attention to an **agreement with ISTAT** aimed at providing an overall picture, in both quantitative and qualitative terms, of the phenomenon of child labour in Italy; it represents the first step towards a proper information system on child labour. The first results of ISTAT's research for the Ministry for Labour and Social Policy were presented at an **international day on child labour** organised on 12 June 2002 in Rome, a joint initiative by the Ministry for Labour and Social Policy and ILO.

Similarly the Regions have put much effort into ensuring the effectiveness of Directive 94/33/EC: many regional health plans provide for adoption by the Local Health Units of numerous initiatives aimed at ensuring maximum protection for minors at the workplace (training, awareness-raising, information campaigns, support, surveillance and monitoring).

#### 4. MONITORING IMPLEMENTATION

a) The bodies responsible for monitoring implementation of the new legislation are:

- the Provincial Labour Directorates through the Labour Inspection Service;
- the *Nucleo Carabinieri* (police units operating under the auspices of the Provincial Labour Directorates);
- the Local Health Units through their appropriate services for prevention and health and safety at work;
- the Parliamentary Committee on Children;
- the National Observatory on Children which operates in close cooperation with the Ministry for Labour and Social Policy (Department for Social and Welfare Policies);
- the National Centre for Documentation and Analysis on Children and Adolescents.

b) Methods used: each body uses different methods. The **Provincial Labour Directorates** and the **Local Health Units** can gain direct access to workplaces both

on the basis of specific reports or requests and on their own initiative in the context of monitoring programmes established in advance. Where, in the course of inspections, they come across infringements involving criminal offences they are required, as public officials, to notify the judicial authorities.

The **Parliamentary Committee on Children**, set up by Article 1 of **Law No 451 of 23 December 1997**, comprises six working parties, one of which deals specifically with child labour and exploitation of minors. It provides guidance and checks on the implementation of international agreements and legislation on rights and on children's development and reports to Parliament at least once a year on the outcome of its work, presenting comments and proposals in respect of existing legislation, special attention being paid to compliance with Community and international rules. To that end, it commissions **surveys and collects information, data and documentation** on the outcome of activities performed by public authorities and bodies dealing with matters relating to children's rights and development.

The Committee also delivers an opinion on the **Action Plan for the protection of children's rights and development**, drawn up every two years by the **National Observatory on Children**, with the aim of giving priority to programmes concerned with children and strengthening cooperation on children's development throughout the world. The Plan defines in addition the financing procedures for the operations set out therein and arrangements for improving and coordinating the measures carried out by public authorities, the regions and local bodies.

Every two years, the Observatory draws up the **report on the situation of children in Italy and on implementation of their rights**.

The Observatory uses a National Documentation and Research Centre on children and adolescents whose major tasks include:

- collection and dissemination of Italian national, regional, EU and international provisions; statistical data, broken down by sex and age, also in conjunction with the National Statistical Institute (ISTAT); and scientific publications, including journals;
- review of child welfare, by integrating data and evaluating the implementation, effectiveness and impact of legislation, also where not directly concerned with children;
- promotion of information on action by the public authorities.

Lastly, the **information system on child labour**, which was set up by the Ministry for Labour and Social Policy and ISTAT working in cooperation, has provided a first indication of the extent of child labour in Italy based on the year 2000. The data prepared can be used as a monitoring tool in implementing the rules concerned.

- c) Problems encountered in monitoring implementation of the new legislation: the Provincial Labour Directorates experienced difficulties mainly due to the fact that

the monitoring activities are joined up only to a limited extent. As a result, when an infringement is found, criminal proceedings are initiated against the employer who is in breach of the rules. However, these proceedings can be avoided by paying a fine voluntarily. Yet no action can be taken on the root causes of the phenomenon (for example, looking into the socio-economic situation of the household of the minor concerned). To overcome these problems, the Ministry for Labour and Social Policy (Directorate-General for the Supervision of Working Conditions) is preparing an **interpretative circular** with the aim of pointing out to the inspection services that they need not only to involve the judicial authorities (so that they take action in the event of criminal offences), but also the competent social services (so that they can provide the essential support in cases involving extreme poverty or social exclusion of the minor's family).

## 5. ASSESSMENT OF EFFECTIVENESS

- a) Data used to assess effectiveness of legislation: the data used were reprocessed by the office which coordinates the inspections carried out throughout the country by the Ministry's outlying departments (**Provincial Labour Directorates and Regional Labour Directorates**) on the basis of the findings of the inspection services when they gained access to workplaces. These data are therefore **purely administrative** and can only partially be used for statistical purposes as the findings are not based on a representative sample.

The following situation emerges from a historical series of data from 1997 to 2001:

- despite a constant increase in the companies inspected over the years (up by 29% over this period), there was a sharp decline in the number of companies employing minors (down by 82%). The reduction was 10 percentage points (from 14% to 4%) over the 2000-2001 period.
- however, with reference only to the 2000-2001 period (as no comparison can be made with previous data on this matter), the percentage of minors in the total workforce of the companies inspected which employ minors went up from 2.3% in 2000 to 10.6% in 2001;
- the figure for undeclared minors went up from 742 in 1997 to 1 718 in 2001, an increase of 131%. This was due, however, in no small part to the increased number of inspections. The percentage of undeclared minors in companies inspected which employ minors rose from 2.6%

to 35%. A probable partial explanation for this increase is the tightening of the rules on employment of minors.

From a strictly statistical point of view, these data appear negative; however, we must not overlook the fact that inspections are frequently carried out as a result of **reporting**. The increases can thus be regarded as positive signs of the growing social awareness of child labour and the working conditions of this vulnerable group.

The following information emerges from the data prepared by **INAIL** (National Institute for Industrial Accident Insurance) for the **1998-2000 period**:

- there was an **overall drop in accidents at work involving children**, both in respect of data on accidents reported and those on accidents reported and in receipt of compensation, a lower figure as it does not include accidents with a recovery period under three days;
- in particular, the percentage of accidents (**reported**) concerning minors compared to total accidents went down from 2.7 in 1998 to 2.4 in 2000. The percentage of accidents **reported and in receipt of compensation** declined from 1.7 in 1998 to 1.4 in 2000;
- the data on **fatal accidents** is especially interesting, going down from 1.1% in 1998 to 0.4% in 2000.

The indicators considered are more useful to assessment of the effectiveness of the legislation transposing Directive 94/33/EC: firstly, because of the collection technique (comprehensive, as based on data supplied by hospital casualty departments) and secondly, because they cover all minors, not merely adolescents, thanks both to the collection technique used and the recognised propensity of families to report any harm to a minor at work.

The data from the **ISTAT Labour Force Survey** for 1997 and 2001 covering the 15-24 age group show that:

- the activity rate among young people has gone down by 1.4%;
- the rate of employment has gone up by 1.2%;
- the rate of unemployment (1998-2001) has declined by 5.6%.

In the light of the last two indicators, the activity rate figure may be a sign of young people's greater propensity to remain longer in the education and training system.

**In the light of the above, we can assess the Community-based legislation as generally effective as it has brought down accidents among minors and improved their working conditions.**

## **6. OVERALL ASSESSMENT**

Positive and negative aspects of practical implementation of the legislation: the rules in question have brought helpful innovations in the field of protection for children and adolescents at work: they are tailored more closely to social and cultural accomplishments in the light of the need to protect and develop future generations with regard to the changes which have taken place on the labour market and in production methods.

The greatest merit of the Community rules and the provisions incorporating them into Italian law is the combination of the need to protect minors and to guarantee young people access to the world of work as a means of helping them to build their personalities and self sufficiency.

On this point, although certain social partners have maintained that the restrictions on the employment of young people on activities involving hazards at work may produce negative consequences on their opportunities for access to work, we believe that the current arrangements under Article 7 of Law No 977/1977 (as amended by Legislative Decree No 345/1999) strike a balance between the minor's need for safety and the need for training aimed at entry to the world of work.

We need to assess, however, the advisability of closer coordination between the rules on the protection of young people at work and those on apprenticeships to ensure that minors between 15 and 16 years of age who have completed compulsory schooling may be recruited under this type of work/training contract.

## **7. OUTLOOK**

The transposition of the Directive is too recent for us to put forward proposals for adjustments or amendments to the Directive or adaptations to technical progress.

Where young people are concerned, however, the social partners insist on giving priority to training as the crucial factor in ensuring their full integration into the world of work under safe conditions, using to that end all available instruments, also at European level.

**Rapport national sur la mise en oeuvre pratique  
de la directive 94/33/CE relative à la protection  
des jeunes au travail**

**4. 1. INTRODUCTION**

Le rapport national sur la mise en œuvre pratique de la directive 94/33/CE relative à la protection des jeunes au travail, ci-après « la directive », a été élaboré par la cellule travail du Ministère du Travail et de l'Emploi en collaboration avec l'Inspection du Travail et des Mines sans consultation directe des partenaires sociaux qui ont néanmoins été consultés dans le cadre de l'élaboration du nouveau texte de loi du 23 mars 2001 concernant la protection des jeunes travailleurs.

**5. 2. SITUATION JURIDIQUE**

Mis à part le fait de transposer la directive 94/33/CE relative à la protection des jeunes au travail, le texte de loi mentionné ci-dessus constitue une refonte de la loi du 28 octobre 1969 concernant la protection des enfants et des jeunes travailleurs qui régissait la situation de ces jeunes jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle loi en 2001.

Cette refonte de l'ancienne loi s'imposait alors que ce texte avait subi d'importantes modifications et que certaines de ses dispositions ont dû être adaptées à la forme et au contenu de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du Plan d'action national en faveur de l'emploi.

De même certaines dispositions de l'ancien texte ont dû être adaptées au contenu de la Convention internationale relative aux droits des enfants adoptée par l'Assemblée des Nations Unies le 20 novembre 1989 et ratifiée par la loi du 20 décembre 1993.

Par rapport à l'ancien texte qui offrait au Luxembourg un large cadre de protection des enfants et des jeunes travailleurs et limitait la possibilité d'emploi des jeunes au maximum en édictant des règles strictes à respecter, l'examen de la nouvelle loi fait notamment ressortir les éléments suivants:

Premièrement, dans le cadre des dispositions sur l'interdiction du travail des enfants le nouveau texte prévoit la réglementation des autorisations individuelles pouvant être accordées pour la participation des enfants à des activités culturelles, artistiques, sportives, publicitaires ou dans le domaine de la mode.

Le texte est conçu pour garantir une application effective et éviter qu'il reste, comme son prédécesseur, lettre morte par suite à sa teneur en partie irréaliste.

En effet, en adaptant les cas d'ouverture pour une telle autorisation à la réalité constatée, le texte renforce concrètement la protection des enfants et ouvre des moyens de contrôle efficaces.

Deuxième nouveauté: l'employeur qui veut engager des jeunes de 15 à 18 ans est désormais obligé de procéder à une évaluation des risques.

Lorsque cette évaluation révèle l'existence de risques, l'employeur a non seulement une obligation d'information à l'égard des jeunes et de leurs représentants légaux, mais aussi, et surtout, l'obligation de soumettre régulièrement les jeunes à des examens gratuits du service de santé au travail qui viennent s'ajouter aux examens normaux d'embauche et aux examens périodiques.

Ainsi il est désormais interdit d'employer des adolescents à certains travaux si l'évaluation des risques révèle des dangers spécifiques pour la santé, la sécurité et le développement des jeunes, notamment du fait du manque d'expérience, de l'absence de la conscience des risques ou du développement non encore achevé de ces derniers.

D'autre part, il faut rendre attentif aux modifications apportées au nouveau texte dans le cadre des conditions de travail des adolescents afin d'adapter ce dernier aux modifications apportées à la législation sur la durée du travail par la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du Plan d'action national en faveur de l'emploi.

Dans ce contexte il importe particulièrement de mentionner les dispositions relatives au plan d'organisation du travail (POT) contenues dans la nouvelle loi.

En ce qui concerne la réglementation de la durée du travail, il faut souligner la disposition qui régit la durée du travail des adolescents consacrée à des activités accessoires, sans rapport avec l'enseignement ou la formation, exercées en dehors et en plus de l'activité scolaire et de l'activité professionnelle à effectuer dans le cadre de la formation en alternance.

A cet effet le texte introduit une limitation stricte du laps de temps comprenant tant le travail que la formation, respectivement l'enseignement du jeune.

Cette disposition vise essentiellement les jeunes qui travaillent, parfois pendant de longues heures, à côté de leur activité scolaire, pour gagner de l'argent de poche ou, cas plus rares, pour contribuer au financement de leurs études.

Le texte limite et régit cette situation en vue de rendre notre droit national conforme à la directive et de contrecarrer certains abus qui peuvent être constatés en la matière, tout en laissant aux adolescents la latitude et une certaine flexibilité en vue de l'organisation de leurs activités accessoires.

L'adolescent ne peut par conséquent pas travailler plus de huit heures par jour ni plus de quarante heures par semaine, activités de formation et activités accessoires comprises.

Finalement, il faut noter que désormais toutes les décisions, dérogations et autorisations ou refus à prendre en application des dispositions de la loi concernant la protection des jeunes travailleurs relèvent de la compétence du ministre ayant le travail dans ses attributions.

Ceci correspond à la procédure qui est de manière générale retenue dans le cadre de la législation du travail.

Le rôle d'instance consultative et de contrôle sera laissé à l'Inspection du travail et des mines et le ministre du travail demandera l'avis de diverses autres instances, dont les services de santé au travail ou les ministères d'éducation nationale et/ou de la famille.

Etant donné que ce qui précède ne reprend que les changements essentiels introduits par la loi de 2001 par rapport au texte de 1969, il y a lieu de renvoyer, à toutes fins utiles et pour être complet, au commentaire des articles de la nouvelle loi dont copie en annexe.

De manière générale, la transposition de la directive n'a pas engendré de problèmes majeurs mis à part quelques critiques et observations formulées par le Conseil d'Etat dont celles relatives à l'article 7 du projet de loi en question méritent d'être explicitées.

En effet, le Conseil d'Etat a soutenu qu'il ne saurait admettre que la simple « participation des enfants à des activités » de nature culturelle, artistique, sportive, publicitaire ou dans le domaine de la mode soit en principe interdite, ceci d'autant plus que dans les alinéas subséquents de cet article cette interdiction est, sinon totalement, du moins partiellement levée.

Ainsi, il a estimé que « pour autant que la qualité de membre d'une association culturelle, artistique et sportive, avec les conséquences qui pourront en découler au niveau des activités ou organisations internes, soit visée, il y a lieu de l'autoriser sans ombrages alors qu'elle permet aux enfants de s'épanouir et de s'initier pleinement dans la vie en société ».

Dès lors il y a lieu d'après le Conseil d'Etat, de limiter cette interdiction, ou l'autorisation sous conditions aux seuls travaux à caractère professionnel où la faiblesse de l'opposition de l'enfant pourrait être abusée dans un esprit de lucre.

Or, cette critique n'était pas réellement fondée étant donné que la lecture de l'article en question doit se faire dans le cadre strictement limité du champ d'application de la loi défini à l'article 1<sup>er</sup> ainsi qu'à la lumière de la définition du travail des enfants inscrite à l'article 5.

Il ressort de cette lecture que l'interdiction de principe ne peut viser que des activités s'inscrivant dans une relation de travail des enfants ou pouvant y être assimilées ou du moins à des activités exercées à des fins lucratives ou à titre professionnel.

En conséquence, le texte a été maintenu dans sa version initiale en ce qui concerne ce point.

Enfin, le Conseil d'Etat a formulé une opposition formelle par rapport aux dispositions prévues au paragraphe (4) de l'article 7 du projet déposé par le Gouvernement (« (4) *L'autorisation accordée en vertu des paragraphes qui précèdent peut être assortie de conditions spécifiques adaptées à chaque activité. L'autorisation sera retirée en cas d'inobservation de ces conditions* ») .

A son avis ce paragraphe devrait être omis en son entièreté, alors qu'il prévoit des décisions administratives à prendre le cas échéant de façon arbitraire ce qui se heurte d'après lui à l'article 11 de la Constitution qui prévoit le principe de l'égalité devant la loi.

Pour faire droit à cette opposition formelle, le paragraphe en question a été supprimé.

## **6. 3. DIFFUSION ET ACCOMPAGNEMENT DE LA NOUVELLE LÉGISLATION**

La loi du 23 mars 2001 concernant la protection des jeunes travailleurs a été publiée au Mémorial A (recueil de législation) n°40 du 9 avril 2001.

A l'heure actuelle le Ministère du Travail et de l'Emploi est entrain de préparer, ensemble avec l'Inspection du Travail et des Mines, une compagne d'information sur le nouveau texte.

A cette fin l'Inspection prépare un dépliant d'information qui présentera au public une version vulgarisée de la nouvelle législation et facilitera ainsi sa mise en œuvre pratique.

De plus, le Ministre du Travail et de l'Emploi tiendra sous peu une conférence de presse pour présenter les nouvelles lois en matière de travail dont celle sur la protection des jeunes travailleurs.

## **7. 4. CONTRÔLE DE LA MISE EN OEUVRE**

L'Inspection du Travail et des Mines est compétente en matière de contrôle de la mise en œuvre de la nouvelle législation.

Les contrôles sont effectués dans les entreprises par les contrôleurs de l'Inspection du Travail et des Mines, soit sur initiative de ces derniers, soit suite à une plainte ou une réclamation faite par une partie intéressée.

Jusqu'à présent les agents compétents de l'Inspection n'ont pas encore rencontré de problèmes particuliers dans le cadre de ces contrôles étant donné que les constats d'infraction et les plaintes en la matière sont rarissimes.

Si néanmoins une infraction a pu être constatée ou dénoncée, il est le plus souvent remédié à la situation illégale par une intervention directe de l'Inspection du Travail et des Mines.

Finalement il faut noter que l'Inspection du Travail et des Mines enregistre un certain nombre de demandes de renseignements à priori faites tant par les employeurs potentiels que par les jeunes concernés ou leurs parents.

### **5. Evaluation de l'efficacité**

Etant donné ce qui précède, il n'a pas été jugé opportun de faire une évaluation de l'efficacité de la législation en question.

### **6. Bilan**

Par rapport à l'ancien texte réglementant la matière, l'on peut souligner que le texte de 2001 a concrètement renforcé la protection des enfants et a donné des moyens de contrôle plus efficaces.

Etant donné que sa mise en œuvre pratique n'a pas encore causé de problèmes majeurs aucun aspect négatif ne peut à l'heure actuelle être soulevé.

## **7. Analyse prospective**

Etant donné que les plaintes sont peu fréquentes en la matière et vu l'absence d'infractions majeures dans le domaine, le Gouvernement luxembourgeois estime qu'il n'est à l'heure actuelle pas nécessaire de se fixer d'autres priorités dans le domaine que celle d'essayer de familiariser le public avec le nouveau texte sur la protection des jeunes travailleurs.

Annexe : Loi du 23 mars 2001 concernant la protection des jeunes travailleurs

**Report on the practical implementation of Council Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work**

To prepare this report, concerning the practical implementation of Council Directive 94/33/EC on the protection of young people at work, use was made *inter alia* of information provided by the Netherlands Labour Inspectorate.

Section 1 discusses the legal impact of the directive.

Section 2 deals with the dissemination of the new laws and regulations.

Section 3 looks briefly at small and medium-sized businesses.

Section 4 indicates how the Netherlands Labour Inspectorate has enforced the relevant legislation and what results have been achieved.

Section 5 assesses the effectiveness and appropriateness of the legislation concerned.

Section 6 contains a summing up.

Section 7 consists of a prospective analysis.

**1. Legal impact**

The *Arbeidstijdenwet* (Working Time Act) was phased in from 1 January 1996 and, since 1 January 1997, has applied to anyone who performs work under someone's authority. The provisions on working time and rest periods for young people set out in the earlier *Jongerenstatuut* (Youth Employment Regulations) were changed before being incorporated into the Working Time Act, because they were regarded as outdated. In addition, the *Arbeidsomstandighedenbesluit* (*Arbobesluit*) (Working Conditions Decree) came into force; amongst other things, this incorporates the revised *Arbeidsbesluit Jeugdigen* (Decree on youth employment). This revision, too, was dictated partly by a changing social situation: owing to its numerous bans, the decree on youth employment was seen increasingly as an obstacle to the occupational integration of workers aged 16 and 17. Accordingly, the *Arbobesluit* contains fewer orders and bans relating to these young employees. Instead, a requirement for adequate supervision has been introduced so that young people can gain work experience under guidance. An additional advantage of replacing an open-ended list of prohibited activities by legislation providing for adequate supervision and monitoring of the situation is that the rules do not have to be constantly amended to take account of technological developments and social change.

By incorporating provisions for young workers into the regulations on both working conditions and labour relations (working time and rest periods), due account has now been taken of Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work.

In the Netherlands, the legal framework for the performance of work by persons aged under 18 consists of the Working Time Act (ATW) and the *Nadere regeling kinderarbeid* (detailed rules on child labour) derived from it, the guidelines on non-industrial (auxiliary) work of a light type, the *Beleidsregels* (guidelines) on exemptions from the ban on child labour, as well as the *Arbowet* and the *Arbobesluit* based on it. In addition, there are certain individual provisions in the Pesticides Act and Pesticides Decree, the Radiation Protection (Atomic Energy Act) Decree, and the *Drank- en Horecawet* (Alcoholic Beverages, Hotels and Catering Act).

The legislation on work by persons aged under 18 is so designed that the safety, health and well-being of the child may never be placed at risk and the work may have no harmful effect on the child's physical or mental development.

In Dutch legislation, various terms are used to denote persons aged under 18 such as "*kind*" (child), "*jeugdige personen*" (young persons) and "*jeugdige werknemer*" (young workers), which may be accompanied by an indication of the person's age. These terms are defined in different ways.

In the Working Time Act (ATW), a distinction is made between a child (a person aged under 16) and a young worker (a person aged 16 or 17). The rule is that any person aged under 18 who performs work permitted under the ATW is a young worker for the purposes of the *Arbowet* and the *Arbobesluit*. Thus, not only the provisions in the ATW but also those in the *Arbowet* and the specific provisions for young persons in the *Arbobesluit* apply in full. In principle, work by persons aged under 16 is forbidden. However, an exception may be made for children aged 12 or over. Children aged between 13 and 15 may, within certain limits, perform non-industrial (auxiliary) work of a light type. Children aged 12 can perform such work as a form of alternative punishment for an offence.

Regulations distinguish between young people aged 16 and 17, children aged 15, and persons aged 13 and 14. The older the person is, the more opportunities there are to work.

For 13, 14 and 15-year-olds, a distinction is made between days on which they must attend school and days when this is not the case. The rules are as follows:

- a) On school days, children aged 13 and 14 may do odd jobs in and near the house for a maximum of two hours per day between 8.00 and 19.00. These odd jobs are defined: babysitting, washing cars, helping to distribute leaflets and free newspapers, helping out with housekeeping or on a children's farm. On days where there is no school, they may perform "non-industrial auxiliary work of a light type" for up to six hours a day. This means there are specific provisions on work that can be done (limiting the weights that may be lifted, etc.), and the children may not perform dangerous work.
- b) On school days, 15-year-olds may perform "non-industrial light work" for a maximum of two hours per day between 7.00 and 19.00, and a maximum of eight hours on school-free days.

- c) Persons aged 16 and 17 may work but this must not prevent them from attending school; compulsory education continues to a limited extent for this age group. (Full-time compulsory education lasts until the end of the school year in which the pupil reaches the age of 16 or has completed at least 12 full school years. A limited type of compulsory education lasting one year begins when full-time compulsory education ends.) For this group, no distinction is made between school and non-school days but, under the regulations, the time spent in school is regarded as working time. For 16 and 17-year-olds, the rules on working hours and rest periods are stricter than for employees aged 18 or over. They are allowed to work for up to nine hours a day and 45 hours a week. Over any four-week period, the average may not exceed 40 hours per week. 16 and 17-year-olds may only work one day at weekends.

In addition to the general provisions in the *Arbowet*, the general obligation to ensure safe and healthy working conditions, the obligation to make a risk inventory and assessment and the obligation to give advice and instruction, the *Arbobesluit* also contains a number of absolute prohibitions on work by persons aged under 18. Moreover, certain jobs involving an increased risk may be performed by 16 and 17-year-olds only under proper supervision. If proper supervision cannot be organised in such a way as to avert any danger, the work in question may not be performed by these employees. For those aged under 16, such work is totally forbidden. As regards risk inventories and assessments, specific requirements are laid down for employers who regularly or occasionally employ young people.

The *Arbobesluit* lists the types of work which, because of their nature or the conditions under which they are performed, are regarded as harmful to the physical or mental health, or safety, of children, and which workers aged under 18 may therefore not perform or perform only subject to certain conditions. The following types of work are listed:

#### Work that is forbidden

- Work with, or in the immediate vicinity of, dangerous substances and biological agents (Article 4.105 *Arbobesluit*).
- Diving work, work in caissons or other work in a high-pressure atmosphere (Article 6.27, first paragraph, *Arbobesluit*).
- Work with equipment that may emit harmful non-ionising electromagnetic radiation (Article 6.27, second paragraph, *Arbobesluit*).
- Work in which persons are exposed to an equivalent sound level of 90 dB(a) or higher (Article 6.27, third paragraph, *Arbobesluit*).
- Work in which people are exposed to harmful vibrations (Article 6.27, fourth paragraph, *Arbobesluit*).
- Work entailing the production of dangerous pesticides (Article 3, *Bestrijdingsmiddelenbesluit* [Pesticides Decree]).
- Work entailing the transport of dangerous pesticides (Article 4, *Bestrijdingsmiddelenbesluit*; applies to children aged under 16).
- Work entailing the use of dangerous pesticides (Article 5, first paragraph, *Bestrijdingsmiddelenbesluit*).

- Work entailing the use of other pesticides (Article 5, second paragraph, *Bestrijdingsmiddelenbesluit*; applies to children aged under 16).
- For children aged 12 or over, any work for which special requirements are laid down in the *Arbowet* for 16 and 17-year-olds (Article 12.1, *Nadere regeling kinderarbeid*).

### Work subject to special rules

Sixteen and 17-year-olds may perform certain types of work only if the requisite supervision of the activity is organised in such a way that the risks associated with the work can be averted (Article 1.37, *Arbobesluit*). These include:

- Work involving a risk of structural collapse (Article 3.46, *Arbobesluit*).
- Work on, with, or in the immediate vicinity of, high-voltage installations (Article 3.46, *Arbobesluit*).
- Work with, or in the immediate vicinity of, explosive or corrosive substances, irritants, substances that may cause irreversible effects, and gases (Article 4.106, *Arbobesluit*).
- Work involving the driving of trucks and the coupling or uncoupling of trailers or pieces of equipment (Article 7.39, *Arbobesluit*; under Article 9.36 of the *Arbobesluit*, a certificate of technical competence is required if these activities are carried out on the public highway).
- Work with wild, poisonous or other animals that represent a danger (Article 7.39, *Arbobesluit*).
- Work connected with the industrial slaughtering of animals (Article 7.39, *Arbobesluit*).
- Monotonous work on a piecework basis and work in which the pace is determined by a machine or conveyor belt (Article 7.39, *Arbobesluit*).

Non-compliance with the both the *Arbeidstijdenwet* and the *Arbowet* can lead to criminal prosecution. Cases under the *Arbowet* are also dealt with by administrative law. The Labour Inspectorate is responsible for monitoring compliance with, and enforcing, the *Arbowet*, the ATW, the Pesticides Act, the Pesticides Decree and the Radiation Protection (Atomic Energy Act) Decree. Responsibility for enforcing the *Drank- en Horecawet* lies with the Minister for Health, Welfare and Sport. The Labour Inspectorate is authorised to order the suspension of work under the ATW and the *Arbowet* if forbidden or dangerous work is being performed by workers aged under 18.

## **2. Dissemination of the new legislation**

The new rules on working time and rest periods for young people came into force on 1 January 1997. The *Arbobesluit* containing articles on working conditions for young people came into force on 1 July 1997. In order to make this new legislation better known, a brochure for employers was produced. This was first published in July 1997. To determine the impact of the new legislation on young people at work, the Labour Inspectorate carried out an initial survey in 1998/1999 in certain industries. This revealed, amongst other things, that there was a real need for more information on the new legislation (30% of the employers questioned were not familiar with the

*Arbeidstijdenwet*). The Labour Inspectorate carried out a second survey in order to check compliance with the legislation. The results of the survey are set out in section 4 (“Enforcement”).

In 2000, in addition to the brochure itself, information on the new legislation was put out in two ways: an information sheet on the legislation governing working conditions for young people, entitled “*Jeugdigen*” (young people), was produced specifically for employers (Annex 1), while a teaching package was developed for young people themselves and made available to schools (Annex 2).

In addition, in 2001, the legislation was made accessible online by placing all the laws and regulations concerning young people on the Internet. This was combined with a separate site enabling young workers to send questions and comments to the department via a chat box. In 2003, the Labour Inspectorate is to carry out a third survey to ascertain, amongst other things, what effects the publicity campaigns have had on employers and young workers.

### **3. Small and medium-sized businesses**

To implement Directive 94/33/EC on the protection of young people at work, no special measures were taken in respect of SMEs. However, in preparing new legislation, account is always taken of the effects on the administrative burdens borne by businesses.

### **4. Enforcement<sup>6</sup>**

In the Netherlands, the body empowered to enforce the legislation on young people is the Labour Inspectorate, which comes under the Ministry of Social Affairs and Employment.

The Labour Inspectorate primarily enforces the laws and regulations by means of an industry-based approach, in which inspection plans are drawn up for each industry. Apart from preventive checks, inspections are also carried out as a result of complaints or accidents. Separate surveys and inspection programmes for young workers are also organised. On recruitment, all inspectors working for the Labour Inspectorate are given in-house training with an explicit emphasis on young people at work.

If the Labour Inspectorate observes an infringement of the ATW, a warning is issued. If a subsequent check shows that the infringement has not been remedied, a report is drawn up and forwarded to the public prosecutor. In the event of a serious or multiple infringement or a repeat offence, a report is drawn up without issuing a warning. If there is a breach of the *Arbowet* involving a serious offence or one subject to an immediate fine, an administrative fine is imposed. In the case of repeat offences or criminal acts, a report is drawn up. For all other infringements of the *Arbowet*, a warning is given or a specific requirement is laid down. The checks on compliance with the laws and regulations revealed no problems.

---

<sup>6</sup> Translator’s note: I have used “enforcement” here in the broad sense of both checking compliance and taking action to bring about compliance.

Over the past few years, surveys and inspection programmes directed specifically at young people have been carried out:

1. *Vakantiewerk* (holiday work)

Every year the Labour Inspectorate carries out a “holiday work” programme focusing on industries where many young people are employed. During the summer holidays, when many school pupils do paid work, around 25% of the Labour Inspectorate’s available capacity is assigned to enforcing the legislation on work by young people. In this connection, between 1 500 and 2 000 undertakings are inspected every year.

Under the “holiday work 2001” scheme, 1 505 undertakings were visited. In 1 023 undertakings, a total of 13 450 holiday workers were employed. Of these, 8 219 were aged under 18. Inspectors came across eight child workers, who were aged under 13 when the inspection took place. 54% of the inspected premises employing holiday workers (552 undertakings) had an approved risk inventory and assessment. No shortcomings were found in 448 undertakings (44% of those employing holiday workers). In carrying out the inspection programme, the following actions were taken:

Warnings concerning ARBO <sup>7</sup> :	400
Warnings concerning ATW:	238
Specific requirements:	5
Fine notices	116
Report notices	5
Report notices for repeat offences	21

2. “Work by young people” enforcement plan

The report “*Arbeid door Jongeren*” (Annex 3) was submitted to the Dutch parliament on 5 March 2002 (ACB/C/0188200). One important difference between this survey and the one held earlier in 1999 is that, whereas the earlier survey only looked at workers aged 16 and 17, the later one was extended to cover all workers aged under 18. This is because the numbers of young people aged under 16 with a part-time job has increased over the past few years. Limiting the survey to 16 and 17-year-olds did not appear to be justified.

During the survey, 481 businesses in the hotel and catering industry and the retail sector were visited. 358 of these employed young people. The number of young workers came to 5 400, which represents 22% of the total workforce in the businesses visited. Breaches of the regulations on young workers were observed in 71% of the premises inspected. As a result, action was taken by the Labour Inspectorate. Amongst other things, four fines were imposed and 18 reports drawn up.

---

<sup>7</sup> Translator’s note: I take this to mean the *Arbowet* and the *Arbobesluit*.

The Dutch parliament has been informed that another survey of young people at work is to take place in 2003.

In addition to the above surveys, work by children and young people is covered by the annual survey relating to the *Arbeidstijdenwet*.

## **5. Assessment of effectiveness and appropriateness**

No figures are available to show that implementation of Directive 94/33/EC on the protection of young people at work has had an effect on accidents at work and/or occupational diseases.

As regards the effect of Directive 94/33/EC on productivity, employment and competitiveness, the following points should be made: the basic framework for current legislation on young people is the EC directive. All the prohibitions on work that it contains have been included in the *Arbobesluit*. Compared with the old *Arbeidsbesluit Jeugdigen* (decree on work by young people), the *Arbobesluit* protects young people at work in a different way. Whereas the provisions in the *Arbeidsbesluit Jeugdigen* contained numerous orders and prohibitions, the *Arbobesluit* has taken over the types of work prohibited in Directive 94/33/EC combined with the requirement for supervision by a competent person. This allows young people to carry out a number of work activities with a potential risk to safety and health as long as adequate and proper supervision is provided. A whole series of prohibitions has thus, in part, been replaced by rules laying down criteria. This also benefits young people, who are better off than under the *Arbeidsbesluit Jeugdigen*. One of the consequences of the old decree was that 18-year-old workers suddenly, and without preparation, had to perform work that until then had been forbidden. The current, more flexible approach to protection of young people at work ensures that young workers, under present legislation, can be assigned more types of work at an earlier age.

## **6. Summing up**

Amongst other things, the directive contains provisions for assessing work-related hazards, provisions for protecting young people against specific risks arising from a lack of experience or immaturity, provisions on harmful exposure to specified physical, biological and chemical agents, processes and work, together with provisions on working time and rest periods.

Bearing in mind that the physical and psychological capacity of young people at work places them in a vulnerable position, it is considered that the directive provides for an adequate set of measures giving businesses sufficient flexibility in employing young people. The legislation is also expected to have a positive effect on compliance.

## **7. Prospective analysis**

As already mentioned in section 5, the basic framework for the provisions on protecting young workers in the *Arbobesluit* and the *Arbeidstijdenwet* was Directive 94/33/EC. Both the prohibitions on work by children and the requirement for supervision by a competent

person were taken over from the directive. The requirement for proper supervision as a form of monitoring<sup>8</sup> helps to ensure that the regulations do not have to be constantly amended to take account of technical progress.

The following groups of work-related hazards should be taken into account and/or should in future lead to the setting of more precise priorities:

- In the recent report on the implementation programme “*Arbeid door jongeren*”, aggression and violence are identified as the most common work-related hazards for young workers. The increasing brutalisation of society is evidently reflected in the way vulnerable groups such as young workers are treated. The Dutch Labour Inspectorate will pay due attention to this problem in its work.
- In laying down specific work prohibitions and listing the forbidden processes and types of work, Directive 94/33/EC assumed that work was at fixed sites and/or associated with a static piece of equipment. It should be pointed out that many of the jobs carried out by young workers consist of mobile, non-site-related work. Examples include the following: delivering pizzas and working on mobile equipment such as tractors, forklift trucks or trolleys at flower auctions.

---

<sup>8</sup> Translator’s note: the exact meaning of the original escapes me.

*Letter dated:*

17 July 2002

*Our reference:* LYOO.02.1512/08.04.13/3

*From:*

LTO Nederland

PO Box 29773

2502 LT Den Haag

*To:*

C.J.Vos

Head of Department for International Social Policy Development and Information  
Dissemination

Ministry of Social Affairs and Employment

PO Box 90801

2509 LV 's-Gravenhage

**Subject: Protection of young people at work**

Dear Mr Vos

The report on the practical implementation of Council Directive 94/33/EC on the protection of young people at work gives LTO-Nederland an opportunity to draw attention to the effects of the "*Beleidsregel niet-industriële hulparbeid van lichte aard*" (Guidelines on non-industrial auxiliary work of a light type).

In practice, implementation of these guidelines in the agricultural and horticultural sectors has led to a serious problem in that the scope for employing 13, 14 and 15-year-olds in these sectors is very limited. The main problem stems from the ban on young people who work at a conveyor belt doing such jobs as peeling bulbs and bunching flowers.

Guideline 2, section 6, of the Guidelines reads as follows:

"The environment in which the child carries out work as referred to in the first paragraph shall be regarded as an industrial environment if work is carried out in that environment which exposes the child to danger or damages his or her health".

Guideline 3 states that, for 15-year-olds, the term “non-industrial work of a light type” cannot mean the performance of work at a conveyor belt.

LTO-Nederland considers that, as regards work at a conveyor belt, an assessment needs to be made of the nature of the work actually performed and of the environment in which it takes place.

With regard to the nature of the work done at a conveyor belt in the agricultural/horticultural sector, such as the peeling of bulbs and the bunching of flowers, we would like to point out that working conditions in this sector have improved greatly over the past few years. Previously, the work involved picking up bulbs from the ground, cleaning them by hand and manually peeling them. For the past few years bulbs have been harvested by machine, after which they are rinsed. These rinsed bulbs are clean and are sorted with the help of a conveyor belt in an enclosed building.

The peeling belts in bulb plants and the bunching machines in plants involved in glasshouse horticulture are CE certified and so comply with the latest safety requirements. When setting belt speed, account is taken of the workers’ own pace of work. Pay is not based on piecework (i.e. payment by results) but on an hourly wage set out in collective agreements for the agricultural and horticultural sectors.

Over the past few years, too, the design of agricultural/horticultural plants in which people work at conveyor belts has improved considerably in terms of operation, safety, and better working conditions for management and employees.

However, as the result of these changes to working methods aimed at improving working conditions, peeling bulbs or bunching flowers is described in the guidelines quoted as work of an industrial nature and therefore may not be carried out by young people, whereas the manual peeling of bulbs by 13, 14 and 15-year-olds is permitted under these guidelines. Thus, improvements to working conditions are not acknowledged in the guidelines (i.e. the “*Beleidsregel niet-industriële hulparbeid van lichte aard*”).

LTO-Nederland therefore requests that you alter this *Beleidsregel* in such a way that young people may bunch flowers and peel bulbs on conveyor belts under supervision. LTO-Nederland is prepared to make more detailed proposals regarding the installation of facilities in plants aimed at further improving working conditions and safety. This applies, in particular, to buildings in which lift trucks are used.

Another point we would like to raise concerns the waiting period of two weeks laid down in the *Beleidsregel* for carrying out work with plants or planting material, such as harvesting or tending work, in cases where plant protection products are used. Consideration should be given to specifying different waiting periods depending on the product used, with account being taken expressly of the safety and health of young people.

Yours sincerely

G.A.M. van der Grind

Manager for economic and social policy

**Report from Austria pursuant to Article 17(4)  
of Directive 94/33/EC on the practical implementation  
of the provisions of the Directive**

**INTRODUCTION**

This report from Austria pursuant to Article 17(4) of Directive 94/33/EC was drawn up by the Ministry of Economic Affairs and Labour.

In the course of its activities pursuant to Article 17(4), the Ministry of Economic Affairs and Labour asked for comments from the following organisations:

- the Austrian Trade Union Federation (*Österreichischer Gewerkschaftsbund – ÖGB*);
- the Federal Chamber of Labour (*Bundesarbeitskammer – BAK*);
- the Austrian Chamber of Commerce (*Wirtschaftskammer Österreich*);
- the Federation of Austrian Industry (*Vereinigung der österreichischen Industrie*);
- the Standing Committee of the Presidents of the Austrian Chambers of Agriculture (*Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Österreichs*);
- the Austrian Chamber of Agricultural Workers (*Österreichischer Landarbeiterkammertag*).

Only the Austrian Chamber of Commerce and the Standing Committee of the Presidents of the Austrian Chambers of Agriculture responded to this request; their observations are set out in the Annex.

**LEGAL POSITION**

**Previous legal position**

The following observations set out the legal position before the deadline for transposition, and not the legal position prior to the Directive being adopted. These remarks will only deal with those areas in which changes were necessary in order to bring provisions into line with the Directive on the protection of young people at work. See also the comments on the legal position following transposition.

## **Re Article 1**

Before the amended Children and Adolescents Employment Act (*KJBG-Novelle*) was passed in 1997, children were defined as minors who had not completed, were not subject to or were exempted from general compulsory schooling up until 1 July of the calendar year in which reached the age of 15.

According to this definition, minors who had completed their ninth year of general compulsory education in the summer but had not reached the age of 15 until the autumn were deemed no longer to be children, despite the fact that they had not reached the age of 15, and were thus eligible to take up employment before they became 15 years of age.

Article 4(2)(b) of the Directive provides for an exemption whereby minors who have reached the age of 14 may work under a combined work/training scheme or an in-house work-experience scheme, provided that such work is in accordance with the conditions laid down by the competent authority. This therefore means that legal provisions concerning training arrangements must be in place. Training arrangements which were regulated by federation/association rules (e.g. riding schools) and voluntary vacation work were previously permissible for minors who were under the age of 15 or still in compulsory education on the basis of the definition in the *KJBG*.

## **Re Article 6**

Under the law as it previously stood, there was no provision whereby employers were obliged, both prior to commencement of employment and in the event of any significant change in working conditions, to assess the given risks to young people in terms of their safety, health or morals. Nor was there any obligation to take all necessary measures for the protection of health and safety and the upholding of public morality, or to involve preventive services. Likewise, previous legal provisions did not lay down any requirement that the employer provide information, before commencement of employment, on the risks existing within their workplace, on the measures for dealing with these risks, and on the installations/equipment and their use.

## **Re Article 7**

Legal provisions on the protection of young people by means of appropriate prohibitions and restrictions regarding their employment were already in place before the Directive was adopted. The specific legislation involved was the Adolescents (Employment Prohibitions and Restrictions) Ordinance (*Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche – KJBG-VO*), published in the Federal Law Gazette (*BGBl.*) No 527/1981, as last amended by the ordinance published in *BGBl.* II No 173/1997.

## **Re Article 8**

The arrangement for the calculation of working hours under collective agreements stipulated that the number of working hours a week had to be distributed in such a way that, within a period of several weeks, the average number of hours worked each week did

not exceed 40. There was no provision for specifically limiting the number of working hours in particular weeks, or for specifying objective grounds for this.

## **Re Article 9**

Prior to any assignment to night work, and at regular intervals thereafter, young people are entitled to a free health assessment. A special examination of this kind pursuant to § 51 of the Safety and Protection of Health at Work Act (*ArbeitnehmerInnenschutzgesetz –ASchG*), which is compulsory for young people, was not previously the subject of legal provisions.

## **Re Article 10**

The daily rest period was granted after the end of working hours. If working hours were interspersed with fairly long breaks, this could result in a person being "in action" for more than 12 hours, which means that the daily rest period then could not be completed within 24 hours. Given that the EU Directive requires a daily rest period of 12 hours in every 24-hour period, this was specifically provided for in § 16 *KJBG*.

The provisions on weekly free time were reshaped in line with the EU Directive. Under the law as it previously stood, young people were entitled each week to an uninterrupted work-free period of 41 hours, whereby this period had to include Sunday.

## **Re Article 13**

In the case of temporary work to deal with emergencies, as provided for in § 20 *KJBG*, previous legal provisions permitted work in response to exceptional events not only in cases where no adult workers are available. Equivalent compensatory rest time was not specifically provided for.

The above observations regarding the previous legal position also apply to young persons working in agriculture and forestry. In addition, restrictions which did not exist before were imposed with regard to the duration for which children may work for educational or pedagogical purposes, and as regards light household work of short duration performed by a person's own children.

## **Legal position following transposition**

### **Re Article 1 – Purpose**

The following legal provisions impose a ban on child labour and provide for young people to be protected against risks arising from harmful work and against economic exploitation; the detailed arrangements are set out in the individual articles of the Directive.

The main pieces of legislation are the **1987 Children and Adolescents Employment Act** (*Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz (KJBG) 1987*), *BGBl.* No 599, as amended by the Federal Act (*Bundesgesetz*) published in *BGBl.* I No 98/2001 (see Annex), and the **Adolescents (Employment Prohibitions and Restrictions) Ordinance** (*Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche– KJBG-VO*), *BGBl.* II No 436/1998 (see Annex), which was adopted pursuant to the *KJBG*.

The fields of agriculture and forestry are covered by the **1984 Agricultural Labour Act** (*Landarbeitsgesetz (LAG) 1984*), *BGBl.* No 287, as amended by the Federal Act published in *BGBl.* I No 158/2002 (§ 109 and § 110 *LAG* - see Annex for extract). The following pieces of legislation in the provinces (*Länder*) have implemented the provisions of the amended *LAG* (*BGBl.* I No 104/1998) concerning the protection of young people at work.

Province	Original or republished version	Implementation of <i>LAG</i> re protection of young people at work	Applicable version
	<i>Land</i> Law Gazette ( <i>LGBL.</i> ) No	<i>LGBL.</i> No	<i>LGBL.</i> No
Burgenland	37/1997	53/2000	74/2002
Carinthia	97/1995 (resubmitted)	63/1999	53/2002
Lower Austria	185/1973	55/2000	55/2002
Upper Austria	25/1989	101/1999	17/2002
Salzburg	7/1996 (resubmitted)	126/2000	63/2002
Styria	25/1981	10/2000k	39/2002
Tyrol	45/1985	27/2000	42/2002
Vorarlberg	28/1997 (resubmitted)	26/2000	38/2001
Vienna	33/1990	17/2000	126/2001

The 1996 Bakery Employees Act (*Bäckereiarbeiter/innengesetz (BäckAG) 1996*), *BGBL.* 410/1996, as amended in *BGBL.* I No 122/2002 (see Annex) contains special provisions on the working hours of young people primarily concerned with the production of bakery products. In order to ensure a uniform standard of work organisation in these firms, the provisions of the *BäckAG* on working hours apply, subject to a few restrictions (cf. § 1 subpara. (4) *BäckAG* and § 1 subpara. (4) *KJBG*).

Since the amended version of the *KJBG* was published in *BGBL.* I No 79/1997, § 2 subpara. (1) *KJBG* defines children as

- minors who have not reached the age of 15 or who have not completed their compulsory schooling.

According to § 5 *KJBG*, the services of children may not be enlisted for any kind of work.

The definition of children in § 110 subpara. (6) *LAG* is the same as in the *KJBG*.

## Re Article 2 – Scope

According to its § 1 subpara. (1), the *KJBG* applies to the employment of

- children in any kind of work; and
- adolescents up to the age of 18 who are in employment or an apprenticeship or are otherwise undergoing training.

Under § 5a subpara. (1) *KJBG* and § 110 subpara. (3) *LAG*, children who have reached the age of 12 may, subject to certain requirements, be employed to carry out light tasks on an occasional basis.

§ 5a subpara. (1) *KJBG* lists the types of work which children who have reached the age of 12 may perform outside school hours:

- work in family firms (No 1);
- household work (No 2); and
- running errands; helping out at sports grounds and playgrounds; collecting flowers, herbs, mushrooms and fruit; and similar activities (No 3);

subject to the proviso that this involves only light work of an occasional nature, and that the work referred to in No 3 is not carried out in a business concern or under an employment contract.

§ 5a subpara. (2) *KJBG* stipulates that work is not considered to be "light" if, when carrying out such work, the reasonable demands that may be made of a child – while taking account of their differing capacities/capabilities depending on their age and personal disposition – are exceeded (see also the remarks on Article 3(d) of the Directive concerning the definition of "light work").

Children may be employed to carry out such light work on an occasional basis only if

- their physical, mental or moral development is not thereby harmed;
- they are not exposed to any risk of accidents or the harmful effects of heat, cold or wetness, nor to the harmful effects of hazardous substances or radiation, or from dust, gases or fumes;
- they are not thereby prevented from attending school and deriving benefit from their school education, and are not inconvenienced in their religious observances;
- they do not work for more than two hours on school days and non-school days, whereby the total number of hours devoted to schooling and light work may in no event exceed seven hours (§ 5a subpara. (3) *KJBG*).

After the end of school hours or, in the case of work-linked training, at the end of each classroom session, no work may be carried out for one hour, excluding the time taken on the way back from school, unless such work merely involves running an errand (§ 5a subpara. (3) *KJBG*).

A ban on work applies on Sundays and public holidays, and during the night from 8 p.m. to 8 a.m. (§ 5a subpara. (4) *KJBG*).

Under § 5a subpara. (5) *KJBG*, any such employment of a child also requires the consent of the person legally responsible for them; the latter may give their permission only if they have satisfied themselves that such employment will not create any problems as regards the child's health or schooling.

§ 110 subparas. (3)–(5) *LAG* also lays down restrictions on the work which children may perform. A person's own children who have reached the age of 12 may be given light, occasional work in businesses where only members of the owner's family are employed. Work by children of school age may not adversely affect their education; particular consideration must be given to their health, safety and physical development, and any threat to their morals must be avoided. Further restrictions stipulate:

- no more than two hours' work on school days and non-school days, whereby the total time devoted to schooling and light work may in no event exceed seven hours;
- a rest period of at least one hour after school.

After the end of school hours or, in the case of work-linked training, at the end of each classroom session, no work may be carried out for one hour, excluding the time taken on the way back from school, unless such work merely involves running an errand. Work between 7 p.m. and 6 a.m. is not permitted.

### **Re Article 3 – Definitions**

#### **(a)**

Austrian law does not specifically use the term "young person" and instead refers to "minors" by analogy with the Austrian Civil Code (*Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch – ABGB*), a term understood to include both children and adolescents up to the age of 18 (§ 3 *KJBG* in conjunction with § 2 subpara. (1) and § 1 subpara. (1) *KJBG*).

#### **(b)**

Children within the meaning of the *KJBG* are minors who have not reached the age of 15 or who have not completed their compulsory schooling (§ 2 subpara. (1) *KJBG*).

#### **(c)**

Adolescents are persons up to the age of 18 who are not children within the meaning of § 2 subpara. (1) (§ 3 *KJBG*).

#### **(d)**

Occasional work for children under 12 which is permitted under § 5 *KJBG* is not deemed to be "light" if, when carrying out such work, the reasonable demands that may be made of a child – while taking account of their differing capacities/capabilities depending on their age and personal disposition – are exceeded; taking a typical, average example, this will be the case where loads equivalent to more than a fifth of a child's body weight have to be

moved and transported without mechanical assistance (§ 5a subpara. (2) *KJBG*). For further details, see the remarks on Article 4(2) of the Directive.

**(e)**

Daily working time is the period from the beginning to the end of work, excluding rest periods. Weekly working time is the working time in the period from Monday to Sunday inclusive (§ 10 *KJBG*).

**(f)**

With regard to periods outside working time, the *KJBG* differentiates between rest periods (§ 15), rest time (§ 16) and weekly free time (§ 17).

## **Re Article 4 – Prohibition of work by children**

### **Re paragraph (1)**

According to § 5 *KJBG*, the services of children may not be enlisted for any kind of work. § 4 *KJBG* states that giving children work of any kind constitutes child labour. Children's work exclusively for educational or pedagogical purposes, and light household work of short duration performed by a person's own children, do not constitute child labour.

§ 110 subparas. (1) and (2) *LAG* state that, unless otherwise provided in the *LAG*, children may not be given work in agriculture or forestry. Child labour is deemed to be the use of children for work of any kind for a financial consideration, or on a regular basis even where no specific remuneration is paid. According to § 110 subpara. (3), work by children exclusively for educational or pedagogical purposes, and light household work of short duration performed by a person's own children (even if this is on a regular basis), do not constitute child labour. A person's own children who have reached the age of 12 may be given light, occasional work in businesses where family members only are employed.

**(a)**

See the remarks concerning Article 5.

**(b)**

The provisions of Sections 3 to 5 of the *KJBG*, which are concerned with adolescents, also apply (§ 2 subpara. (1a) *KJBG*) to minors who have not yet reached the age of 15 but have already completed their compulsory schooling and

- are serving an apprenticeship;
- are undergoing practical training during vacation time (§ 20 subpara. (4) of the School Instruction Act (*Schulunterrichtsgesetz*)), *BGBl.* No 472/1986; or

- are undergoing a compulsory period of practical training as provided for in the Schools Organisation Act (*Schulorganisationsgesetz*), *BGBl.* No 242/1962.

## Re Article 5 – Cultural or similar activities

Austria has made use of **Article 4(2)(a)** to the following extent:

§ 6 subpara. (1) *KJBG* states that the provincial authorities (*Landeshauptmann*) may, in individual cases, approve the use of children in musical, theatrical and other performances, as well in photographs and in film, television and tape recordings. Approval may be given only if

- the activity concerned is of particular artistic, scientific or educational interest, or is for the purpose of advertising; and
- it is justified by the nature and characteristics of the activity concerned.

No approval may be given for children to work in variety shows, cabarets, bars, sex shops, dance-halls, discos and similar establishments.

§ 6 subpara. (3) *KJBG* states that, before approval is given, the consent of the competent educational authorities must be obtained. In the case of commercial performances, the Labour Inspectorate (*Arbeitsinspektorat*) must also be consulted.

Under § 6 subpara. (4) *KJBG*, approval may be granted only if the person legally responsible for a child gives their written consent. As regards commercial performances, the child's physical suitability for the work involved must be officially certified by a medical practitioner. In the case of work in films or television, or similar recording work, approval may be given only if an ophthalmologist certifies that there are no misgivings about the child engaging in such work.

§ 6 subpara. (5) *KJBG* provides that approval may be granted in relation to a particular performance, or for a limited period. In the case of commercial performances, the notice of approval must also contain stipulations about the duration and distribution of working time and rest periods, and about any work on Sundays and public holidays.

§ 7 *KJBG* provides for other restrictions. The employment of children is permitted only in so far as such work does not jeopardise the child's health, physical and mental development and morals, and does not disrupt their school attendance or their religious observances. Provision is also made for:

- a ban on a night work;
- a minimum duration of rest periods after school;
- the employment of children during school holidays to be limited to no more than one-third employment where this is absolutely essential, except in the case of foreign tours; and

- event-organisers to be in possession of a clearance certificate issued by the local authorities.

## **Re Article 6 – General obligations on employers**

### **Re paragraphs (1) and (2)**

Prior to commencement of employment, and in the event of any significant change in working conditions, employers are obliged under § 23 subpara. (1) *KJBG* to assess the given risks to young people in terms of their safety, health and morals, and to pay particular attention to the following:

- the fitting-out and layout of the workplace and workstation;
- the form, range and use of work equipment;
- the use of work materials;
- the arrangement of work processes and operations and the way in which these interact; and
- physical strength, age and the level of training and instruction given to young people.

If this assessment reveals a risk to the safety or health of young people, the employer must ensure that a health assessment as provided for in § 132a of the General Social Insurance Act (*Allgemeines Sozialversicherungsgesetz – ASVG*) is carried out at yearly intervals (§ 25 subpara. (1a) *KJBG*). In addition, the employer must take all necessary measures to protect their safety, health and morals (§ 23 subpara. (1a) *KJBG*).

Employers have a general obligation under § 25 subpara. (1) *KJBG* to inform young people in good time about any health assessment pursuant to § 132a *ASVG*, make them aware of the purpose of these assessments, and encourage them to take part. Young people must be granted the free time necessary to undergo these assessments without loss of pay.

Employers in the agricultural and forestry sectors are required under § 77 subpara. (1) *LAG* to identify and assess any risks to the health and safety of their employees. In this connection, particular attention should be focused on: the fitting-out and layout of the workplace; the form and use of work equipment; the use of work materials; the fitting-out of the workstation; the arrangement of work processes and operations and the way in which these interact; and the level of training and instruction given to the employees. Prior to employing young people in agriculture and forestry, § 77 subpara. (4) *LAG* requires that any risks to the health and safety of young people or their morals must also be identified. If this assessment reveals a risk to the safety of young people, the employer is obliged under § 109 subparas. (4) and (5) *LAG* to ensure that a health assessment as provided for in § 132a *ASVG* is carried out at yearly intervals, and must also ensure that the person concerned continues to receive pay for the time off work needed to undergo these assessments.

### **Re paragraph (3)**

Under § 24 subpara. (1) *KJBG*, employers are responsible for ensuring that, prior to commencement of employment, young people are informed about the dangers existing within the workplace, and about the measures and installations designed to deal with these risks, and are instructed on the use of these installations. In the case of persons under 15 years of age within the meaning of § 2 subpara. (1a) *KJBG*, the person with legal responsibility for them must also be informed. Before young people operate machinery, work with gases, chemicals or other agents posing a health risk, or work at dangerous workstations for the first time, the employer is required under § 24 subpara. (2) *KJBG* to ensure that they are informed about the necessary procedures and about the precautionary measures in place and how these should be applied.

§ 24 subpara. (3) *KJBG* stipulates that instruction concerning the risks within the workplace must be repeated at appropriate intervals, and at least once a year.

§ 84 subpara. (3) *LAG* provides that when young people take up employment, they must be informed about the dangers existing within the workplace, and about the measures and installations designed to deal with these risks, and be instructed on the use of the installations. In the case of young people within the meaning of § 110 subpara. (6a) *LAG*, the person with legal responsibility for them must also be informed.

### **Re paragraph (4)**

When identifying risks and putting protective measures in place as provided for in § 23 subpara. (1b) *KJBG*, the employer must involve the preventive services (Section 7 *ASchG*, or equivalent Austrian legal provisions).

When identifying and assessing risks and putting protective measures in place for young people employed in agriculture and forestry, § 77 subpara. (8) *LAG* states that, where necessary, appropriate experts must be called in. Safety specialists and occupational health physicians (preventive services) may also be given the task of identifying and assessing risks. The arrangements for calling in, informing, assigning tasks to and collaborating with preventive services, as well for giving notice of any unacceptable state of affairs and dispensing with preventive services, are set out in §§ 93, 93a, 94 and 94a – 94d *LAG*.

### **Re Article 7 – Vulnerability of young people/Prohibition of work**

Employment of young people in certain firms, in certain work tasks or in certain conditions involving specific risks to their health, safety or morals are prohibited or made subject to conditions in either the *KJBG* itself or in an Ordinance issued pursuant to § 23 *KJBG*.

§ 21 *KJBG* provides for a ban on piece work, or similar work involving payment by results, being carried out by young people who have not reached the age of 16 or who are serving an apprenticeship or undergoing other training of at least one year's duration. § 21a *KJBG* prohibits all young people from transporting money and valuables on their own responsibility.

The Ordinance of 17 December 1998 issued by the Federal Minister for Labour, Health and Social Affairs, the Federal Minister for Economic Affairs and the Federal Minister for Science and Transport (*KJBG-VO*, *BGBI.* II No 436/1998) provides for prohibitions of and restrictions on the employment of young people.

§ 2 *KJBG-VO* imposes a ban on the employment of young people in certain establishments (sex shops, betting offices, peep-shows etc.). Young people are also prohibited from working with hazardous agents (§ 3), work involving exposure to physical agents (§ 4), work involving mental or physical stress (§ 5), work with dangerous equipment (§ 6) and other dangerous and stressful work and work procedures.

Further details are contained in the equivalence table attached as an Annex.

In the agriculture and forestry sectors, § 109a subpara. (1) *LAG* states that when young people are employed, particular consideration should be given to their health and physical development. § 109a subparas. (3) and (6) *LAG* provide for a ban on piece work for young people under 16, and also a ban on any minors transporting money and valuables on their own responsibility. Apprentices or young people undergoing other training of at least one year's duration may, once they have reached the age of 16, occasionally do piece work in the context of their training, but the pay they receive may not be performance-based.

The implementing legislation must set out what types of work are banned, or are permissible only under certain conditions, owing to the particular risks to the health, safety and morals of young people. In this connection, Directive 94/33/EC on the protection of young people at work, and especially its Annex, must be transposed. In the provinces (*Länder*), provision has been made for the employment of adolescents to be prohibited or restricted in the implementing legislation itself, or by means of ordinances.

## **Re Article 8 – Working time**

### **Re paragraph (1)**

Austria has made use of **Article 4(2)(a)**.

#### **(a)**

§ 11 *KJBG* states that the working time for persons under 15 years of age who are serving an apprenticeship (within the meaning of § 2 subpara. (1a) No 1 *KJBG*), which in Austria basically takes the form of work-linked training, is 8 hours a day and 40 hours a week.

#### **(b) and (c)**

The working time of persons under 15 years of age who are undergoing practical training during vacation time or a compulsory period of practical training (within the meaning of § 2 subpara. (1a) Nos 2 and 3 *KJBG*) is provided for in § 13 *KJBG*.

§ 11 and § 12 *KJBG* apply to these persons with the following derogations: when school is not operating for at least a week, the working time may in no event exceed 7 hours a day or 35 hours a week (§ 13 subpara. (2) *KJBG*).

If the training time lasts for at least 7 hours on a school day or at least 35 hours in a school week, employment in a firm is no longer permissible. If the teaching time lasts less than 7 hours, the teaching time, the time needed to travel between the enterprise and the school and the time to be spent in the enterprise must not exceed 7 hours; moreover, the time to be spent in the enterprise must not exceed 2 hours.

This provision is in line with Article 8(1)(b). Compliance with the requirement that time spent in an enterprise on schooldays may not exceed 12 hours a week is ensured, since no more than 6 teaching days a week are possible in schools.

In the agriculture and forestry sectors, § 109 subpara. (4) *LAG* provides as follows:

Persons under 15 years of age who are working in agriculture or forestry as part of their practical training during vacation time or a compulsory period of practical training may not work more than 8 hours a day and 40 hours a week. An exemption to this applies whereby, during the main (summer) holidays and periods when school is not operating, working time may not exceed 7 hours a day or 35 hours a week. If the teaching time lasts for at least 7 hours on a school day, employment is no longer permissible. If the teaching time lasts less than 7 hours, the time to be spent in a firm must not exceed 2 hours.

### **Re paragraph (2)**

Under the provisions of § 11 *KJBG*, § 109 subpara. (2) *LAG* and § 2 *BäckAG*, the working time of adolescents may not exceed 8 hours a day or 40 hours a week.

### **Re paragraph (3)**

Under § 11 subpara. (5) *KJBG*, training time at vocational school which adolescents are obliged by law to attend must be counted towards weekly working time. Break periods (except lunch breaks) at vocational school, optional subjects and courses to a certain extent, cancelled lessons on school days, and remedial courses all count as training time.

If the teaching time lasts for at least 8 hours on a school day, employment in a firm is no longer permissible. If the teaching time lasts less than 8 hours, the teaching time, the time needed to travel between the enterprise and the school and the time to be spent in the enterprise must not exceed the statutory working time.

Under § 130 subpara. (5) *LAG*, training time at vocational school (specialised courses) which apprentices are obliged by law to attend must be counted towards weekly working time. The extent to which break periods at vocational school, optional subjects/courses, cancelled lessons and vocational courses count towards training time is determined by the implementing legislation in the *Länder* (§ 130 subpara. (6) *LAG*).

#### **Re paragraph (4)**

Under the provisions of § 10 subpara. (2) *KJBG* and § 109 subpara. (3) *LAG*, where an adolescent is employed by more than one employer, the total duration of such employment must not exceed the stipulated limit on working time.

#### **Re paragraph (5)**

The *KJBG* offers the following possibilities for redistributing working time in such a way that daily working time may not exceed 9 hours and the weekly working time during the calculation or familiarisation period may not exceed 45 hours (§ 11 subpara. (3) *KJBG*).

The permissible weekly working time can be distributed in order to increase the length of free time, which must be connected to weekly free time, by way of derogation from the permissible daily working time (§ 11 subpara. (2) *KJBG*). Under § 11 subpara. (2b) *KJBG*, adolescents may work longer on individual working days in order to tie in with public holidays and thus enjoy a longer continuous period of time off work, whereby the normal working time lost may be made up on other working days over a maximum period of seven weeks.

The objective reason for these derogations is to make it possible for young people to enjoy a longer period of leisure time.

The working time in the individual weeks of a multi-week calculation period may be extended as long as the weekly working time does not exceed 40 hours on average, and provided that

- this is permitted in a collective agreement;
- a similar distribution of working time exists for comparable adult workers in the enterprise; and
- the employer cannot be expected to organise working time differently for adolescents (§ 11 subpara. (2a) *KJBG*).

The objective reason for applying this multi-week calculation period is the need to bring adolescents' working time into line with that of adults.

Under § 2 subparas. (1)–(4) in conjunction with § 1 subpara. (4) *BäckAG*, the following calculations of working time are permissible with respect to adolescents working in bakery firms:

Provision may be made in a collective agreement to allow

- weekly working time to be distributed over individual weekdays in such a way that daily working time is not 8 hours;

- weekly working time to be extended to 43 hours if, within a calculation period to be specified under the collective agreement, the average weekly working time does not exceed 40 hours on average.

Daily working time may not exceed 9 hours in this connection.

In firms operating more than one shift, a shift schedule must be drawn up. Over the period of a shift rota, working time may not exceed a weekly average of 40 hours. When calculating the weekly working time, average weekly working time of up to 43 hours within individual shift rotas is permissible provided that average working time does not exceed 40 hours a week within the calculation period.

The objective reason for allowing this calculation period is the need to bring adolescents' working time into line with that of adults.

## **Re Article 9 – Night work**

### **Re paragraph (1)**

Under the provisions of § 17 subpara. (1) *KJBG*, adolescents may not under any circumstances be employed to do night work between the hours of 8 p.m. and 6 a.m. The provisions of § 109 subpara. (7) *LAG* stipulate that young people working in agriculture or forestry may not be employed between the hours of 7 p.m. and 5 a.m., nor may they be called on in an emergency to work overtime during these hours.

§ 17 subparas. (2)–(6) *KJBG* provide for the following derogations from this principle, which relate to areas covered by Articles 9(1)(b) and 9(2)(b):

- adolescents over the age of 16 may be employed in the hotel and catering industry up to 11 p.m.;
- in the case of concerts, theatrical performances, other performances and in photography, film and television recording and tape recording, adolescents may be employed up to 11 p.m.;
- in bakeries that do not come under the 1996 Bakery Employees Act (*Bäckerei-arbeiter/innengesetz (BäckAG) 1996*), trainee bakers aged 15 and over may be employed from 4 a.m. in work that forms part of vocational training;
- adolescents who are being trained in the executive class for health and patient care may be employed at night in the last year of their training under the following conditions: the maximum number of night shifts may not exceed 30 in any one training year or 5 a month; it is not permitted to work successive night shifts; night work may only be performed under the supervision of a qualified nurse; following night work, a rest period of at least 12 hours must be granted.

### **Re paragraph (3)**

Under the provisions of the *KJBG*, adolescents may be employed on a regular basis between the hours of 10 p.m. and 6 a.m. only if, prior to commencing such work, and at yearly intervals thereafter, they undergo a check-up as provided for in § 51 of the Safety and Protection of Health at Work Act (*ArbeitnehmerInnenschutzgesetz –ASchG*), *BGBl.* No 450/1994, as amended in *BGBl.* I No 159/2001, or pursuant to similar Austrian legal provisions (§ 17 subpara. (7) *KJBG*).

Night work constitutes an activity subject to particularly stressful conditions within the meaning of § 51 subpara. (2) No 3 *ASchG*. This check-up is subject to the provisions of the Ordinance on Health Surveillance at Work (*Verordnung über die Gesundheitsüberwachung*), *BGBl.* II No 27/1997, as amended in *BGBl.* II No 343/2002. The provisions of the fifth section of the *ASchG* (concerning health monitoring) apply accordingly.

Persons under 15 years of age who are employed as part of their practical training during vacation time or a compulsory period of practical training may not, under the provisions of § 109 subpara. (8) *LAG*, be required to work before 6 a.m. Other young people may only be called on to work before 6 a.m. on a regular basis if, prior to commencing such work, and at yearly intervals thereafter, they undergo a check-up as provided for in § 92 subpara. (5) *LAG* (which corresponds to § 51 *ASchG*).

## **Re Article 10 – Rest periods**

### **Re paragraph (1)**

At the end of their daily working hours, persons under 15 years of age (§ 2 subpara. (1a) *KJBG*) must be given an uninterrupted rest period of at least 14 hours; adolescents must be given an uninterrupted rest period of at least 12 hours (§ 16 subpara. (1) *KJBG*).

This rest period must be granted within 24 hours of the start of work.

In agriculture and forestry, persons under 15 years of age within the meaning of § 110 subpara. (6a) *LAG* must be given an uninterrupted rest period of at least 14 hours and adolescents a rest period of at least 12 hours within any 24-hour period.

In the case of adolescents employed in tending and milking cattle, the rest period may be reduced to 10 hours once they have reached the age of 16, provided that a rest period or weekly free time is increased accordingly within 3 weeks (§ 109 subpara. (5) *LAG*). This exemption falls within the scope of Article 10(4)(d).

### **Re paragraph (2)**

According to § 19 *KJBG*, adolescents must be provided with an uninterrupted rest period of two calendar days a week. This weekly free time must in all cases include Sunday, and Saturday from 1p.m. onwards or, in the case of adolescents employed to carry out essential shutting-down tasks, from 3 p.m. onwards (§ 19 subpara. (1) *KJBG*).

Where adolescents are employed on Saturdays, they may not be employed on the Monday of the following calendar week. If Monday is a day on which they must attend vocational school, they may not be employed on another weekday in the calendar week following the Saturday working. The two calendar days of the weekly rest period do not have to be consecutive if this is required for organisational reasons or is in the interests of the adolescents. Unless the collective agreement provides otherwise, the part of the weekly rest period encompassing Sunday must last at least 43 hours.

§ 18 *KJBG* basically bans work on Sundays and public holidays.

This ban does not apply to the hotel and catering trade, patient care institutions and nursing homes, or to concerts, theatrical and other performances and work at sports grounds and playgrounds.

In the case of these activities, every second Sunday must be work-free. An exemption from this requirement is possible in the hotel and catering trade by means of a collective agreement under which adolescents may be employed on consecutive Sundays within a period to be stipulated in the agreement, which may not exceed 23 weeks per calendar year. Under § 19 subpara. (4) *KJBG*, adolescents working in hotels and catering are entitled to an uninterrupted rest period of two consecutive calendar days a week. This rest period need not be provided if a weekly rest period of at least 43 hours is granted and if the following working week includes a day on which the hotel or restaurant is closed.

A collective agreement may permit a reduction in the weekly rest period for adolescents who are receiving training in the occupations of baker, pastry cook, butcher or dairy expert, provided that the rest needs of the adolescents are met through other measures and these adolescents are employed primarily in the handling or processing of fresh foodstuffs. In any given week, the uninterrupted rest period must not be less than 43 hours.

The collective agreement may, for organisational reasons or in the interests of the adolescents, also allow the duration of the weekly rest period to be reduced to 43 uninterrupted hours in individual weeks if the average weekly rest period lasts at least 48 hours over a calculation period to be laid down by collective agreement (§ 19 subpara. (7) *KJBG*).

Young people working in agriculture and forestry may not in principle be required to work on Saturdays and Sundays.

In the case of adolescents employed in purchasing and marketing cooperatives in the agriculture and forestry sectors, the weekly free time must begin no later than 1 p.m. on Saturday. Where adolescents are employed on Saturdays, they may not be employed on the Monday of the following calendar week. If Monday is a day on which they must attend vocational school, they may not be employed on Saturdays (§ 109 subpara. (9) *LAG*)\*.

---

\* The observations on page 3 of the position statement from the Standing Committee of the Presidents of the Austrian Chambers of Agriculture (*Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Österreichs*) do not, in this respect, refer to the law as it stands (page 3, second paragraph, first sentence).

During peak periods, the weekly free time must be at least 41 consecutive hours and must include Sunday. Work during weekly free time and on public holidays is permissible only in serious emergencies (§ 109 subpara. (10) *LAG*).

Adolescents employed during these periods are entitled in the subsequent week to the following free time without loss of pay:

- for work on a Saturday, free time equivalent to the hours worked;
- for work on a Sunday: free time equivalent to twice the hours worked;
- for work during the weekly free time on Saturday or Sunday: an uninterrupted weekly rest period of 48 hours.

Every second Sunday must be work-free. Work during the weekly rest period is permitted on no more than 15 weekends in a calendar year (§ 109 subpara. (11) *LAG*).

In these provisions concerning adolescents working in agriculture and forestry, Austria drew on Article 10(4)(d).

## **Re Article 12 – Breaks**

Under § 15 *KJBG*, a break of at least half an hour must be provided where daily working time lasts longer than 4½ hours. The break must be given after 6 hours at the latest.

The Labour Inspectorate (*Arbeitsinspektorat*) may, in relation to firms, parts of firms or specific work tasks, order that longer breaks be granted than are referred to in the first paragraph where this is necessary in view of the difficulty of the work or its effect on the health of the adolescents.

§ 6 *BäckAG* provides for a break in daily working time of at least half an hour, of which a quarter of an hour counts as working time. Pauses and interruptions in work which last less than a quarter of an hour are not considered to constitute breaks.

The following applies to adolescents working in agriculture and forestry:

All employees must, during their working hours, be granted a break from work totalling at least one hour each day in which to have a meal. Breaks do not count as working time. As regards adolescents, there is a further provision stating that such a break must last at least half an hour (§ 109 subpara. (8) *LAG*).

## **Re Article 13 – Works by adolescents in the event of *force majeure***

According to § 20 *KJBG*, in the case of temporary work which needs to be carried out immediately in an emergency and for which no adult workers are available, § 17 (nightly rest) does not apply to adolescents over the age of 16.

In these cases, the limits of regular working time may be exceeded, or breaks and rest periods reduced, for adolescents over the age of 16; compensation in the form of time off must be provided within three weeks. Work of this kind must be notified to the Labour Inspectorate without delay.

## **Re Article 14**

§ 30 *KJBG* contains penalty clauses for the purpose of ensuring the protection of young people at work. Any employer who fails to comply with the *KJBG* or the *KJBG-VO* is liable to punishment by the district administrative authority by means of a fine of between € 72 and € 1 090, and of between € 218 and € 2 180 in the event of a repeat offence. Furthermore, employers and their representatives who are repeatedly punished for infringements of § 30 may, under § 31 *KJBG*, be banned from employing adolescents for a limited period or permanently.

Responsibility for monitoring compliance with the *KJBG* lies with the district administrative authorities in collaboration with the labour inspectorates (labour inspectors for child employment, adolescent employment and the protection of apprentices), local authorities and school boards (§ 9 subpara. (1) *KJBG*). Under § 9 subpara. (2) *KJBG*, school teachers, doctors, private-sector child welfare organisations and bodies whose areas of activity include child welfare are obliged to give notice of any instances of non-compliance.

Under the provisions of § 3 subpara. (1) No 2 of the 1993 Labour Inspectorate Act (*Arbeitsinspektionsgesetz (ArbIG) 1993*), the Labour Inspectorate is required, via its agencies, to monitor compliance with legal provisions on protecting the health and safety of employees, and with administrative orders, especially if these are concerned with the employment of children and adolescents. § 17 subpara. (3) *ArbIG* provides that at least one inspector for the protection of children and adolescents should be appointed in each labour inspectorate with responsibility for monitoring compliance with legal provisions designed to protect minors. § 4 and § 5 of the Federal Transport Labour Inspection Act (*Verkehrs-Arbeitsinspektionsgesetz - VAIG*) contain provisions which, essentially, are to the same effect.

Under § 5 subpara. (2) of the Chambers of Labour Act (*Arbeiterkammergesetz - AKG*), the chambers of labour can set up agencies for the protection of apprentices and adolescents and use these to monitor compliance with labour law and provisions for protecting their health and safety.

The youth protection bodies attached to the competent chambers of labour, and to the bodies representing the interests of employers, are entitled under § 28 *KJBG* to be given a hearing by the labour inspectorates, the provincial authorities and the district administrative authorities before any derogations from legal provisions are approved or administrative orders issued.

In addition, reference is made to § 129 of the Labour Constitution Act (*Arbeitsverfassungsgesetz - ArbVG*), on the basis of which the youth representation council (*Jugendvertrauensrat*) is responsible for safeguarding the economic, social and cultural interests and the health of young persons employed in a firm. More specifically, § 129 subpara. (3)

No 2 states that the youth council is required to ensure that the legal provisions governing the employment of young people are complied with, to report any shortcomings to the works council, the firm's proprietor and any agencies for the protection of young people, and to work towards rectifying any such shortcomings. § 60 subpara. (1) of the Postal Service Constitution Act (*Post-Betriebsverfassungsgesetz – P-BVG*) and § 58 subpara. (1) of the Railways Constitution Act (*Bahn-Betriebsverfassungsgesetz – B-BVG*) stipulate that § 129 *ArbVG* also applies to post office and railway employees.

§ 20 *BäckAG* also contains penalty clauses.

Responsibility for ensuring compliance with provisions for the protection of agricultural and forestry workers lies with the agricultural and forestry inspectorates (§ 111–§ 123 *LAG*). These enjoy wide-ranging powers of surveillance and, in the event of failure to rectify any shortcomings, are required to report the offence to the district administrative authorities.

The legislation in the *Länder* for implementing the *LAG* contains penalty clauses in accordance with § 237 *LAG*.

### **Particular problems in transposing the Directive into national law**

No serious problems arose when transposing the Directive. The legal provisions adopted were also approved by the bodies representing employers' and employees' interests.

### **NOTIFICATION OF NEW LEGAL PROVISIONS**

Employers of adolescents must place a copy of the legal provisions transposing the Directive at a suitable location readily accessible to the employees. This will ensure that employees are informed about the new legal provisions.

### **MONITORING OF IMPLEMENTATION**

The labour inspectorates have the task of enforcing these provisions. To this end, they are required to provide employees with any necessary support and advice in connection with the application of these legal provisions, and to monitor compliance with these by means of inspections of business premises. No difficulties arose in monitoring the implementation of the legal provisions.

### **OVERALL ASSESSMENT**

There are no negative aspects. On the positive side, the special protective measures such as bans and restrictions on employment have not had any adverse effect on training and have also met with understanding and approval from businesses.

## **LOOKING AHEAD**

At present, the wide-ranging provisions in this field do not need to be amended. Irrespective of any new developments at Community level, appropriate changes will if necessary be made in line with any further technological advances.

## EQUIVALENCE TABLE

### FOR

**THE ADOLESCENTS (EMPLOYMENT PROHIBITIONS AND RESTRICTIONS) ORDINANCE (*VERORDNUNG ÜBER BESCHÄFTIGUNGSVERBOTE UND -BESCHRÄNKUNGEN – KJBG-VO*), published in the Federal Law Gazette (*BGBL.*) II, No 436/1998**

Directive 94/33/EC	Relates to	<i>KJBG-VO</i>	Remarks: other Austrian legal provisions
Article 3(a)	Definition of "young person"; persons covered by Article 7(1) and (2)	§ 1 subpara. (1)	Children and Adolescents Employment Act ( <i>KJBG</i> )
Article 3(c)	Definition of "adolescent"; persons covered by Article 7(3)	§ 1 subpara. (1)	<i>KJBG</i>
Article 6	Identification and assessment of risks; protective measures; health monitoring; informing young people; involvement of preventive services	§ 1 subpara. (6)	§ 23 subpara. (1)–(1b), § 24 and § 25 <i>KJBG</i> , Safety and Protection of Health at Work Act ( <i>ASchG</i> )
Article 7(1)	Principle of protecting young people from specific risks	§ 2 to § 8	§ 23 subparas. (1a), (2) and (3) <i>KJBG</i> ; <i>ASchG</i> (principle esp. in § 6 subpara. (1))
Article 7(2)(a)	Ban on work objectively beyond the physical or psychological capacity of young people	§ 2, § 5, § 7, § 8 subpara. (2)	<i>AschG</i> (esp. §§ 64 ff.)
Article 7(2)(b)	Ban on work involving exposure to harmful agents	§ 3, § 8 subpara. (2)	<i>AschG</i> (esp. § 42)
Article 7(2)(c)	Ban on work involving harmful exposure to radiation	§ 4, § 8 subpara. (2)	<i>AschG</i> (esp. § 42 subpara. (3)); Radiation Protection Act ( <i>Strahlenschutzgesetz – StrSchG</i> )
Article 7(2)(d)	Ban on work involving the risk of accidents	§ 3 subpara. (4), § 6, § 7, § 8 subpara. (2)	
Article 7(2)(e)	Ban on work involving extreme cold, heat, noise or vibrations	§ 4 subpara. (1), § 5 Nos 3 and 4, § 8 subpara. (2)	
Article 7(2), second subparagraph	Specifically banned work; reference to examples in Annex I. 1.	<i>See remarks re transposition of the Annex</i>	<i>See remarks re transposition of the Annex</i>

Article 7(3)	Conditions for derogations from Article 7(2)	§ 1 subparas. (2)–(4) and (9), § 3 subparas. (2) and (4) No 2, § 4 subpara. (1), § 5 No 3, § 6 subpara. (1) Nos 1–9, 11 and 19–23, § 7 Nos 1, 3, 4, 5, 9, 11–14 and 21, § 8 subpara. (1)	
Article 14	Effective and proportionate sanctions	<i>KJBG-VO</i> in conjunction with § 30 and § 31 <i>KJBG</i>	
ANNEX referred to in Article 7(2), second subparagraph, I Agents, 1. Physical agents (a)	Ionising radiation	§ 4 subpara. (2)	§ 2 (a) and (g) <i>StrSchG</i>
ANNEX, I. Agents, 1. Physical agents (b)	Work in a high-pressure atmosphere		Ordinance on Work in a Pressurised Atmosphere and Diving Work ( <i>Druckluft- und Taucherarbeitenverordnung</i> ): § 4 (b) in conjunction with § 8 subpara. (1): work at a pressure of at least 0.1 kp/cm <sup>2</sup> above atmospheric and diving work may be carried out only by persons aged over 21
ANNEX, I. 2. Biological agents (a)	Biological agents in groups 3 and 4 within the meaning of Article 2(d) of Directive 90/679/EEC	§ 3 subpara. (1) No 7	§ 40 subpara. (4) Nos 3 and 4 <i>ASchG</i>
ANNEX, I. 3. Chemical agents (a)	Toxic, very toxic, corrosive or explosive substances and preparations within the meaning of Directives 67/548/EEC and 88/379/EEC	§ 3 subpara. (1) No 1 (c), (e) and No 2, § 3 subpara. (4)	§ 40 subpara. (3) No 1 and subpara. (5) <i>ASchG</i> in conjunction with the Chemicals Act ( <i>Chemikaliengesetz – ChemG</i> )
ANNEX, I. 3. Chemical agents (b), first indent	Harmful substances and preparations posing a risk of very serious irreversible effects (R 39)	§ 3 subpara. (1) No 1 (d)	Chemicals Ordinance ( <i>Chemikalienverordnung – ChemV</i> )
ANNEX, I. 3. Chemical agents (b), second indent	Harmful substances and preparations posing a possible risk of irreversible effects (R 40)	§ 3 subpara. (1) No 1 (d)	<i>ChemV</i>
ANNEX, I. 3. Chemical agents (b), third indent	Harmful substances and preparations which may cause sensitisation by inhalation (R 42)	§ 3 subpara. (1) No 1 (b)	§ 40 subpara. (6) No 2 <i>ASchG</i> ; § 3 subpara. (1) No 11 <i>ChemG</i> ; <i>ChemV</i>

ANNEX, I. 3. Chemical agents (b), fourth indent	Harmful substances and preparations which may cause sensitisation by skin contact (R 43)	§ 3 subpara. (1) No 1 (b)	§ 40 subpara. (6) No 2 <i>ASchG</i> ; § 3 subpara. (1) No 11 <i>ChemG</i> ; <i>ChemV</i>
ANNEX, I. 3. Chemical agents (b), fifth indent	Substances and preparations which may cause cancer (R 45)	§ 3 subpara. (1) No 1 (a)	§ 40 subpara. (3) No 1 and subpara. (5) <i>ASchG</i> in conjunction with § 3 subpara. (1) No 12 <i>ChemG</i> ; <i>ChemV</i>
ANNEX, I. 3. Chemical agents (b), sixth indent	Substances and preparations which may cause heritable genetic damage (R 46)	§ 3 subpara. (1) No 1 (a)	§ 40 subpara. (3) No 1 and subpara. (5) <i>ASchG</i> in conjunction with § 3 subpara. (1) No 14 <i>ChemG</i> ; <i>ChemV</i>
ANNEX, I. 3. Chemical agents (b), seventh indent	Harmful substances and preparations posing a risk of serious damage to health by prolonged exposure (R 48)	§ 3 subpara. (1) No 1 (d)	<i>ChemV</i>
ANNEX, I. 3. Chemical agents (b), eighth indent	Substances and preparations which may impair fertility (R 60)	§ 3 subpara. (1) No 1 (a)	§ 40 subpara. (6) No 1 <i>ASchG</i> ; § 3 subpara. (1) No 13 <i>ChemG</i> ; <i>ChemV</i>
ANNEX, I. 3. Chemical agents (b), ninth indent	Substances and preparations which may cause harm to the unborn child (R 61)	§ 3 subpara. (1) No 1 (a)	§ 40 subpara. (6) No 1 <i>ASchG</i> ; § 3 subpara. (1) No 13 <i>ChemG</i> ; <i>ChemV</i>
ANNEX, II. Processes and work, No 1	Processes and work referred to in Annex I to Directive 90/394/EEC  Manufacture of auramine	§ 3 subpara. (1) No 4	
ANNEX, II. Processes and work, No 1	Processes and work referred to in Annex I to Directive 90/394/EEC  Work involving exposure to aromatic polycyclic hydrocarbons	§ 3 subpara. (1) No 5	
ANNEX, II. Processes and work, No 1	Processes and work referred to in Annex I to Directive 90/394/EEC  Roasting of nickel mattes	§ 3 subpara. (1) No 6	
ANNEX, II. Processes and work, No 1	Processes and work referred to in Annex I to Directive 90/394/EEC  Manufacture of isopropyl alcohol	§ 3 subpara. (1) No 4	
ANNEX, II. Processes and work, No 2	Manufacture and handling of devices containing explosives	§ 3 subpara. (4)	§ 40 subparas. (1) and (5) <i>ASchG</i> in conjunction with § 3 subpara. (1) No 1 <i>ChemG</i>
ANNEX, II. Processes and work, No 3	Work with fierce or poisonous animals	§ 7 No 21	

ANNEX, Processes work, No 4	II. and	Industrial slaughtering of animals	§ 7 No 22	
ANNEX, Processes work, No 5	II. and	Work involving the handling of equipment for the produc- tion, storage or application of gases	§ 3 subpara. (1) No 3 and subpara. (4)	
ANNEX, Processes work, No 6	II. and	Work involving receptacles containing chemical agents referred to in I.3.	§ 3 subpara. (1) No 2	
ANNEX, Processes work, No 7	II. and	Work involving a risk of structural collapse	§ 7 Nos 6 and 7	§ 61 subpara. (2) <i>ASchG</i>
ANNEX, Processes work, No 8	II. and	Work involving high-voltage electrical hazards	§ 7 No 9	

**MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA SOLIDARITÉ**

DÉPARTEMENT DES AFFAIRES EUROPÉENNES ET DES RELATIONS INTERNATIONALES

**Rapport national sur l'application pratique de la directive 94/33/CE relative à la protection des jeunes au travail**

**1. INTRODUCTION**

Aux fins de l'élaboration du présent rapport, une contribution a été demandée à la Direction générale des conditions de travail, autorité normative responsable de la définition des cadres réglementaires applicables au travail des jeunes, ainsi qu'à l'Inspection générale du travail, organisme compétent pour le contrôle du respect des dispositions juridiques, réglementaires et conventionnelles relatives aux conditions de travail.

Parallèlement, les partenaires sociaux représentant les travailleurs et les employeurs ont été consultés. Cependant, aucune contribution ne nous est parvenue à ce jour. Lorsque ce sera le cas, la contribution en question sera transmise aux services compétents de la Commission dès sa réception.

**2. SITUATION JURIDIQUE**

**2.1. SITUATION JURIDIQUE AVANT L'ADOPTION DE LA DIRECTIVE**

Ci-dessous figure une description de la façon dont la législation nationale réglementait les matières couvertes par la directive, à la date de l'expiration du délai prévu pour sa transposition. L'énumération des articles en caractères gras se rapporte aux articles de la directive 94/33/CE.

**Article premier - Objet**

L'article 74, paragraphe 4, de la Constitution de la République portugaise (CRP) interdit le travail des mineurs en âge scolaire, en vertu de la loi.

Des articles 123, paragraphe 1, et 122, paragraphe 1, du Régime juridique du contrat individuel de travail (LCT) annexé au Décret-loi n° 49408 du 24 novembre 1969, modifié par le Décret-loi n° 396/91 du 16 octobre 1991, en liaison avec l'article 6 et l'article 63, paragraphe 1, de la Loi n° 46/86 du 14 octobre 1986 qui réglemente la scolarité obligatoire minimale, il résultait que:

- l'âge minimal d'admission au travail, de façon générale, passait de 15 à 16 ans à la date du 1<sup>er</sup> janvier 1997;
- les mineurs âgés de 14 à 16 ans pouvaient, à condition d'avoir terminé leur scolarité obligatoire minimale (9 ans), effectuer des travaux légers, conformément à l'Arrêté ministériel n° 714/93 du 3 août 1993.

Les articles 121 et 125 du LCT et l'Arrêté ministériel n° 715/93 du 3 août 1993 réglementaient également les conditions dans lesquelles le travail des jeunes était autorisé et protégé.

## **Article 2 - Champ d'application**

La législation portugaise, notamment les dispositions précitées du LCT et les dispositions spécifiques des régimes spéciaux (travail à domicile, travail rural, travail à bord des navires et service domestique), lesquelles renvoyaient parfois à la loi générale, couvrait la totalité des situations prévues par la directive, y compris le travail presté par les jeunes dans l'entreprise familiale dans le cadre d'un contrat de travail.

Seuls n'étaient pas réglementés les travaux occasionnels ou de courte durée concernant le service domestique (Décret-loi n° 235/92 du 24 octobre 1992, article 2, paragraphe 3), cette exception étant admise par la directive au paragraphe 2, point a).

## **Article 3 - Définitions**

La législation portugaise désignait par *mineur* toute personne âgée de moins de 18 ans (article 122 du Code civil) et la réglementation applicable dépendait du groupe d'âge.

La définition des travaux légers figurant dans l'article 122, paragraphe 2, du LCT et l'article 2 de l'Arrêté ministériel n° 714/93 correspondait à celle de la directive, à la différence près que le mineur âgé de moins de 16 ans ne pouvait effectuer des travaux légers que s'il avait terminé sa scolarité obligatoire.

À la notion de temps de travail correspondait, dans la législation portugaise, le concept de «période normale de travail» (article 45, paragraphe 1, du LCT - nombre d'heures de travail que le travailleur est tenu de prester).

Il convient de souligner que la période de repos n'est pas expressément définie et est déterminée par opposition à la période normale de travail correspondante.

#### **Article 4 - Interdiction du travail des enfants**

Comme indiqué précédemment, l'article 74, paragraphe 4, de la Constitution, interdisait le travail des mineurs en âge scolaire et la loi ordinaire établissait que, sous peine de sanctions applicables à l'employeur en cas d'infraction (articles 4 et 5 du Décret-loi n° 396/91), les mineurs pouvaient être embauchés uniquement:

- s'ils avaient atteint l'âge minimal de 15 ans, relevé à 16 ans à la date du 1<sup>er</sup> janvier 1997, et
- s'ils avaient terminé leur scolarité obligatoire, l'obligation scolaire prenant fin à l'âge de 15 ans.

Ce même Décret-loi n° 396/91 établissait (article 3):

- l'obligation pour l'employeur de communiquer à l'Inspection générale du travail (IGT), dans un délai de 8 jours, le recrutement de mineurs de moins de 16 ans;
- l'obligation pour les établissements d'enseignement de communiquer également à l'IGT les cas d'abandon scolaire de mineurs n'ayant pas atteint l'âge minimal d'admission au travail.

En ce qui concerne les exceptions permises par le paragraphe 2 de l'article en question, il est à noter que:

- a) le contrat de travail sportif ne peut être signé que par les mineurs âgés d'au moins 16 ans (article 3, paragraphe 1, du régime juridique annexé au Décret-loi n° 305/95 du 18 novembre 1995); il est prévu que la participation des mineurs à des spectacles et des activités artistiques soit réglementée par une législation spécifique (article 124, paragraphe 5, du LCT);
- b) les situations envisagées dans ce paragraphe ne sont pas considérées dans la législation portugaise comme relevant d'un contrat de travail. Toutefois, le contrat d'apprentissage, conformément à l'article 7 du Décret-loi n° 102/84 du 29 mars 1984, ne peut être conclu qu'avec des mineurs âgés d'au moins 14 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire, et la réglementation relative au contrat de préapprentissage ne permet sa conclusion qu'avec des mineurs âgés de 15 ans au moins, pour autant qu'ils aient terminé leur scolarité obligatoire (article 5 du Décret-loi n° 383/91 du 9 octobre 1991);
- c) comme expliqué précédemment, l'article 122, paragraphe 2, du LCT prévoyait que les mineurs ayant achevé leur scolarité obligatoire pouvaient, dès l'âge de 14 ans, effectuer des travaux légers non susceptibles de porter préjudice à leur santé ou à leur développement physique et mental, dans des activités et selon des conditions définies par l'Arrêté ministériel n° 714/93, en des termes conformes aux dispositions de la directive.

#### **Article 5 - Activités culturelles ou similaires**

Dans ce domaine, comme indiqué précédemment, la loi générale (article 124, paragraphe 5, du LCT) prévoyait la réglementation de la participation des mineurs à des spectacles et des activités artistiques par une législation spécifique.

L'embauche de mineurs pour la pratique d'une activité sportive ne pouvait concerner que des mineurs âgés de 16 ans au moins (Décret-loi n° 305/95 du 18 novembre 1995, article 3).

### **Article 6 - Obligations générales de l'employeur**

Les devoirs de l'employeur en matière de sécurité, hygiène et santé au travail définis par la loi générale (article 8 du Décret-loi n° 441/91 du 14 novembre 1991) étaient applicables aux relations de travail des mineurs.

La législation disposait que l'employeur devait garantir aux mineurs des conditions de travail adaptées à leur âge, en prévenant plus particulièrement tout risque pour leur sécurité, leur santé et leur éducation et en évitant tout atteinte à leur développement physique, mental et moral (article 121, paragraphe 1, du LCT).

Parmi les règles et mesures adéquates pour la poursuite des objectifs fixés, on peut citer:

- l'obligation de passer des examens médicaux, aux frais de l'employeur, lors de l'embauche et annuellement (LCT, article 124, paragraphe 1), ainsi qu'occasionnellement, en cas de modification importante des moyens utilisés, de l'environnement et de l'organisation du travail susceptibles d'avoir un effet néfaste sur la santé des mineurs (article 16, paragraphe 2, et article 20 du Décret-loi n° 26/94 du 1<sup>er</sup> février 1994);
- la définition des travaux légers (Arrêté ministériel n° 714/93) et des travaux interdits ou autorisés sous certaines conditions pour les mineurs (Arrêté ministériel n° 715/93);
- le devoir général pour l'employeur d'évaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs et d'adopter les mesures de prévention appropriées, de veiller à ce que l'exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques sur le lieu du travail ne présentent pas de risques pour les travailleurs, de planifier la prévention et de fournir, pour l'application des mesures de protection et de prévention des risques, les moyens nécessaires en matière de formation et d'information, en consultation avec les représentants des travailleurs (articles 8 et 9 du Décret-loi n° 441/91);
- le devoir pour l'employeur d'informer les représentants légaux du mineur embauché pour effectuer des travaux légers dont l'âge est compris entre 14 ans et l'âge minimal d'admission au travail des risques présentés par le poste et des mesures de prévention adoptées (article 8 de l'Arrêté ministériel n° 714/93);
- le devoir pour l'employeur d'informer les mineurs et leurs représentants légaux des résultats de l'examen médical et des résultats de l'évaluation des risques présentés par le poste de travail, ainsi que des mesures de prévention adoptées (articles 6 et 7 de l'Arrêté ministériel n° 715/93);

- l'existence obligatoire de services de sécurité, hygiène et santé au travail chargés de l'information technique, l'évaluation des risques, la planification de la prévention et l'élaboration du programme correspondant, l'organisation des moyens destinés à la prévention et la protection, l'information et la formation en matière de risques professionnels et de mesures de protection et de prévention, et la coordination des inspections internes de sécurité relatives au contrôle des risques et au respect des normes et des mesures de prévention (article 13, paragraphe 2, Décret-loi n° 26/94).

### **Article 7 - Vulnérabilité des jeunes - Interdictions de travail**

Étant donné que la Constitution reconnaît explicitement le droit de tous les travailleurs à effectuer leur travail dans de bonnes conditions d'hygiène, de sécurité et de santé et affirme qu'il revient à l'État de garantir les conditions de travail, la rétribution et le repos, et notamment la protection spéciale du travail des mineurs [article 59, paragraphe 1, point c) et paragraphe 2, point c)], le LCT impose à son tour à l'employeur le devoir de fournir aux mineurs des conditions de travail adaptées à leur âge (article 121, paragraphe 1).

Les Arrêtés ministériels n° 714/93 et n° 715/93 entouraient de soins particuliers le travail des jeunes. Ainsi, l'Arrêté n° 715/93 réglementait et énumérait dans ses annexes les agents (physiques, chimiques et biologiques), les procédés et les travaux interdits (annexe I) ou autorisés sous certaines conditions (annexe II) pour les mineurs et qui, en raison de leur nature ou des conditions dans lesquels ils sont effectués, sont susceptibles de porter préjudice au développement physique, mental ou moral des mineurs (dans ce cas, toujours âgés d'au moins 15 ans ou, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1997, d'au moins 16 ans).

### **Article 8 - Temps de travail**

La durée du travail des mineurs âgés de moins de 16 ans effectuant des travaux légers était limitée à 7 heures par jour et 35 heures par semaine (Arrêté ministériel n° 714/93). Comme seuls les mineurs âgés d'au moins 15 ans ayant terminé leur scolarité obligatoire étaient autorisés à effectuer ces travaux, les dispositions du paragraphe 1, point b) et c) de l'article 8 de la directive ne leur étaient pas applicables.

En juin 1996, l'Assemblée de la République a approuvé la réglementation qui allait devenir la Loi n° 21/96 du 23 juillet 1996 et qui a généralisé à tous les travailleurs la limitation de la période normale de travail hebdomadaire à 40 heures, à la suite d'un accord de concertation sociale conclu entre le gouvernement et les partenaires sociaux.

En ce qui concerne la période normale de travail journalier, des limitations étaient déjà fixées, pour l'ensemble des travailleurs, à 8 heures et, pour les employés de bureau, à 7 heures, ces périodes pouvant être dépassées d'une heure maximum lorsqu'un demi-jour ou un jour de repos par semaine était accordé aux travailleurs, en plus du jour de repos hebdomadaire obligatoire (article 5 du Décret-loi n° 409/71 du 27 septembre 1971).

La réduction des périodes de travail hebdomadaire supérieures à 40 heures a été réalisée progressivement, entre le 1<sup>er</sup> décembre 1996 et le 1<sup>er</sup> décembre 1997 (en vertu de la Loi n° 21/96). Dans le même temps, cette loi permettait aux entreprises obligées de réduire les périodes normales de travail à 40 heures par semaine de pratiquer des horaires de travail flexibles, les périodes de travail pouvant dépasser les limites quotidiennes et

hebdomadaire respectivement de 2 et 50 heures maximum, pour autant que la limite hebdomadaire soit respectée en moyenne, pour une période de référence donnée (de 4 mois, ou d'une autre durée fixée dans une convention collective).

### **Article 9 - Travail de nuit**

Est considéré travail de nuit le travail presté entre 20 et 7 heures (article 29, paragraphe 1, du Décret-loi n° 409/71).

L'Arrêté ministériel n° 714/93 [article 5, point c)] a établi que les travaux légers prestés par des enfants ne pouvaient être effectués pendant la nuit.

Les mineurs de moins de 16 ans ne pouvaient pas effectuer de travail de nuit dans les établissements industriels; ils ne pouvaient accomplir un tel travail que dans des établissements non industriels, si celui-ci était indispensable à leur formation professionnelle (article 33, paragraphe 1, du Décret-loi n° 409/71).

Les mineurs âgés de 16 à 17 ans pouvaient effectuer un travail de nuit dans des établissements non industriels, et, si un tel travail était indispensable à leur formation professionnelle, dans des établissements industriels (article 33, paragraphe 2, du Décret-loi n° 409/71).

Comme l'inscription maritime peut avoir lieu dès l'âge de 16 ans, les adolescents inscrits dans la marine marchande étaient amenés à prêter un travail de nuit dans le cadre d'un régime spécifique (Décret-loi n° 74/73 du 1<sup>er</sup> mars 1973), dans les mêmes conditions que les autres travailleurs de ce secteur.

Aux travailleurs employés dans les hôpitaux ou des établissements similaires du secteur privé étaient applicables, outre la loi générale, les conventions collectives conclues entre l'Association portugaise d'hospitalisation privée et les syndicats des travailleurs du secteur, publiées dans le *Boletim do Trabalho e Emprego* n° 30/92 et 36/93, l'une d'elle prévoyant que le travail des mineurs ne pouvait avoir lieu que pendant la journée, l'autre, qu'il pouvait être réalisé entre 8 et 22 heures.

Aux mineurs (de 16 et 17 ans) ayant conclu un contrat de travail sportif était appliquée subsidiairement la loi générale, qui leur permettait le travail de nuit (article 2 du régime annexé au Décret-loi n° 305/95).

Un examen médical est requis préalablement à l'affectation à un travail de nuit pour les travailleurs des établissements industriels, examen à répéter annuellement (article 34 du Décret-loi n° 409/71). Il convient de rappeler que les mineurs, quel que soit leur horaire de travail, devaient déjà passer des examens médicaux annuels (article 16, paragraphe 2, du Décret-loi n° 26/94).

### **Article 10 - Période de repos**

La Loi 21/96 approuvée en juin 1996 a établi que, en cas d'horaire de travail flexible, l'intervalle minimal entre chaque période de travail doit être de 12 heures (article 3, paragraphe 5).

Pour les jeunes autorisés à effectuer des travaux légers (jeunes n'ayant pas atteint l'âge minimal d'admission au travail mais ayant terminé leur scolarité obligatoire), l'Arrêté ministériel n° 714/93 prévoyait que la période normale de travail journalier ne pouvait être supérieure à 7 heures.

En ce qui concerne l'horaire de travail journalier, il fallait ajouter à ces heures l'intervalle de repos, dont la durée de 1 et 2 heures était fixée par l'employeur (article 10, paragraphe 1, du Décret-loi n° 409/71). La combinaison de ces dispositions avec l'interdiction pour les mineurs de prester des heures supplémentaires (article 124, paragraphe 4, du LCT, modifié par le Décret-loi n° 396/91 du 16 octobre 1991) se traduisait pour ceux-ci par une période de repos minimale de 15 heures entre 2 jours de travail consécutifs.

Pour ce qui est du repos hebdomadaire, la législation portugaise prévoyait le droit à un jour [article 59, paragraphe 1, de la Constitution, article 52 du LCT et article 37 du Décret-loi n° 409/71]. S'y ajoute fréquemment un repos complémentaire d'un demi-jour ou d'un jour, établi par convention collective. En règle générale, le jour de repos hebdomadaire obligatoire coïncide avec le dimanche (article 37, paragraphe 1, du Décret-loi n° 409/71).

Les mineurs d'âge inférieur à l'âge minimal d'admission au travail qui effectuaient des travaux légers bénéficiaient de 2 jours de repos hebdomadaire (Arrêté ministériel n° 714/93, article 5). Dans tous les cas, le repos hebdomadaire d'une durée supérieure à un jour ne pouvait s'étendre sur 2 jours consécutifs.

Des dérogations au régime de repos quotidien et hebdomadaire étaient prévues par la réglementation du travail dans les secteurs de la navigation et de la pêche, à l'état de projet en ce qui concerne cette dernière. Il est utile de rappeler que l'exercice des professions maritimes nécessite l'inscription maritime, qui ne peut avoir lieu avant l'âge de 16 ans (article 4 du Décret-loi n° 104/89 du 6 avril 1989).

Pour le travail dans la marine marchande (Décret-loi n° 74/73), une période normale de travail de 8 heures est prévue, avec une période de repos quotidien de 16 heures, sans qu'une période de 12 heures consécutives puisse être garantie, en raison de l'organisation du travail en services continus, pour des motifs techniques relatifs au travail à bord (article 31). Le repos hebdomadaire est prévu le dimanche et, si le travailleur maritime travaille ce jour-là, il a droit à un autre jour de repos (articles 45 et 47).

### **Article 11 - Repos annuel**

La situation prévue par cet article de la directive (travail des mineurs soumis à l'obligation scolaire à temps plein) n'a pas d'équivalent dans le droit portugais, puisque les mineurs ne sont autorisés à travailler que s'ils ont terminé leur scolarité obligatoire, ou s'ils ont un âge supérieur à celui où cesse l'obligation scolaire.

Si les mineurs poursuivent leurs études après l'âge minimal d'admission au travail, ils jouissent de la protection du Statut du travailleur étudiant et ont droit notamment à des vacances en accord avec leurs obligations scolaires, sauf en cas d'incompatibilité avec le plan de vacances de l'entreprise (article 7, paragraphe 1, de la Loi n° 26/81 du 21 août 1981).

### **Article 12 - Temps de pause**

Le temps de pause, appelé selon la terminologie nationale «intervalle de repos», obéit aux règles suivantes:

- pour les jeunes qui n'ont pas encore atteint l'âge minimal d'admission au travail mais qui ont déjà terminé leur scolarité obligatoire et effectuent des travaux légers, la période de travail journalier doit être interrompue par un intervalle d'une durée minimale de 1 heure, de façon à ce qu'ils ne prestent pas plus de 4 heures de travail consécutif (Arrêté ministériel n° 714/93);
- les jeunes qui ont atteint l'âge minimal d'admission au travail - 15 ans, et, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1997, 16 ans - se voient garantir par la loi générale un intervalle de repos de 1 à 2 heures, de façon à ce qu'ils ne prestent pas plus de 5 heures de travail consécutif (article 10, paragraphe 1, du Décret-loi n° 409/71).

### **Article 13 - Travaux d'adolescents en cas de force majeure**

La législation portugaise ne faisait pas usage des dérogations au régime de la directive prévues par cet article. En effet, si les dérogations temporaires aux limitations quotidienne et hebdomadaire du temps de travail, à l'interdiction du travail de nuit, au repos quotidien et à la durée des intervalles de repos débouchaient sur la prestation d'heures supplémentaires (c'est-à-dire un travail réalisé en dehors de l'horaire de travail), l'interdiction pour les mineurs de prester des heures supplémentaires rendait ces dérogations impossibles.

### **Article 14 - Mesures**

Les employeurs qui violaient les dispositions légales instaurant le régime prévu par la directive étaient frappés de sanctions pécuniaires qui, selon les cas, pouvaient prendre la forme d'astreintes ou d'amendes administratives. Une révision du système de sanctions prévu dans la législation du travail et une mise à jour des montants des sanctions était en préparation.

## **2.2. - ÉVOLUTION DE LA SITUATION ANTÉRIEURE DÉCOULANT DE LA TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE**

La réglementation nationale relative au travail des jeunes a été modifiée ces dernières années en vue d'accroître le degré de protection offert aux jeunes, perfectionner la législation portugaise et l'adapter au régime établi par la directive 94/33/CEE.

Dans ce domaine, il convient de citer la loi n° 58/99 du 30 juin 1999 (*Annexe I*) réglementant le **travail salarié et l'emploi des mineurs**. Les modifications apportées à cette loi seront décrites selon la même procédure qu'au chapitre précédent.

### **Article premier - Objet**

Le cadre réglementaire du travail des mineurs a été modifié afin de fournir une protection plus complète, couvrant simultanément le travail, la scolarité et la formation.

Il convient tout d'abord de préciser que, à la suite de la quatrième révision de la Constitution résultant de la Loi constitutionnelle n° 1/97, la réglementation interdisant le travail des mineurs en âge scolaire (ancien paragraphe 4 de l'article 74 portant le titre «Enseignement») ne figure plus au chapitre des «Droits et devoirs culturels» mais à l'article 69, paragraphe 3, sous le titre «Enfance», au chapitre «Droits et devoirs sociaux».

Dans cette même optique, les articles 121, 122 et 124 du LCT relatifs aux conditions générales régissant le travail des mineurs, l'âge minimal, la scolarité obligatoire, et les garanties de protection de la santé et de l'éducation ont été revus (par la Loi n° 58/99). Cette loi protège également les mineurs qui effectuent un travail indépendant (article 5).

Pour renforcer la protection des jeunes contre l'exploitation économique, la Loi n° 45/98 du 6 août 1998 interdit la discrimination salariale des jeunes lors de la fixation du salaire minimal national et a revu la rédaction de l'article 4, paragraphe 1, du Décret-loi n° 69-A/87 du 9 février 1987, pour établir que la rémunération minimale garantie ne peut être réduite que lorsqu'un jeune apprenti ou stagiaire se trouve dans une situation de formation pratique en vue d'une profession qualifiée ou hautement qualifiée.

Dans ce cas, une réduction de 20 % du salaire minimal national est autorisée pour une période égale ou inférieure à 1 an, dans laquelle est incluse le temps de formation passé auprès d'autres employeurs, à condition que cette qualification soit attestée par des documents dûment visés (paragraphe 2 de l'article précité). Cette période est limitée à 6 mois pour les travailleurs qui suivent des cours technico-professionnels ou un cours donné dans le cadre d'un système de formation professionnelle permettant d'obtenir la qualification nécessaire pour la profession exercée (paragraphe 3).

Il faut ajouter que la possibilité de recourir à la réduction précitée ne prévaut pas sur le principe selon lequel à travail égal doit correspondre un salaire égal, la charge de la preuve que le travail n'est pas égal incombant à l'employeur qui prétend appliquer ladite réduction (paragraphe 5).

### **Article 2 - Champ d'application**

L'article 6 de la Loi n° 58/99 du 30 juin 1999 définit de façon claire et ample le champ d'application de la réglementation du travail des mineurs, en prévoyant que «les règles relatives au travail des mineurs, indépendamment de l'acte juridique dans lequel elles s'insèrent, s'appliquent à toutes les situations de travail presté par des mineurs dans le cadre d'un contrat de travail».

La législation nationale ne prévoit à ce champ d'application qu'une seule exception, relative à la «période de repos» traitée à l'article 10 de la directive, exception autorisée par l'article 2, paragraphe 2, de la directive et concernant uniquement les mineurs âgés d'au moins 16 ans, conformément à l'article 10-A, paragraphe 5, du Décret-loi n° 409/71, dans la version qui lui est donnée par l'article 3 de la Loi n° 58/99.

L'article précité établit que l'obligation d'une période minimale de repos de 12 heures consécutives entre 2 périodes de travail ne s'applique pas aux mineurs âgés de 16 ans ou plus qui effectuent des travaux occasionnels pendant une période non supérieure à un mois ou un travail dont la durée normale n'est pas supérieure à 20 heures par semaine concernant:

- a) le service domestique exercé dans un ménage privé;
- b) le travail considéré comme n'étant ni nuisible, ni préjudiciable, ni dangereux pour le mineur dans l'entreprise familiale.

En ce qui concerne les relations de travail dans le secteur public, qui ne donnent généralement pas lieu à un contrat de travail, la condition générale pour pouvoir exercer des fonctions publiques est d'être âgé au minimum de 18 ans révolus (voir article 29, paragraphe 2, du Décret-loi n° 204/98 du 11 juillet 1998).

### **Article 3 - Définitions**

La situation reste inchangée en ce qui concerne les points a), b) et c): la législation portugaise n'utilise pas de définitions et les régimes sont applicables en fonction des groupes d'âges.

La notion de **travaux légers**, définie à l'article 122, paragraphe 2, du LCT, modifié par la Loi n° 58/99, couvre les travaux qui, en raison de la nature propre des tâches qu'ils comportent et des conditions particulières dans lesquelles celles-ci sont effectuées, dans des activités et selon des conditions à déterminer par une législation spécifique, ne sont pas susceptibles de porter préjudice à la sécurité, à la santé ou à l'assiduité scolaire du mineur, à sa participation à des programmes d'orientation ou de formation, à son aptitude à bénéficier de l'instruction reçue, ainsi qu'à son développement physique, psychique et moral.

La législation spécifique figurait dans l'Arrêté ministériel n° 714/93 du 3 août 1993 et se trouve à présent dans le Décret-loi n° 107/2001 du 6 avril 2001 (*Annexe II*).

Les définitions du temps de travail et de la période de repos figurent actuellement à l'article 2 de la Loi n° 73/98 du 10 novembre 1998 (*Annexe III*), qui transpose dans le droit interne la directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Les définitions utilisées par la législation nationale sont identiques à celles données aux points e) et f).

### **Article 4 - Interdiction du travail des enfants**

La norme transitoire, aujourd'hui caduque, qui fixait l'âge minimal d'admission au travail à 15 ans jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 1997, a été retirée de l'article 122 du LCT par la Loi n° 58/99. Le paragraphe 1 de cet article fixe désormais à 16 ans l'âge minimal d'admission au travail.

Comme indiqué précédemment à propos de la définition des travaux légers, la Loi n° 58/99 donne une nouvelle rédaction au paragraphe 2 de ce même article 122, qui continue à autoriser les mineurs de moins de 16 ans à effectuer ce type de travaux uniquement s'ils ont terminé leur scolarité obligatoire.

La scolarité minimale (enseignement de base) reste fixée à 9 ans par la Loi n° 46/86, déjà citée au chapitre précédent du présent rapport, et débute normalement l'année où l'enfant atteint l'âge de 6 ans. La fréquentation est obligatoire jusqu'à ce que le mineur ait terminé avec succès la neuvième année de scolarité, ou jusqu'à ce qu'il ait atteint l'âge de 15 ans.

Par conséquent, le travail effectué par des mineurs de 15 ans est rare, car il ne peut avoir lieu que lorsque ceux-ci ont terminé avec succès les 9 ans de scolarité minimale obligatoire.

L'Arrêté ministériel n° 714/93 a été révoqué, et les conditions dans lesquelles peuvent être effectués des travaux légers sont à présent établies par les articles 9-A et 10-A du Décret-loi n° 409/71 (insérés par la Loi n° 58/99), ainsi que par les articles 2 et 3 du Décret-loi n° 107/2001. Ces conditions, outre les dispositions spécifiques relatives à la période normale de travail, aux intervalles et aux périodes de repos, sont les suivantes:

- les travaux légers doivent consister en des tâches simples et précises n'exigeant pas d'efforts physiques ou mentaux susceptibles de porter préjudice à l'intégrité physique, à la santé ou au développement physique, psychique et moral du mineur;
- le travail du mineur dans une entreprise familiale doit être réalisé sous la surveillance et la direction d'un membre du ménage privé;
- sont interdits à tous les mineurs les activités comportant un risque d'exposition aux agents cités à l'annexe I du Décret-loi n° 107/2001, ainsi que les procédés et travaux qui y sont mentionnés;
- sont interdits aux mineurs de moins de 16 ans les activités et travaux, cités à l'annexe II du Décret-loi précité, que les autres mineurs sont autorisés à effectuer sous certaines conditions.

La protection des mineurs exerçant un travail indépendant est réglementée dans les mêmes termes que ci-dessus. Le mineur ne peut effectuer un travail indépendant rétribué ou une rémunéré que s'il est âgé d'au moins 16 ans; les travaux légers (définis ci-dessus) sont permis aux mineurs de moins de 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire, moyennant une autorisation écrite de leurs représentants légaux (article 5 de la Loi n° 58/99).

## **Article 5 - Activités culturelles ou similaires**

L'activité sportive est régie actuellement par la Loi n° 28/98 du 26 juin 1998, qui établit le régime juridique du contrat de travail sportif et du contrat de formation sportive. Le premier ne peut être signé que par les mineurs âgés d'au moins 16 ans (article 4, paragraphe 1). Le second n'est pas un contrat de travail et n'est donc pas couvert par la directive.

La préparation de la législation sur la participation des mineurs à des activités de nature culturelle, artistique ou publicitaire se trouve à un stade avancé. Entre-temps, si cette participation s'effectue via un contrat de travail, elle est soumise aux règles générales relatives aux travailleurs mineurs pour ce qui est de l'âge minimal d'admission, la scolarité obligatoire et les travaux légers; ces mêmes règles sont applicables si la participation est réalisée via un travail indépendant.

## **Article 6 - Obligations générales de l'employeur**

La Loi n° 58/99 a modifié la rédaction de l'article 121 (Principes généraux) du LCT afin de mieux refléter le contenu de la directive sur ce point:

- la dernière partie du paragraphe 1 prévoit explicitement le devoir de prévenir tout risque résultant du manque d'expérience, de l'absence de la conscience des risques existants ou virtuels et du degré de développement du mineur;
- des nouveaux points 2 et 3 ont été insérés concernant l'évaluation des risques et l'information relative à cette évaluation et aux mesures prises, dans des termes similaires à ceux des paragraphes 2 et 3 de l'article 6 de la directive.

Cette même loi modifie également le point a) de l'article 124 (Garanties de protection de la santé et de l'éducation) en ce qui concerne l'examen de santé à passer obligatoirement lors de l'embauche, article qui établit à présent comme règle générale que cet examen doit avoir lieu préalablement à l'embauche, ou au plus tard 15 jours après celle-ci en cas de recrutement urgent et avec le consentement des représentants légaux du mineur.

## **Article 7 - Vulnérabilité des jeunes - Interdictions de travail**

Le paragraphe 3 de l'article 124 du LCT renvoie à la législation spécifique, qui figure à présent dans le Décret-loi n° 107/2001, déjà cité à propos de l'article 4 de la directive.

L'article 3 de ce Décret-loi interdit à tous les mineurs les activités comportant un risque d'exposition à certains agents (physiques, biologiques et chimiques) ou qui impliquent certains procédés ou types de travaux, cités à l'annexe I de dudit Décret-loi, reproduisant l'annexe à laquelle fait référence l'article 7, paragraphe 2, alinéa 2 de la directive.

L'article 4 du Décret-loi n° 107/2001 régit, pour les mineurs âgés de 16 ans ou plus, les travaux et les activités susceptibles de présenter un risque d'exposition à certains agents cités à l'annexe II dudit Décret-loi, activités et travaux interdits aux mineurs de moins de 16 ans par le paragraphe 4 de l'article 2.

## Article 8 - Temps de travail

L'article 9-A du Décret-loi n° 409/71, inséré par la Loi n° 58/99, établit que:

- l'application du régime de flexibilité des horaires ne peut entraîner, pour les mineurs de moins de 16 ans, des temps de travail supérieurs à 7 heures par jour et 35 heures par semaine, et, pour les mineurs de 16 ans et plus, des temps de travail supérieurs à 8 heures par jour et 40 heures par semaine (paragraphe 1)<sup>9</sup>;
- si le mineur travaille pour plusieurs employeurs, les limitations mentionnées ne peuvent être dépassées par l'addition des périodes de travail réalisées, et les repos hebdomadaires doivent coïncider (paragraphe 2);
- pour permettre le respect de cette disposition et la responsabilisation des employeurs, le mineur ou ses représentants doivent informer l'employeur, par écrit, avant l'embauche, de l'existence d'un autre emploi, ainsi que de la durée de celui-ci et des repos hebdomadaires correspondants, et ont l'obligation de tenir informés tous les employeurs à ce sujet (paragraphe 3 et 4).

## Article 9 - Travail de nuit

La notion de travail de nuit a été modifiée par la nouvelle rédaction donnée par le Décret-loi n° 96/99 du 23 mars 1999 (*Annexe IV*) à l'article 29 du Décret-loi n° 409/71 du 27 septembre 1971.

Ainsi, les conventions collectives peuvent réglementer la période de travail de nuit, pour autant que soit respectées les durées de 7 heures minimum et 11 heures maximum, et que soit comprise la période située entre 0 et 5 heures. En l'absence d'une disposition conventionnelle, le travail de nuit est considéré comme étant compris entre 20 et 7 heures.

Cependant, pour les mineurs de moins de 16 ans, les conventions collectives ne peuvent réduire la durée de la période de travail de nuit prévue par la loi (article 33, paragraphe 1, du Décret-loi n° 409/71 du 27 septembre 1971, modifié par la Loi n° 58/99 du 30 juin 1999), de façon à garantir que ces mineurs ne puissent prester un travail de nuit.

En ce qui concerne les jeunes âgés de 16 ans et plus, l'article 33 précité établit, dans ses paragraphes 2 à 7 (dans la version donnée par la Loi n° 58/99), les périodes pendant lesquelles ceux-ci peuvent effectuer un travail de nuit et les conditions de ce travail:

---

<sup>9</sup> Les travailleurs mineurs ont également le droit d'être dispensés des horaires de travail organisés conformément aux principes de flexibilité qui prévoient une variation périodique de la durée du travail journalier ou hebdomadaire en vertu d'une loi ou d'une convention collective, moyennant un certificat médical attestant que de tels horaires peuvent porter préjudice à la santé ou à la sécurité du mineur au travail (article 6-A du Décret-loi n° 409/71 du 27 septembre 1971, inséré par la Loi n° 61/99 du 30 juin 1999).

- en règle générale, le travail de ces jeunes n'est pas autorisés entre 22 et 6 heures, ou entre 23 et 7 heures (paragraphe 2);
- il peut être dérogé à cette règle par une convention collective, sauf en ce qui concerne la période comprise entre 0 et 5 heures (paragraphe 3);
- pour les activités de nature culturelle, artistique, sportive ou publicitaire, lorsque des raisons objectives le justifient, les jeunes de 16 ans et plus peuvent prester un travail de nuit sans aucune des limitations citées ci-dessus, à condition qu'une période de repos compensateur équivalente leur soit accordée le jour suivant ou dans un délai proche (paragraphe 4);
- le travail de nuit ainsi presté (paragraphe 3 et 4) doit être surveillé par un adulte dans les cas où une telle surveillance est nécessaire pour la sécurité ou la santé du mineur (paragraphe 5);
- lorsque la survenance de faits anormaux et imprévisibles l'exige, ou dans des circonstances exceptionnelles bien que prévisibles dont les conséquences ne peuvent être évitées, et à condition que d'autres travailleurs ne soient pas disponibles, ces mineurs peuvent prester un travail de nuit pendant une période non supérieure à 5 jours ouvrables, à condition qu'ils aient droit à une période de repos équivalente, à prendre dans un délai de 3 semaines.

Il est fait référence à cette matière, en dérogation au régime général, dans le régime juridique du contrat individuel de travail à bord des bateaux de pêche, prévu par la Loi n° 15/97 du 31 mai 1997 (*Annexe V*). Il convient de rappeler que seuls les jeunes âgés de 16 ans ou plus sont autorisés à exercer cette activité.

Ainsi, l'article 35 de la Loi n° 15/97 prévoit que les mineurs (âgés de 16 à 18 ans) peuvent être affectés à un travail de nuit, dans les conditions et avec les restrictions suivantes:

- les mineurs prestant un travail de nuit entre 23 et 7 heures doivent être soumis préalablement à un examen médical spécifique, à répéter annuellement (voir réponse à l'article 9);
- le travail des mineurs est interdit entre 0 et 4 heures, sauf en cas de préparation du bateau, d'embarquement, de pêche, de déchargement du poisson, d'arrivée au port, et sauf pour des raisons de sécurité du bateau, une période de repos compensatoire équivalente devant alors être accordée le jour suivant ou le plus tôt possible.

### **Article 10 - Période de repos**

Concernant le repos journalier, l'article 10-A du Décret-loi n° 409/71, inséré par la Loi n° 58/99, établit:

- pour les mineurs de moins de 16 ans, une période minimale de repos journalier de 14 heures consécutives entre 2 périodes de travail;

- pour les mineurs de 16 ans ou plus, une période minimale de repos journalier de 12 heures consécutives entre 2 périodes de travail, laquelle:
  - peut ne pas être appliquée lorsque le travail en cause est occasionnel et ne dépasse pas une durée d'un mois, ou lorsque sa durée normale n'est pas supérieure à 20 heures par semaine, et, dans tous les cas, s'il s'agit d'un service domestique exercé dans un ménage privé ou d'un travail presté dans l'entreprise familiale, pour autant qu'il ne soit ni nuisible, ni préjudiciable, ni dangereux pour le mineur;
  - peut être réduite, lorsque des raisons objectives le justifient, et à condition que la sécurité et la santé du mineur n'en soient pas affectées et que la réduction soit compensée dans les 3 jours suivants.

La réduction peut être prévue par une convention collective ou autorisée par l'Inspection générale du travail, lorsqu'il s'agit de travaux effectués dans les secteurs du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, dans des hôpitaux et des établissements similaires, et dans le cas d'activités caractérisées par des périodes de travail fractionnées dans la journée.

La réduction peut également être prévue par l'employeur, dans la mesure où elle est nécessaire pour garantir les intervalles de repos durant la période normale de travail journalier dont la fréquence ou la durée est déterminée par une convention collective.

Il convient de prendre en considération que, en vertu de l'article 5 de la Loi n° 73/98 du 10 novembre 1998, qui transpose dans le droit interne la directive 93/104/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, une période minimale de repos de 11 heures consécutives doit être garantie entre 2 jours de travail successifs, excepté dans les cas prévus à l'article 12 de ladite loi.

Le régime du repos hebdomadaire des travailleurs mineurs figure à l'article premier de la Loi n° 58/99 du 30 juin 1999, qui prévoit que:

- en règle générale, les mineurs ont droit à 2 jours de repos, si possible consécutifs, pour chaque période de 7 jours;
- la période de repos hebdomadaire des mineurs de 16 ans ou plus peut être réduite:
  - a) à 36 heures consécutives, si une convention collective le prévoit et lorsque des raisons techniques ou d'organisation du travail le justifient;
  - b) à un jour,
    - pour les mineurs qui effectuent des travaux occasionnels pendant une période non supérieure à 1 mois ou dont la durée normale ne dépasse pas 20 heures par semaine, ou des travaux concernant le service domestique exercé dans un ménage privé ou un travail considéré comme n'étant ni nuisible, ni préjudiciable, ni dangereux pour le mineur dans l'entreprise familiale;

- lorsque le prévoit une convention collective, pour les travaux effectués sur les navires de la marine marchande, dans les hôpitaux et établissements similaires, dans l'agriculture, le tourisme, l'hôtellerie et la restauration, et lorsqu'il s'agit d'activités caractérisées par des périodes de travail fractionnées dans la journée, si des raisons objectives le justifient, et à condition qu'un repos compensateur approprié soit accordé aux mineurs.

Lorsque la période de repos hebdomadaire est réduite, un jour de repos doit toujours être garanti, auquel s'ajoute une période de 11 heures, correspondante à la période minimale de repos journalier, en vertu de l'article 6 de la Loi n° 73/98 du 10 novembre 1998.

Il convient de citer, comme régime spécial dérogatoire au régime général décrit ci-dessus, l'article 36 du régime juridique du contrat individuel de travail à bord des bateaux de pêche, figurant dans la Loi n° 15/97 du 31 mai 1997.

Cet article établit que:

- les mineurs (de 16 ans ou plus, conformément au règlement d'inscription maritime) ont droit à une période minimale de repos de 12 heures consécutives pour chaque période de 24 heures, cette période minimale pouvant être réduite à 8 heures consécutives en cas de pêche, déchargement du poisson ou arrivée au port, ou pour des raisons concernant la sécurité du bateau, un repos compensatoire équivalent étant alors accordé le jour suivant ou le plus rapidement possible;
- pour chaque période de 7 jours, les mineurs ont droit à un repos de 2 jours, si possible consécutifs, comprenant, en principe, le dimanche. Lorsque ces jours de repos se passent en mer, un nombre équivalent de jours de repos leur sera accordés après l'arrivée au port d'armement.

### **Article 11 - Repos annuel**

Il n'existe toujours aucune situation à laquelle cette disposition puisse s'appliquer, puisque les mineurs ne peuvent être admis au travail que lorsqu'ils ne sont plus soumis à la scolarité obligatoire.

S'ils poursuivent leurs études au-delà de la scolarité obligatoire, les mineurs bénéficient actuellement de la protection accordée à tous les travailleurs par le Statut du travailleur étudiant, figurant dans la Loi n° 116/97 du 4 novembre 1997, Statut selon lequel les travailleurs étudiants:

- ont le droit de prendre des vacances correspondant à leurs obligations scolaires, sauf en cas d'incompatibilité attestée avec le plan de vacances de l'employeur;
- ont droit à 15 jours de vacances discontinues à leur libre choix, sauf en cas d'incompatibilité avec la fermeture annuelle de l'établissement ou du service.

### **Article 12 - Temps de pause**

Appelés «intervalles de repos» par la législation nationale, leur réglementation en ce qui concerne le travail des mineurs figure aux paragraphes 1 et 2 de l'article 10-A cité précédemment du Décret-loi n° 409/71, inséré par la Loi n° 58/99 du 30 juin 1999, paragraphes selon lesquels:

- les mineurs de moins de 16 ans doivent bénéficier d'un intervalle de repos d'une durée de 1 à 2 heures, de façon à ce qu'ils ne prestent pas plus de 4 heures de travail consécutif, la durée et la fréquence de cet intervalle pouvant être augmentées par une convention collective;
- les mineurs de 16 ans ou plus doivent bénéficier d'un intervalle de même durée, de façon à ce qu'ils ne prestent pas plus de 4 heures et demie de travail consécutif, la durée et la fréquence de cet intervalle pouvant être augmentées par une convention collective, ou sa durée réduite à un minimum de 30 minutes par ce même moyen.

### **Article 13 - Travaux d'adolescents en cas de force majeure**

Comme déjà indiqué à propos de l'article 9, dans de telles circonstances, le travail de nuit des mineurs de 16 ans ou plus est autorisé, même entre 0 à 5 heures (article 33, paragraphe 6, du Décret-loi n° 409/71, modifié par la Loi 58/99). Dans ce cas, comme dans toute autre circonstance, il ne peut y avoir prestation d'heures supplémentaires, celles-ci étant interdites à tous les mineurs (article 124, paragraphe 4, du LCT, modifié par le Décret-loi n° 396/91 du 16 octobre 1991).

### **Article 14 - Mesures**

Les sanctions en cas de violations de la réglementation du travail ont été sensiblement accrues par la Loi n° 116/99 du 4 août 1999 établissant le régime général des infractions à la législation du travail et par la Loi n° 118/99 du 11 août 1999 (*Annexe VI*), qui a actualisé les sanctions applicables. Par la suite, le degré de gravité de plusieurs infractions concernant le travail des mineurs a été augmenté par le Décret-loi n° 170/2001 du 25 mai 2001 (*Annexe VII*).

Il convient également de mentionner la Loi n° 114/99 du 11 août 1999 (*Annexe VIII*) qui définit et classifie les infractions aux régimes spéciaux des contrats de travail et établit les contraventions applicables à la violation des normes relatives au contrat de travail domestique des mineurs (article 36), au contrat de travail sportif des mineurs (article 42) et au contrat de travail des mineurs à bord de bateaux de pêche.

Le nouveau régime général des infractions à la législation du travail a aggravé sensiblement les sanctions applicables, en se fondant sur le principe suivant lequel l'amende administrative dépend de la gravité de l'infraction commise (légère/grave/très grave), de la taille de l'entreprise (très petite/petite/moyenne/grande) et du degré de culpabilité (négligence/faute intentionnelle).

La combinaison des critères précités a pour conséquence que le montant de l'amende administrative applicable peut atteindre:

- en cas d'infraction légère: de 20 000 à 230 000 escudos
- en cas d'infraction grave: de 80 000 à 1 450 000 escudos
- en cas d'infraction très grave: de 300 000 à 9 000 000 escudos

Il faut souligner que la violation des normes relatives à l'âge minimal d'admission au travail, à la scolarité obligatoire, à la capacité physique et psychique adaptée à l'emploi, ou aux travaux interdits constitue désormais un délit de désobéissance qualifiée, punissable d'une peine d'emprisonnement de 2 ans maximum, ou d'une astreinte de 240 jours maximum<sup>10</sup> (article 128 du LCT, modifié par la Loi n° 118/99), si;

- l'employeur ne met pas fin immédiatement à l'activité du mineur qui n'a pas atteint l'âge minimal d'admission au travail, qui n'a pas terminé sa scolarité obligatoire, qui n'a pas la capacité physique et psychique adaptée à l'emploi, ou qui effectue des travaux interdits, après avoir été enjoint par l'Inspection générale du travail de faire cesser immédiatement cette activité;
- l'employeur, pour la deuxième fois, emploie un mineur qui n'a pas atteint l'âge minimal d'admission au travail, qui n'a pas terminé sa scolarité obligatoire, qui n'a pas la capacité physique et psychique adaptée à l'emploi, ou qui effectue des travaux interdits, après avoir été condamné dans une affaire précédente pour une infraction identique et après avoir été averti par l'autorité qui a appliqué l'amende administrative qu'une nouvelle infraction constitue un délit de désobéissance qualifiée.

Les employeurs responsables des délits précités peuvent être condamnés, de façon isolée ou cumulée, à une astreinte, à une interdiction temporaire d'exercer leur activité pendant une période allant de 2 mois à 2 ans, ou à la privation pendant 1 à 5 ans du droit aux aides ou subventions concédées par des autorités ou des services publics.

### **3. DIFFUSION ET SUIVI DE LA NOUVELLE LÉGISLATION**

Considérant que le travail des enfants et le travail des mineurs dans les situations non autorisées légalement compromet le plein exercice des droits fondamentaux de l'homme et du citoyen, la lutte contre ces situations constitue l'une des priorités du gouvernement, qui a lancé, en partenariat avec les autres acteurs responsables dans ce domaine, une campagne nationale pour l'éradication de ce phénomène au Portugal.

Ainsi, après un vaste relevé statistique de la situation du travail des enfants et des mineurs au niveau national et sa caractérisation<sup>11</sup>, et compte tenu de la nature

---

<sup>10</sup> La sanction punissant le délit de désobéissance qualifiée est fixée à l'article 348, paragraphe 2, du Code pénal.

<sup>11</sup> En 1998, le Département des statistiques du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle a mené, en collaboration avec l'OIT, une enquête sur la «Caractérisation sociale des ménages privés comprenant des mineurs en âge scolaire», qui a été développée lors de phases ultérieures.

multidimensionnelle de ce phénomène, un **Plan pour l'élimination de l'exploitation du travail des enfants (PEETI)** a été instauré en 1998; ce plan a mis en œuvre une stratégie intégrée qui ne s'est pas limitée à l'adoption d'actes législatifs dans le domaine du travail, mais s'est aussi étendue à l'adoption de différentes mesures dans d'autres domaines également liés à cette problématique, tels que l'éducation, la justice et la santé.

Le PEETI a pour but d'éliminer toutes les formes d'exploitation du travail des enfants au Portugal, de prévenir l'abandon scolaire précoce, d'insérer dans des projets d'éducation et de formation les enfants et les adolescents surpris en situation illégale de travail qui refusent de réintégrer le système éducatif, de créer un réseau d'organismes publics et privés visant à promouvoir l'intégration éducative de ces enfants, et de créer des bourses de formation destinées aux enfants qui travaillent en raison de la détresse économique de leur famille.

La stratégie mise en place vise à sensibiliser, informer et former les parents, les enseignants, les employeurs, les magistrats, les professionnels de la santé, les élus locaux, les syndicalistes et les citoyens en général sur le droit des enfants à une éducation adaptée à leur âge, à prévenir l'abandon scolaire précoce, la démotivation à l'égard de l'apprentissage, et l'accès précoce au monde du travail, et à remédier aux cas connus d'exploitation du travail des enfants.

Dans les municipalités considérées comme prioritaires, des équipes pluridisciplinaires d'intervention locale ont été créées et chargées de procéder au relevé, au suivi et à la résolution des cas de travail d'enfants et d'abandon scolaire. Ces équipes comprennent des représentants des gouvernements locaux, des écoles, des services locaux de la santé, de l'action sociale et de la justice, des centres pour l'emploi, de l'Inspection générale du travail, des partenaires sociaux et des ONG.

Dans les autres municipalités où des cas de travail d'enfants ou d'abandon scolaire sont identifiés par l'Inspection générale du travail, les services de l'action sociale au niveau local sont contactés et, par leur intermédiaire, les commissions de protection des mineurs, les commissions locales de suivi du revenu minimum, les délégations du Projet de soutien à la famille et à l'enfance, ou encore d'autres projets spécifiques, comme les projets en cours dans le cadre de la lutte contre la pauvreté et de la promotion de l'inclusion sociale.

Eu égard au rôle fondamental de l'éducation et de la formation dans la prévention du travail des enfants et de l'abandon scolaire précoce, des mesures spécifiques ont été adoptées au niveau de l'enseignement de base en vue de promouvoir le succès scolaire des enfants et des jeunes à risques, notamment par la **gestion flexible du programme scolaire**, la création de **classes de cours alternatifs** et de **territoires éducatifs d'intervention prioritaire** dans les zones connaissant le plus de difficultés sociales et économiques.

Un Programme intégré d'éducation et de formation (PIEF) a également été établi pour les enfants et les jeunes âgés de moins de 16 ans victimes du travail des enfants, en vue de promouvoir des stratégies différenciées destinées à favoriser la réintégration de l'élève dans le parcours scolaire régulier jusqu'au terme de la scolarité obligatoire. Lorsque ce n'est pas possible, des projets éducatifs individuels comportant un important volet de formation sont élaborés.

De plus, un Programme d'insertion des jeunes dans la vie active a été créé en 1997 afin de permettre aux jeunes risquant de ne pas terminer leur scolarité obligatoire d'obtenir un certificat de qualification professionnelle. Dans ce domaine, il faut citer les programmes «Information et orientation scolaire et professionnelle» et «Comment choisir mon avenir», qui sont mis en oeuvre dans les écoles et les centres pour l'emploi et s'adressent aux jeunes de 11 à 16 ans.

Outre la campagne nationale, des actions de sensibilisation au niveau régional ou local ont été organisées, en collaboration avec les gouvernements locaux, notamment auprès des familles, des écoles, des syndicats, des entreprises, d'ONG ou de professionnels actifs dans le domaine de la famille, tels que les professionnels de la santé, de l'action sociale et de la justice, les membres d'églises ou autres acteurs sociaux.

## 4 . CONTRÔLE DE L'APPLICATION

### 4.1. Organismes compétents en matière de contrôle de l'application de la nouvelle législation

L'Inspection générale du travail (IGT) est l'organisme compétent pour le contrôle du respect de la législation relative au contrat de travail salarié et pour l'application de sanctions dans les situations prévues par la loi. Il convient de souligner que l'IGT a déployé une action spécifique et prioritaire dans le contrôle du respect de la législation relative à l'interdiction d'exploiter de la main-d'œuvre infantile et à la protection des conditions de travail des mineurs<sup>12</sup>, au moyen d'une identification rigoureuse des cas de travail de mineurs interdits par la loi.

Le contrôle de l'application de la législation dans ce domaine constitue l'une des priorités du gouvernement en matière de politique du travail et est exercé en collaboration avec différents organismes et autorités. Il est à noter que cette priorité nationale a été reprise dans l'Accord de concertation stratégique relatif à la politique économique et sociale (1997-1999) conclu entre le gouvernement, trois confédérations patronales de l'industrie, du commerce et de l'agriculture, et une confédération syndicale - l'UGT -, accord en vigueur jusqu'en 1999.

Cet Accord a débouché sur la création de la **Commission nationale de lutte contre le travail des enfants (CNLTI)**, chargée d'élaborer des rapports périodiques sur les progrès constatés dans ce domaine, présenter des mesures visant au renforcement de l'application de la législation existante et à sa reformulation, et promouvoir la coordination entre les autorités policières et l'inspection du travail lors des interventions destinées à détecter le travail des enfants.

---

<sup>12</sup> Articles 121 à 125 du Décret-loi n° 49 408 du 24 novembre 1969, dans la version qui leur a été donnée par le Décret-loi n° 396/91 du 16 octobre 1991, avec les modifications apportées par les Lois 58/99 et 61/99 du 30 juin 1999, la Loi 118/99 du 11 août 1999, et le Décret-loi n° 107/2001 du 6 avril 2001.

Outre la Commission précitée, un **Plan pour l'élimination de l'exploitation du travail des enfants (PEETI)** a été mis en place; cette structure dépend du ministère du travail et de la solidarité et est destinée à planifier et promouvoir, au niveau national, des actions cohérentes en vue d'éliminer l'exploitation du travail des enfants et de créer et renforcer les conditions nécessaires à l'intervention des équipes pluridisciplinaires au niveau central et local.

Ce plan est mis en œuvre en coordination avec les partenaires sociaux, les ONG et différents départements ministériels, en particulier - en plus du ministère du travail et de la solidarité - le ministère de l'éducation et le ministère de la justice.

Par ailleurs, un **Conseil national contre l'exploitation du travail des enfants (CNCETI)** a été créé, composé de représentants des ministères du travail et de la solidarité, de l'éducation, de la justice, des affaires étrangères, du Haut commissaire pour les questions de promotion de l'égalité des chances et de la famille, du Haut commissaire pour l'immigration et les minorités ethniques, des gouvernements des régions autonomes, des partenaires sociaux, de l'Association nationale des municipalités, de la Confédération nationale des actions concernant le travail des enfants, de l'Institut d'aide à l'enfance et d'autres organisations de la société civile.

Le CNCETI se prononce et émet des avis sur l'exécution des mesures destinées à éliminer le travail des enfants, évalue les résultats du PEETI et propose la conclusion de protocoles avec des institutions privées et gouvernementales dans ce domaine.

Dans l'exercice de sa mission d'inspection, l'Inspection générale du travail travaille en étroite coopération avec les entités précitées et d'autres organisations de l'administration centrale et locale, ainsi qu'avec les partenaires sociaux et les ONG, tant au niveau de l'identification des cas que de l'adoption de mesures préventives ou réparatrices.

L'action de l'IGT dans ce domaine vise à contribuer à l'éradication du phénomène du travail illégal des mineurs au moyen d'actions tournées vers les entreprises, de la promotion de conditions de travail adéquates pour les mineurs, notamment sur le plan de la santé, l'hygiène et la sécurité au travail, et de la lutte contre le travail illégal des mineurs dans le cadre du travail clandestin et du travail à domicile.

#### **4.2. Description des méthodes de contrôle utilisées**

Dans le cadre de l'intervention de l'IGT, il convient de souligner que des réseaux de travail ont été mis en place à tous les niveaux, depuis l'action sur le lieu du travail aux mesures développées en amont, via la définition de politiques et de programmes visant à attaquer le phénomène à la racine, en passant par l'accompagnement de l'abandon scolaire précoce, le développement éducatif des jeunes par un plus grand rapprochement avec le monde du travail, des mesures d'incitation à poursuivre les processus éducatifs individuels, l'aide aux ménages privés éprouvant des difficultés économiques, et l'organisation de campagnes de sensibilisation.

L'action de l'Inspection générale du travail en matière de lutte contre les pratiques irrégulières dans le cadre du travail des mineurs ne se limite pas à l'aspect de l'âge minimal d'admission au travail, mais porte également sur toutes les pratiques concernant:

- l'embauche de mineurs âgés de moins de 16 ans pour la réalisation de travaux autorisés sous certaines conditions, interdits ou ne pouvant être considérés comme des travaux légers;
- l'embauche de mineurs âgés de 16 ans ou plus qui n'ont pas terminé leur scolarité minimale et ne continuent pas à fréquenter le système d'enseignement ou des programmes de formation conférant l'équivalence à la neuvième année de scolarité;
- l'embauche de mineurs sans la réalisation préalable, ou dans un délai de 15 jours en cas d'urgence, d'examens médicaux prouvant la possession des capacités nécessaires à l'exercice de l'activité professionnelle concernée;
- la protection de la sécurité et de l'hygiène des mineurs sur le lieu du travail, y compris l'information et la formation sur les risques auxquels ils sont exposés et les mesures de prévention ou de protection adéquates;
- la couverture de la responsabilité civile en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle par l'organisme assureur légalement habilité;
- l'embauche de mineurs âgés de 16 ans sans l'autorisation des représentants légaux;
- l'organisation du temps de travail impliquant des mineurs sans prise en considération des spécificités destinées à la protection de leur santé, notamment les limitations maximales du temps de travail à 7 heures par jour et 35 heures par semaine pour les mineurs de 16 ans, et les pauses toutes les 4 heures et demie ou toutes les 4 heures, selon que le mineur est âgé de 16 ans ou moins;
- l'attribution de repos hebdomadaires inférieurs à 2 jours, sauf dans le cas des exceptions justifiées par des raisons techniques ou d'organisation, ou s'il s'agit de travaux d'une durée inférieure à 1 mois, à 20 heures par semaine, ou de certaines activités prévues par la législation (par exemples les services de santé ou la marine marchande);
- l'utilisation de mineurs pour effectuer du travail de nuit;
- l'attribution de droits associés au statut professionnel de façon discriminatoire par rapport aux autres travailleurs.

En 1997 a été mise en place une stratégie fondée sur des «visites éclairs» effectuées dans des entreprises considérées comme étant «à risques», en raison d'un ensemble d'éléments tels que le secteur d'activité, le nombre de travailleurs en service, l'organisation, la situation économique et sociale, l'absentéisme scolaire. Ces visites ont pour but exclusif de contrôler le respect de la réglementation relative au travail des mineurs, plus particulièrement en ce qui concerne l'âge minimal d'admission au travail.

1 462 visites ont été réalisées en 1997, 2 745 en 1998, 4 736 en 1999, et 5 620 en 2000.

Lorsqu'elle constate de graves exploitations de main-d'œuvre infantile, l'Inspection générale du travail communique au ministère public les cas de mauvais traitements, traitements cruels, surcharge de mineurs sur le lieu du travail ou emploi dans des activités dangereuses, inhumaines ou interdites, tous ces délits étant prévus à l'article 152 du Code pénal et revêtant un caractère public.

L'approche intégrée du problème du travail des enfants et l'obtention de résultats fiables et durables allant au-delà des sanctions sont assurées par la communication de tous les cas de travail illicite de mineurs à l'administration du Plan pour l'élimination du travail des enfants (PEETI) et aux commissions communales pour la protection des mineurs (CCPM). Les résultats des actions entreprises à la suite de dénonciations sont transmis à l'entité dénonciatrice. En outre, il existe un système régulier d'échange d'information avec la Confédération nationale pour l'action concernant le travail des enfants (CNASTI).

Les autres instances concernées sont les centres régionaux de la sécurité sociale - secteur «Action sociale» -, pour l'accompagnement des cas d'abandon scolaire, la Direction générale des contributions et impôts et l'Inspection générale des activités économiques, pour le travail des enfants dans le cadre de l'économie clandestine, et les autorités policières, qui facilitent l'action des inspecteurs du travail en levant les obstacles éventuels ou les menaces à l'exercice de leur mission.

Pour maintenir le travail irrégulier des mineurs à un niveau faible et veiller à ce que des conditions de travail appropriées soient offertes à ces derniers, l'Inspection générale du travail a mis au point des méthodes qui consistent à :

- intervenir auprès des instances de décision des partenaires sociaux au niveau central et régional;
- intervenir auprès des instances de décision des entreprises et des chaînes des sous-traitants;
- appeler à la responsabilisation éthique et sociale, et non pas uniquement juridique;
- programmer des actions d'inspection proactives et préventives pour éviter ce phénomène;
- mettre en perspective le sens stratégique des interventions par le suivi et l'évaluation des résultats effectifs.

Les informations collectées et traitées par l'Inspection générale du travail permettent de conclure que, depuis 1997, la diminution du travail des enfants dans le cadre des entreprises au Portugal est effectivement nette et significative. Si, en 1997, pour 1 000 visites d'inspection, 114 mineurs ont été découverts sur les lieux de travail, ce chiffre est descendu à 22 en 2000. De même, le pourcentage de mineurs découverts est passé de 6,3 % à 2,3 %, ce qui représente une réduction d'environ 1/5.

Si le nombre de mineurs rencontrés a baissé, la moyenne d'âge des mineurs concernés par le travail clandestin tend à augmenter. En 2000, 60 % des mineurs découverts lors des

visites d'inspection étaient âgés de 15 ans ou plus. En 1997, le nombre de travailleurs de moins de 15 ans identifiés durant ces visites était de 71, contre 56 en 2000.

Dans les activités qui rassemblent traditionnellement la plus grande part de la main-d'œuvre infantile, aucune évolution marquante n'a été constatée, le phénomène continuant à se développer essentiellement dans l'industrie textile (26 % du total des mineurs identifiés par l'IGT), l'industrie de la chaussure (18 %), la construction civile (14,5 %) et l'hôtellerie et la restauration (8,8 %).

Compte tenu de la concentration de ces activités dans des zones géographique bien définies du pays, il n'est guère surprenant que les données obtenues en 2000 à partir des résultats des visites de l'IGT dans les entreprises révèlent que l'exploitation illicite de la main-d'œuvre infantile persiste surtout dans les municipalités de Braga (28,6 %), Porto (23,8 %) et Aveiro (8,7 %), ainsi qu'en Algarve (7,9 %).

Une intensification des inspections a également été enregistrée dans ce domaine. De 1 462 visites effectuées dans le but spécifique d'identifier les cas de travail d'enfants en 1997, on est passé l'année dernière à 5 620 visites. En 2001, 5 481 visites ont été réalisées jusqu'au mois de septembre inclus.

En 2000, 126 procédures d'infraction ont été intentées pour embauche de mineurs de moins de 16 ans, 29 pour embauche de mineurs n'ayant pas terminé leur scolarité obligatoire, 32 pour absence d'examens médicaux avant l'embauche, et 14 pour non-communication de l'embauche à l'Inspection générale du travail. Les procès-verbaux dressés relativement à des cas de travail illicite ont donné lieu à des amendes administratives pour un montant total de 65 100 000 escudos (soixante cinq millions cent mille escudos).

Les actions menées en 2001 ont privilégié les secteurs considérés comme présentant le plus de risques, à savoir la construction civile, le bois, le mobilier, la menuiserie et l'agriculture, outre d'autres domaines d'intervention particulière constituant des poches locales de risques définis par chaque service régional (par exemple le textile dans le nord du pays, l'hôtellerie et la restauration dans le sud).

Les résultats des visites d'inspection effectuées durant l'année courante révèlent une nouvelle diminution du nombre de mineurs d'âge inférieur à l'âge minimal d'admission au travail, par rapport aux données de 2000. Jusqu'en septembre 2001, 34 mineurs n'ayant pas atteint l'âge minimal d'admission ont été identifiés, dont 11 % âgés de 13 ans, 29 % de 14 ans, et les autres de 15 ans.

Les sanctions imposées jusqu'en septembre 2001 inclus aux entreprises en infraction correspondent à un montant total de 44 330 000 escudos, pour 220 976 amendes administratives appliquées à 114 cas de travail illicite.

### **4.3. Problèmes rencontrés en matière d'inspection**

Le principal défi à relever par l'Inspection du travail et la société civile est la prévention de l'exploitation de la main-d'œuvre infantile et la lutte contre toutes ses formes, ainsi que la protection des besoins de développement et de qualification des jeunes travaillant à

domicile au sein de leur famille, essentiellement dans les communautés rurales. Comme elles tirent une part non négligeable de leurs revenus de cette forme de travail, les familles, peu sensibilisées aux dangers que l'occupation des enfants dans des travaux ne laissant aucun espace pour la formation et les loisirs comporte pour le développement des aptitudes et de la personnalité de ceux-ci, deviennent les alliées des donneurs d'ouvrage, qui obtiennent par ce moyen des produits aux coûts les plus bas.

L'Inspection du travail a lancé depuis longtemps des mesures visant à faire reculer ces formes de travail infantile caché. Cependant, il reste un long chemin à parcourir, qui nécessite la participation des acteurs sociaux et l'évolution des mentalités des entrepreneurs et des familles.

MINISTRY OF LABOUR

20.6.2001

TYP / Päivi Kantanen

**FINLAND'S MEMBER STATE REPORT ON THE IMPLEMENTATION  
OF COUNCIL DIRECTIVE 94/33/EC, GIVING THE VIEWS OF THE  
SOCIAL PARTNERS.**

**INTRODUCTION**

This report was jointly drafted as official work by the Ministry of Labour and the Ministry of Social Affairs and Health. The report has been discussed, and it has been approved at EU Labour Law Group 28, which contains representatives of the main labour market organisations. Suomen Yrittäjät ry has also been consulted on the subject of the report.

**General**

The Central Statistical Office compiles statistics on the population of Finland. The population at the end of 1999 was 5 171 302, of which those aged 15-19 represented 332 206. According to the CSO's statistics, the "employed workforce" consists of all persons aged between 15 and 74 who were in paid work during the final week of the year. The CSO's information is based on that of the occupational pension and tax authorities. During 1999, 2 296 000 persons were in work; those aged 15-19 represented 74 000 of these. The population at the end of 2000 was 5 181 115; of these, 14-year-olds represented 62 091; 15-year-olds, 64 164; 16-year-olds, 66 591; and 17-year-olds, 68 271.

The statistics concerning the position in the labour market of Finland's population which are held by the CSO provide information which is broken down into five-year cohort groups. In the case of the position of young people in the labour market, the information is as follows:

During 1999 there were 331 000 persons aged between 15 and 19. Of these, 108 000 formed part of the workforce while 223 000 remained outside the workforce. 74 000 formed part of the employed workforce; 42 000 of these were part-timers. 199 000 of those aged 15-19 were students.

According to a report obtained from the Ministry of Education, 93% of young people who finished basic schooling in 1999 went on to further education. Of these, 55% started at sixth-form college, 35% commenced vocational education, while 3% transferred to additional training. 7% of young persons (i.e. around 4 000) did not immediately continue studies after basic education. However, in recent years about 10% of those who have started vocational training have dropped out.

In 2000 the number of people aged 15-19 was 332 000; of these, 111 000 formed part of the workforce, while 221 000 remained outside the workforce. 77 000 formed part of the employed workforce; 44 000 of these were part-timers. 198 000 of those aged 15-19 in 2000 were students.

## **I Legal impact**

### **Finland's legislation prior to the implementation of the Directive of 22.6.1996**

In Finland, the Young Workers Act (998/1993) applies to those aged under 18. This Act was issued on 19 November 1993. The Act entered into force as from the beginning of 1994. According to Article 1, the Act applies to work which a person aged under 18 (a "young worker") carries out as an employee or in a public sector post. In addition to this, the provisions of Chapter 3 of the Act concerning health and safety at work apply also to work which is carried out by a person aged under 18 and which is not carried out as an employee or in a public sector post, but to which the Work Safety Act (299/58) applies. This means some other alternative work situation of young persons, such as for example work experience by school students or practical work done at school. The purpose of the Act is to protect young persons from excessive stress of a work-based nature which is harmful to the development of the individual.

Other instruments which apply to young persons are the Protection of Young Workers Decree (508/1986), the Ministry of Labour's Decision on work which is dangerous for young workers (756/1996) and the Ministry of Labour's Decision on light work which is suitable for young persons (1431/1993). The general labour law Acts will likewise be applicable in the work relationships of young people, unless there are derogations in the above-mentioned special Acts or Decrees which specifically apply to young people. The most important Acts which must be complied with in work relationships are the Contracts of Employment Act (55/2001), the Working Hours Act (605/1996), the Annual Leave Act (272/1973), the Collective Agreements Act (436/1946), the Act on joint action within a firm, and the Acts concerning industrial safety. Those provisions of the Merchant Shipping Act (423/1978) and the Seamen's Working Hours Act (296/1976) which concern young workers apply to young persons who carry out work on Finnish vessels.

The Contracts of Employment Act (320/1970) laid down regulations concerning the rights of a 15-year-old to agree a contract of employment. A contract of employment made by a person younger than this will require the consent of his or her guardian. According to the Protection of Young Workers Decree, a young worker must not be used in work which is detrimental to his or her physical or mental development or which demands from him or her greater exertion or responsibility than is reasonable in view of his or her age and strength. (In connection with the updating of the Contracts of Employment Act, from the start of June 2001 the corresponding provision is placed in the Young Workers Act (57/2001), and the new Contracts of Employment Act (55/2001) contains only a reference provision to the Young Workers Act).

#### *Prerequisite conditions for starting work*

The first paragraph of Article 2 of the Young Workers Act lays down the conditions for starting a permanent work relationship. The conditions for starting work are an age limit

of 15 and a completed compulsory education. Compulsory education will generally be completed in that year when the young person reaches 16 years of age. The second paragraph of the Article in turn lays down regulations concerning the hiring of a 14-year-old or a person who reaches that age in the same calendar year for light work which will not harm his or her health or development and will not have a detrimental effect on his or her school attendance. A person who was 14 years old or who would reach that age within the same calendar year could be hired for work during school holiday times, for a maximum of two thirds of whatever holiday time from school would be granted to the young person at the time in question; and during term time, for performance of work which is temporary or otherwise of short duration at any given time. In addition, the third paragraph of the Article lays down regulations on working by a person under 14 years of age. Where a special reason for this exists, a person younger than 14 may be allowed (by permission given by the special permission division of the Industrial Safety District's industrial safety board) to work as a performer or assistant in artistic or cultural performances and in other similar events. No general lower age limit is laid down in the application of this provision. Such working, however, will require permission which is given by the industrial safety authority in that individual case. When granting permission, the special permission division must specify the terms and conditions for the working for the under-14-year-old concerned. These terms and conditions will cover e.g. the duration of the work, the length of working hours and when the working time takes place. The special permission division must name those persons whom the special permission concerns. According to Article 15 of the Young Workers Act, special permission will also be needed in cases where the requirements of the second paragraph of Article 2 of the Act are not met - in other words, if the work lasts longer than the permitted period of working in holidays or if work done during term time is other than temporary.

#### *Regular working hours of young workers*

According to Article 4 of the Young Workers Act, the regular working hours of a 15-year-old worker may be no longer than the regular working hours of an 18-year-old worker in similar work. According to the Working Hours Act, the regular working hours of workers consist of 8 hours a day and 40 hours a week. The working hours of a person undergoing his or her compulsory education are however restricted so that, during term time, working hours on free days may be no longer than 7 hours. On school days, working hours may be no longer than three hours. The total length of the school day and the working hours combined must not exceed 8 hours, and the weekly working hours must not exceed 12 hours. The working hours of a worker aged below 15 may, during school holidays, be no longer than 7 hours a day and 35 hours a week.

#### *Maximum working hours*

The maximum working hours of a young worker must not exceed 8 hours a day or 48 hours a week.

#### *Scheduling of working hours*

According to the Act, the working hours of a 15-year-old worker may be scheduled between 06.00 and 22.00. In addition, however, a 15-year-old worker who carries out work which is approved and controlled by a public authority in order to obtain

occupational training, could be engaged in two-shift work until no later than 01.00. By contrast, the working hours of a person aged below 15 must be scheduled between 08.00 and 20.00. In cases where a pressing reason stemming from the arrangement of the work exists, however, the working hours of a person aged under 15 could be scheduled between 06.00 and 22.00. In addition, the Act includes a special provision concerning the scheduling of working hours in the case of a young person doing domestic work in the home of an employer. With the consent of the worker, the working hours may be scheduled up to 23.00, if there is a special reason for this.

#### *Rest periods to be given to a young person*

The working hours of a worker aged over 15 must be scheduled so that he or she can be given a continuous uninterrupted rest period of at least 12 hours duration each day. The length of the daily rest period to be given to a person under 15 must be at least 14 hours.

When the working hours of a worker aged below 15 exceed 5 hours in one day, he or she must be given a rest period of at least an hour during the work period, during which time he or she may leave the place of work. If the general practice followed at the place of work diverges from the above-mentioned arrangement concerning the rest period, and such divergence is based upon a provision of a collective bargaining agreement, then this procedure may also be applied to a young worker. In addition, a single weekly rest period lasting at least 38 hours must be given to a worker aged below 15.

#### *Health and safety at work*

Young persons must be used only for such jobs as are not harmful to their physical or mental development. These jobs, furthermore, must not demand greater exertion or responsibility than is reasonable in view of the young person's age and strength.

In terms of their permissibility, jobs may be divided into prohibited jobs; dangerous jobs; those for which there is no separate regulation; and light jobs suitable for young persons.

#### *Obligation to instruct and direct a young worker*

The employer must ensure that a young worker who lacks vocational skills, experience or knowledge of the dangers relating to the work, will receive instruction and guidance in his or her work. When giving such instruction or guidance, the employer must take into consideration the individual characteristics and qualifications for coping with the work of each young person, so that the young person concerned does not cause danger to himself or herself, or to other workers.

The worker must be made familiar with e.g. the conditions of the workplace, the health dangers relating to work and their countermeasures, the correct mode of carrying out the work, the mode of operation of machinery, equipment and chemical products, plus safety regulations.

In addition to the obligation to give guidance, the employer must also ensure that the young person proceeds in accordance with the directions given.

In the case of a young person who is still in compulsory education, the employer must notify the young person's guardian of any risk factors which may exist in that young person's work. The guardian must also be given notification of those measures which the employer has undertaken to order to improve the worker's health and safety at work.

#### *Physical inspection*

At the cost of the employer, a physical inspection must be arranged for the young worker within a month of the start of his or her working relationship; this will establish the suitability of the young person for the work in question. A physical inspection will not however be required if the work of the young person is light business or office work, or other light work comparable to this. Nor shall a physical inspection be required in a work relationship which is to last less than three months, or in a situation in which the employer has access to a medical certificate issued during the last 12 months which establishes the suitability of the young person for the intended work.

#### *Employer's duty to maintain a list of young workers*

The employer must maintain a list of those young workers who are in a working relationship which is in force until further notice, or in a fixed-term working relationship which is to continue for at least two months. Items to be entered into this list include the worker's name, date of birth and address, the date of commencement of the working relationship and an account of the work duties involved.

#### *Obligation concerning special protective measures*

A young person aged 16 may only do dangerous work (as referred to in the Ministry of Labour's Decision on work which is dangerous for young workers) if any special danger of accident or of damage to health due to equipment, substances or working conditions used by the young person is removed by use of protective technology or by some other method.

#### *Penal provision*

According to the penal provision (Article 18) of the Young Workers Act, an employer or employer's representative who deliberately or by negligence violates the provisions of the Young Workers' Act or of the Decree issued on the basis of this shall be sentenced to a *fine for violation of the provisions for protection of young workers*, unless the act is to be judged as a violation of industrial safety or working hours protection (rules on which are laid down in Chapter 47 of the Criminal Code which deals with labour offences).

Article 1 of Chapter 47 of the Criminal Code contains a provision on industrial safety violations, for which the penal scale is a fine or a maximum of one year's imprisonment. Provisions concerning violation of working hours protection, on the other hand, are laid down in Article 2 of Chapter 47: here the penal scale is a fine or a maximum of six months' imprisonment.

The Young Workers Act revoked the Protection of Young Workers Act issued on 29 December 1967 (669/67) with its subsequent amendments, and Chapter 4 of the Act (951/77) on the work relationship of domestic workers issued on 16 December 1977. According to the transition provision, the provisions and regulations issued on the basis of the Protection of Young Workers Act however were to remain in force until separately revoked.

### **Amendments due to the Directive**

In the case of certain provisions, the law on young workers was amended by the Act (408/1996) so that the law would meet the requirements of Council Directive 94/33/EC issued on the protection of young workers. The most important amendments, which entered into force on 22 June 1996, are as follows:

- The provision on regular working hours was changed so *that young workers can do a maximum of 2 hours' work on school days during the school term, as opposed to the previous three hours*. The combined length of the school day and the working hours must not however exceed 8 hours.
- The provisions concerning scheduling of working hours and the daily rest period were also amended so that they would be congruent with the time limits laid down in the Directive. In shift work, a 15-year-old worker who is engaged in work which is approved and controlled by a public authority in order to obtain occupational training, *may work until no later than 24.00 (prior to the amendment he or she could work until 01.00)*. In addition, the provision concerning the scheduling of working hours of under-15s was amended so that, due to pressing reasons stemming from the organisation of work, *the working hours of an under-15 may be scheduled between 06.00 and 20.00 (prior to the amendment, the working hours could be scheduled between 06.00 and 22.00)*.
- In the case of a worker aged under-15, the provision concerning the rest period was amended so that when the working hours in a day of such a worker exceed 4 hours 30 minutes, during the period of work he or she must be given at least one rest period of at least 30 minutes. The provision retained the possibility of applying collective bargaining agreements, which are otherwise followed at the workplace, to the young person.
- The provision concerning the weekly break was amended so that it is applied to all young workers, regardless of age. Previously, the special provision for young persons applied to those under 15. Following the amendment, all young workers are entitled to at least 38 hours of continuous uninterrupted free time.
- The provision concerning exceptional permission was amended, so that a prerequisite condition for the granting of exceptional permission for work by a person aged under 14 is that the work will not jeopardise the child's safety nor cause harm to his or her health, development or school attendance. The provision concerning prerequisite conditions for the exceptional permission was further clarified so that working in divergence from the working hours provisions is possible by exceptional permission,

if this is necessary for the vocational development of a person over 14-years-old or some other important reason.

The Young Workers Act was also amended by the Act (754/1998) issued on 16 November 1998. The Act entered into force from the beginning of 1999. The Act was amended as follows:

- Following the amendment, a person in compulsory education aged 14, or one who will attain that age during the same calendar year, may be at work for no more than half of his or her school holidays (as opposed to the previous two thirds). The change stems from the control practice of the Council of Europe's Social Charter.
- The regular working hours of a worker in apprenticeship training were in turn restricted so that the working hours of an apprentice and the time occupied by training combined must not exceed 8 hours a day or 40 hours a week.
- In addition, the provisions concerning emergency work were amended so that a 15-year-old may, on the terms and conditions laid down in Article 21 of the Working Hours Act (605/1996) be placed in emergency work only if no-one over 18 is available. The use of adults in emergency work must always be prioritised over the use of young persons in such work. If no adults are available at the workplace or if there are insufficient numbers of them, then it is possible to have emergency work done by a 15-year-old.
- The provision concerning the daily rest period was amended so that the provision is applied to all young workers, i.e. all those under 18-years-old. When the working hours per day of a young worker exceed 4 hours 30 minutes, he or she must be given at least one rest period of at least 30 minutes during the period of work.

Work on ships - which falls within the scope of the Directive - is not covered in the Young Workers Act. The provisions of the Merchant Shipping Act (423/1978) and the Seamen's Working Hours Act (296/1976) which concern young workers are applied to young persons who carry out work on Finnish vessels.

## **2. Publication and follow-up of new legislation**

The legislation is published in the Statute Book of Finland, in both Finnish and Swedish.

The Ministry of Labour has published the booklet "Finnish Labour Legislation" which describes the most important Acts in the labour legislation, including the special regulations concerning young workers. In addition, the Ministry of Labour and the Ministry of Social Affairs and Health have jointly drafted the booklet "Young Persons and the Labour Legislation". The booklet gives detailed descriptions of the special provisions concerning young persons, i.e. those under 18 years of age. These booklets are distributed free of charge by the Ministry of Labour, the Ministry of Social Affairs and Health and the industrial safety offices which report to it.

## **3. Small and medium-sized enterprises**

The statutes concerning young workers apply uniformly to all enterprises regardless of their size. The Act contains no definition of small and medium-sized enterprises.

#### **4. Control of application**

Control of compliance with the labour legislation provisions is decreed as being primarily the responsibility of the industrial safety authorities. At the national level, in accordance with the Industrial Safety Administration Act the industrial safety administration is led by the Ministry of Social Affairs and Health. At the local level, control of industrial safety is carried out by eleven officials (inspectors) of the Industrial Safety District's industrial safety offices.

The Industrial Safety District's inspectors will carry out inspections which are as frequent and as intensive as is necessary from the point of view of control. Compliance with the Decision continues to be controlled in the first instance by industrial safety inspections, in which the inspector will promote industrial safety in the workplace and cooperation between employer and workers over workplace industrial safety by instructions and advice.

Inspectors are trained, and this training is extended and developed so that they are capable of giving advice and directions for the implementation of the measures referred to by the regulations of the Decision. Extensive professional training which enhances the multidisciplinary skills of inspectors is given, as a form of continuous development of inspectors. Inspectors are also furnished with information and skills relating to risk evaluation, and how an employer should implement appropriate measures and evaluate dangers. In Finland the aim is continuous development of the inspectors' level of knowledge. It is necessary that the level of knowledge of inspectors be monitored and kept up to date. The Industrial Safety Districts need to work in cooperation with other districts, so that good control practices are developed and also made available for use by other districts.

When carrying out their task, the industrial safety authorities have the option of using coercive means. The industrial safety authority may oblige the employer to undertake a certain measure, which is specified in the inspection, within a given deadline. The order may be backed up by a default fine and a threat that the measure will otherwise be carried out at the employer's expense. The industrial safety authority may also suspend the work being carried out, or prevent it altogether.

#### **5. Evaluation of effectiveness**

It is difficult, if not impossible, to give a more precise account of the impact of the implementation of the obligations of this legislation on accidents and industrial diseases, and to make more exact cost-effectiveness estimates. The number of accidents and industrial diseases has broadly remained the same.

#### **6. Conclusion**

##### **Positive aspects of implementation**

No feedback has been received by the Ministry of Education concerning needs for amendment to the Young Workers Act. Implementation of the obligations promotes the improvement of health and safety in the workplace.

### **Negative aspects of implementation**

No negative aspects exist.

### **7. Analysis: looking forward**

Among other things, the achievement of successful results in industrial safety and the carrying into practice of the list of dangerous jobs will be continuously monitored.

OFFICE DU MILIEU DE TRAVAIL

Le 8 janvier 2002

**Rapport sur la mise en œuvre pratique de la directive 94/33/CE du Conseil relative à la protection des jeunes au travail**

## 1. Introduction

L'article 17, paragraphe 4, de la directive 94/33/CE relative à la protection des jeunes au travail dispose que les États membres font rapport à la Commission tous les cinq ans sur la mise en œuvre pratique des dispositions de la directive, en indiquant les points de vue des partenaires sociaux.

On trouvera dans le présent rapport les données recueillies, dans son domaine de compétence, par l'Office du milieu de travail (AV) et transmises à la Commission, qui en informe le Parlement européen, le Conseil et le Comité économique et social. L'Office du milieu de travail a transmis le présent rapport, en vue de recueillir leur avis, à la Fédération suédoise des représentants des entreprises, à la Fédération des communes de Suède, à la Fédération des conseils généraux de Suède, à la Confédération générale du travail de Suède, à la Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés ainsi qu'à la Confédération générale des travailleurs intellectuels de Suède, qui ont eu la possibilité d'exposer leur point de vue et de présenter leurs remarques et observations.

Il convient de noter que, lors de l'élaboration des prescriptions concernant les jeunes au travail (AFS 1996:1), établies par l'Office du milieu de travail et actuellement en vigueur, la révision des dispositions d'application a été effectuée en collaboration avec les organismes mentionnés ci-dessus.

## 2. Situation juridique

Le remaniement des prescriptions AFS 1990:19, qui a abouti à l'établissement par l'Office du milieu de travail des prescriptions sur les jeunes au travail (AFS 1996:1), entrées en vigueur le 1er novembre 1996, signifie une adaptation à la directive communautaire 94/33/CE relative à la protection des jeunes au travail.

Les modifications des limites d'âge intervenues dans les prescriptions sur les jeunes au travail, suite à l'adoption de la directive communautaire, concernent le temps de travail pour la catégorie la plus âgée et la plus jeune. Pour la catégorie la plus âgée, le critère retenu est celui d'un jeune qui n'est plus soumis à l'obligation scolaire et qui a atteint au moins l'âge de 16 ans durant l'année civile. Le temps de travail doit se situer soit entre 6h00 et 22h00, soit entre 7h00 et 23h00.

En ce qui concerne la catégorie la plus jeune, c'est-à-dire ceux qui sont encore soumis à l'obligation scolaire et travaillent avant le début de l'année civile où ils atteignent l'âge de 16 ans, une limite d'âge fixée à 15 ans a été ajoutée, qui régit la durée du travail jusqu'à cet âge.

Pour les deux catégories de jeunes, il est possible d'accorder des dérogations aux dispositions concernant la période de repos journalier et le repos nocturne, si le travail consiste en plusieurs plages de courte durée, réparties sur la journée. Les dérogations ne peuvent être accordées que de manière individuelle et uniquement pour effectuer certaines tâches déterminées. Toute dérogation doit être justifiée par des raisons particulières.

L'interdiction de tout travail avant l'âge de 13 ans a pour origine, entre autres, la convention n°138 de l'OIT sur l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail. Les exceptions à cette règle concernent les manifestations artistiques, les prestations en tant qu'acteur ou que figurant et autres travaux analogues, s'il ne s'agit pas d'un travail dangereux. L'Inspection du travail accorde des dérogations individuelles pour que des mineurs puissent exécuter un travail.

La révision des règles concernant les jeunes au travail a également entraîné un réexamen des tâches interdites aux mineurs. La directive européenne interdit les travaux dans les conditions extrêmes de froid ou de chaud ou en raison du bruit ou des vibrations. Ces exigences figurent à l'article 2 des dispositions générales, qui concernent tous les jeunes qui travaillent en tant que salariés ou non-salariés ou de toute autre manière ou qui suivent une formation.

Pour la catégorie des plus jeunes, la personne détentrice de l'autorité parentale doit être informée des mesures de protection prises sur le lieu de travail d'un mineur. Pour satisfaire à la directive et aux conventions, les règles sur le travail des jeunes exigent que soit pratiqué un examen de santé si cela est nécessaire pour que l'employeur puisse évaluer de manière permanente si le travail implique un risque pour un mineur déterminé.

### 3. Diffusion et accompagnement de la nouvelle législation

La mise en œuvre des prescriptions AFS 1996:1 a été assurée à la fois par l'ancienne Direction nationale de la sécurité et de l'hygiène du travail et par l'Inspection du travail. Le contrôle de l'application des règles concernant les jeunes au travail constitue une partie des tâches quotidiennes de l'Inspection du travail (appelée maintenant Inspection du milieu du travail). L'existence de règles particulières concernant le travail des jeunes est maintenant une chose bien connue, comme le montrent les demandes de renseignements en ce qui concerne leur application.

### 4. Contrôle de la mise en œuvre

L'Office du milieu de travail contrôle la manière dont les employeurs s'acquittent de leurs obligations au titre de la loi sur le milieu de travail ainsi qu'au titre des prescriptions et peut, en cas d'infraction, formuler une injonction ou une interdiction sous peine d'amende, si l'intéressé ne s'y conforme pas. Les infractions aux dispositions des articles

5, 7, 8 et 9 de l'AFS 1996:1 peuvent entraîner une condamnation au versement d'une amende pénale.

#### 5. Évaluation de l'efficacité

Le nombre d'accidents du travail déclarés concernant des jeunes a augmenté de 30% entre 1996 (110 accidents déclarés) et 1999, alors que, tous âges confondus, cette augmentation était de 10%. Simultanément, durant cette même période, le nombre de jeunes de 16 et 17 ans ayant exercé une occupation a augmenté de 12%. La plupart des accidents du travail déclarés en 1999 et concernant des jeunes sont survenus au lycée. L'Office du milieu du travail suit et évalue en permanence les déclarations concernant les accidents du travail survenus à des jeunes.

#### 6. Bilan

L'élaboration des prescriptions 1996:1 concernant les jeunes, après l'adoption de la directive 94/33/CE, a entraîné, entre autres, la disparition de l'ancienne limite d'âge de 17 ans et l'introduction de la limite d'âge de 15 ans. Ces deux limites d'âge concernent la période de la journée où les jeunes peuvent travailler et la durée du travail. L'adaptation à la directive a également entraîné une limitation des possibilités, pour l'Inspection du milieu du travail, d'accorder des dispenses pour le travail de nuit des mineurs les plus âgés. Aucune autre modification ou adaptation notable n'a été jugée nécessaire en ce qui concerne la réglementation en vigueur.

Kenth Petterson

Ulla-Karin Kinell

**REPORT ON THE IMPLEMENTATION OF DIRECTIVE 94/33/EC ON THE PROTECTION OF YOUNG PEOPLE AT WORK IN RESPECT OF CHILD EMPLOYMENT LEGISLATION**

**1. INTRODUCTION**

This report has been produced by reference to documentary files held by the Department of Health.

Prior to introducing amending legislation to ensure compliance with the Directive a consultation exercise was undertaken in 1995/96 and a wider review of child employment legislation was undertaken in 1998.

The consultation document issued in 1995 was very widely circulated and views were sought from other government departments, all local authorities, various trade representative bodies, employers, child model and performance agencies, child care organisations, research bodies and members of the public. All responses were taken into account in formulating legislation to comply with the Directive in 1998.

In 1998 a working group, reporting to Ministers undertook a wider review of child employment legislation. Other government departments, local authorities, child employment network representatives child and model agencies representatives and others contributed to the debate. In 2000, recognising that the five-year opt-out previously secured in respect of EC94/33 was drawing to a close, and in line with a recommendation of the working group that the one item preventing full compliance with the Directive, as regards child employment law, be adopted, legislation was introduced. A copy of the relevant Statutory Instrument is attached.

**2. LEGAL SITUATION**

Principally the Children and Young person's Act 1933, as amended, governs the regulation of children's employment. Additionally requirements are imposed by local authority byelaws. In most respects the law satisfied or exceeded the minimum requirements of the Directive when it was introduced. However some changes were considered necessary and these were introduced in 1998 and 2000, respectively.

In 1998 Regulations were made to amend the 1933 Act to include a requirement for children to have at least two weeks free from work during the school holidays and to permit 13 year olds to work only in jobs specified in local authority byelaws. The legislation was also amended to contain restrictions on children's working hours on Saturdays and during the school holidays, including rest break requirements. All local authorities were asked to amend their byelaws to comply with revised legislation.

In 2000 further amendments were made to primary legislation removing the provision that allowed children between the ages of 10 and 13 to work for their parents in agriculture or horticulture and limiting to 12 the number of hours a child or young person

could work during the school week. Regulations also introduced the requirement that any byelaws permitting children and young people to undertake work in street trading for their parents would contain provisions determining the days and hours during which, and the places at which, such persons may engage or be employed in street trading.

While some concerns were expressed, prior to the introduction of the legislative changes, about the possible impact we are unaware of any actual problems being experienced in practice.

### **3. PUBLICISING AND FLANKING OF THE NEW LEGISLATION**

As noted above a consultation exercise and a review of child employment legislation were undertaken before changes to legislation were introduced. In 1998 following the introduction of the legislative changes letters were sent to all local authorities and to all those contributing to the exercise advising of the changes and of the practical impact that they might have. Following the review of child employment all other government departments with an interest in child employment legislation were advised of the proposed changes and all local authorities needing to further amend their byelaws were advised of any necessary action. We have produced a basic fact sheet for general distribution and many local authorities have their own leaflets targeted at children, employers and/or parents. The statutory instruments introducing the changes can be found on Her Majesty's Stationery Office legislation web site and the Department of Health's web site is currently being updated to take account of the changes.

When the 1998 changes came into force all local authorities were provided by the Government with model byelaws to assist them in introducing local changes and they were all supported as they worked through their procedures to amend their byelaws. When the amending legislation was introduced in 2000 all local authorities needing to take further action were written to individually and supported through the process. All local authority byelaws are confirmed by the Secretary of State ensuring compliance with the amended legislation.

The action as described was sufficient to ensure implementation and understanding of the legislation. No further formal action is planned although advice will continue to be provided on request.

### **4. MONITORING OF IMPLEMENTATION**

Local authority education departments are responsible for implementing and monitoring child employment legislation.

Local authorities may introduce their own methods for monitoring the legislation. Methods used may differ between authorities.

We are not aware of any problems being encountered in either the introduction or monitoring of the new legislation.

## **5. ASSESSMENT OF EFFECTIVENESS**

It will be for local authorities to decide on the most effective data collection to be adopted to assess the effectiveness of the legislation.

## **6. SUMMING UP**

The most positive aspect of the implementation of the Directive has been to raise the profile of child employment legislation. We are not aware of any negative aspects of implementation. Some concerns expressed before implementation e.g. the impact on the farming community of the raising of the minimum age at which a child may work for their parents, have failed to materialise.

## **7. OUTLOOK**

Following implementation we have no priorities in this area at the moment.

Would not wish to suggest any adaptations or amendments to the Directive.

We do not think that there are any necessary adaptations to technical progress

We cannot suggest any flanking measures at EU level.

## **8. NORTHERN IRELAND**

The law in Northern Ireland governing the employment of children below minimum school leaving age is contained in the Children (Northern Ireland) Order 1995 and the Employment of Children Regulations (Northern Ireland) 1996. The legislation complies with the Directive in all but one respect, namely the maximum number of hours per week a child may work during term-time. The current individual daily limits allow for children below the age of 15 to work a total of 17 hours a week in term-time and for those aged 15 (but below minimum school leaving age) to work a total of 19 hours. There is no evidence to suggest that children who are licensed to work during term-time do so for more than 12 hours per week. The Department of Health, Social Services and Public Safety will consult shortly on introducing amending legislation to impose a formal weekly limit in term-time of 12 hours per week.

Footnote:

1. Statutory Instruments 2000 No.2548 Children and Young Persons, England and Wales

# **REPORT ON THE PRACTICAL IMPLEMENTATION OF DIRECTIVE 94/33/EC ON THE PROTECTION OF YOUNG PEOPLE AT WORK AGED FROM MINIMUM SCHOOL LEAVING AGE TO 18<sup>TH</sup> BIRTHDAY**

## **1. INTRODUCTION**

This section of the report has been produced by reference to files held by the Department of Trade and Industry.

Prior to the adoption of the Young Workers Directive ( YWD), the UK Government had reviewed employment legislation relating to adolescent workers and had introduced measures which ensured that such workers were in general, subject to the same employment legislation as adults - with certain exceptions to protect against specific health safety and welfare risks.

## **2. LEGAL SITUATION**

The Working Time Regulations (WTR), which came into force on 1 October 1998, and equivalent regulations in Northern Ireland which came into force on 23 November 1998, following a period of public consultation, implemented the parts of the YWD concerning health assessments and rest periods for adolescents. The Government took advantage of the derogation in Article 17 (1) (b) relating to the limits on weekly working time and night work of 15-17 year olds. Consequently, the working time and night work protections for adolescents have been the same as that provided for adult workers by the WTR, being an average weekly working time of 48 hours and a night work limit of 8 hours a day on average. However, in line with the requirements of the YWD, the WTR provides adolescents with specific entitlements to 12 consecutive hours' rest between each working day, 2 days' weekly rest and a 30-minute in-work rest break where the working day is longer than 4.5 hours

## **3. PUBLICISING AND FLANKING OF THE NEW LEGISLATION**

The WTR, which implemented parts of the YWD, were widely promoted on introduction. The publicity campaign, which targeted workers and employers in all sectors through display advertising in the national press, ran from 10<sup>th</sup> September 1998 to 17<sup>th</sup> October 1998. The campaign which aimed to inform employers and employees of the new regulations and provide access to further information generated approximately 53,000 responses. Post campaign research showed that awareness of the new regulations amongst the target audience was increased from 34% to 58%, particularly among small companies. 31% of those questioned did not foresee any problems with the regulations.

As part of the campaign, the Government made available a free publication "A Guide to the Working Time Regulations" which incorporated guidance on the provisions derived from the YWD. The guidance offered general advice on how to comply with the WTR. The guidance which has since been updated is available on the DTI website and through an orderline.

#### **4. MONITORING OF IMPLEMENTATION**

Paras 4 and 5 of the Health and Safety Executive (HSE) section of the report explains existing monitoring mechanisms.

#### **5. ASSESSMENT OF EFFECTIVENESS**

As in para 4 above

#### **6. SUMMING UP**

See comments by the Department of Health and the Health and Safety Executive.

#### **7. OUTLOOK**

The derogation in Article 17(1)(b) from the restrictions on daily, weekly and night time working for adolescents having ended, the UK is in the process of implementing the necessary provisions. A public consultation on the proposals was held in 2001. The Government is now finalising the implementing regulations, which will be brought into force as soon as possible in 2002.

We have no suggestions for further amendments to the Directive; adaptations to technical progress or for further EU flanking measures.

Footnotes:

1. Statutory Instruments 1998 No. 1833 Terms and Conditions of Employment, The Working Time Regulations 1998

2. Statutory Instruments 1999 No. 3372 Terms and Conditions of Employment, The Working Time Regulations 1999

3. Statutory Instruments 2001 No.3256 Terms and Conditions of Employment, The Working Time (Amendment ) Regulations 2001

4. Your guide to the working time regulations

# **REPORT ON THE PRACTICAL IMPLEMENTATION OF DIRECTIVE 94/33/EC ON THE PROTECTION OF YOUNG PEOPLE AT WORK - SUBMISSION BY THE HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE**

## **1. INTRODUCTION**

The views of both sides of industry were taken into account in the implementation of the health and safety aspects of the Directive. The relevant provisions were also subject to more recent consultation with e.g. trade unions and representative bodies of enterprises of all sizes when combined with legislation implementing the Framework Directive.

## **2. LEGAL SITUATION**

Prior to the adoption of the Young Workers Directive, the EC Framework Directive (89/391/EEC) had already been implemented in Great Britain through the Management of Health and Safety at Work Regulations 1992<sup>13</sup> (Management Regulations) which specified employers' duties to manage the health and safety of workers of all ages and included the requirement to take account of any groups of employees identified as being especially at risk. The Regulations were made under the Health and Safety at Work etc. Act 1974<sup>14</sup>, which remains the primary legislation for the health and safety protection of people at work, and those affected by it. There are Northern Ireland equivalents to the Management of Health and Safety at Work Regulations 1992, the Health and Safety at Work etc. Act 1974, the Health and Safety (Young Persons) Regulations 1997 and the Management of Health and Safety at Work Regulations 1999. The Employment of Women, Young Persons and Children Act 1920 extends to Northern Ireland.

The general duties were supported by a raft of legislative measures concerning the employment of children and young people and health and safety provisions connected with particular areas of risk e.g. agriculture and mining. The Employment of Women, Young Persons and Children Act 1920 prohibited the employment of children of compulsory school age in industrial undertakings such as factories and construction sites.

The provisions of the Young Workers Directive, relating to hazards; assessments of the risks to health and safety and the prevention and protection measures in respect of young workers were implemented through the Health and Safety (Young Persons) Regulations 1997<sup>15</sup> which amended the Management Regulations and amplified the employer's duty to assess and control health and safety risks to young people. The regulations are now combined in the Management of Health and Safety at Work Regulations 1999<sup>16</sup>.

The prohibition of children in industrial undertakings under the 1920 Act remains but much of the specific legislation scattered throughout health and safety and employment law has been

---

<sup>13</sup>The Management of Health and Safety Regulations (Northern Ireland) 1992 in Northern Ireland

<sup>14</sup>The Health and Safety at Work (Northern Ireland) Order 1978(b) in Northern Ireland

<sup>15</sup>The Health and Safety (Young Persons) Regulations (Northern Ireland) 1997 in Northern Ireland

<sup>16</sup>The Management of Health and Safety Regulations (Northern Ireland) 2000 in Northern Ireland

replaced by the rigorous requirements introduced by the Directive. This has made the position on health and safety risk much clearer for duty holders, young people and their parents. Specific regulation remains in areas of significant risk e.g. relating to lead or ionising radiation and some high risks sectors are dealt with through Approved Codes of Practice which have a legal status.

### **3. PUBLICISING AND FLANKING OF THE NEW LEGISLATION**

Action was taken to disseminate information:

- initially through extensive public consultation on the regulations, including e.g. both sides of industry and bodies representing the interests of young people;
- publicity through the press and other media, including the Internet (which is renewed when guidance on the regulations is issued or revised);
- dissemination by health and safety inspectors during the course of advisory or enforcement visits to employers and other bodies;
- local conferences and seminars throughout the UK organised by central or local government departments;
- action to influence vocational courses and qualifications (particularly where risks are identified in particular sectors such as woodworking).

The new requirements are fully explained in guidance, for example “Young people at work. A guide for employers” (enclosed). The guide was revised and reissued in 2000 to take account of other legislative changes which had followed the introduction of the regulations.

The Approved Code of Practice and guidance publication “Management of health and safety at Work. Management of Health and Safety at Work Regulations 1999” also provides employers with advice on how to comply with the law, including on the provisions for young people (enclosed).

There is considerable Inter-Department and agency working to raise awareness of the protections introduced by the Directive among all stakeholders involved in training and work experience programmes for young people. The guidance “Managing health and safety on work experience. A guide for organisers” emphasises the duties for all key players, including employers who provide work placements.

Since the regulations were introduced there has been continuous collaboration with other government departments and key intermediaries such as the Institution for Occupational Safety and Health and the Trades Union Congress.

HSE has an important programme of work to develop risk management as an important life-skill for young people in the educational system. Current projects include an interactive video and workbook for use in the classroom on risks associated with e.g. work and leisure.

There has been extensive media interest and significant take-up of the guidance. Apart from a favourable readership review of “Young people at work. A guide for employers”, there was wide ranging support expressed during consultation on the work experience guide.

Young people are not at the highest health and safety risk in the UK working population, although those new to work, especially males, are most likely to have a minor accident. Nevertheless since 1996/97 there has been a steady reduction in all accidents on work

experience and training where there has been a significant effort to influence employers directly.

HSE is currently engaged in qualitative research into the most effective means of communicating health and safety messages to young people.

#### **4. MONITORING OF IMPLEMENTATION**

The Health and Safety Commission and Executive (HSC/E) are the bodies in Great Britain (England, Wales and Scotland) which are responsible for the health and safety of people at work, and those affected by work activity. HSC/E powers in respect of policy, legislation and enforcement are given and executed under the primary health and safety

legislation: the Health and Safety at Work Act etc 1974. The Commission is directly responsible to Government Ministers and the Executive carries out the health and safety functions on its behalf.

The Health and Safety Executive for Northern Ireland (HSENI) is the body which is responsible for the health and safety of people at work and those affected by work activity in Northern Ireland. HSENI powers in respect of policy, legislative proposals and enforcement are conferred by the primary health and safety legislation: the Health and Safety at Work (Northern Ireland) Order 1978. HSENI is responsible to the Department of Enterprise, Trade and Investment, the body which makes health and safety Regulations and which directly responsible to Ministers of the Northern Ireland Assembly. Where explosives are concerned, the Secretary of State for Northern Ireland is responsible for policy and legislation. HSENI co-operates closely with HSE to ensure that health and safety legislation in Northern Ireland (in particular legislation implementing EC Directives) is equivalent to that in Great Britain.

Although the Department of Health (DoH) deals with child employment issues such as their working hours and permitted work in certain activities, the Health and Safety Commission/Executive (HSC/E) leads on the health and safety of all people at work, including those below the age of 18 years i.e. young people and children. Thus children employed under the DoH permitting scheme are subject to the health and safety (e.g. risk assessment) regulations made under the Directive. HSE also enforces the Employment of Women, Young Persons and Children Act 1920 (mentioned in Paragraph 2 of this section) which prohibits children of compulsory school age from working in industrial undertakings such as factories and mines (which fall outside the local authority controlled permitting system).

The enforcement of health and safety in respect of people of all ages is governed by the Commission's enforcement policy (enclosed) which targets enforcement activity in relation to risk. Decisions about enforcement in relation to young people always takes into account their potential vulnerability and physical and mental immaturity and enforcement data is closely monitored to effectively target other action. For example, initiatives targeting young people followed an in-depth inspection programme in the woodworking sector which revealed a higher than average level of offences involving younger age groups.

#### **5. ASSESSMENT OF EFFECTIVENESS**

The effectiveness of the implementation of the health and safety aspects of the Directive is primarily assessed through analysis of data by age and gender on:

- health
- accidents (including by sector and type of accident)
- enforcement action where breaches of health and safety occur.

To overcome identified problems with under-reporting of accidents by employers, HSE augments this data through research into information collected centrally for the Labour Force Survey. The Survey is conducted annually in around 60,000 households and includes questions on workplace injury which provides estimates of the number of injured workers by e.g. age and gender.

## **6. SUMMING UP**

Although risk assessment has been generally a difficult concept for employers to grasp, particularly in small/medium enterprises, the goal setting approach is in tune with our health and safety system. Duty holders should be helped by the implementation of the Directive which has amplified the process in respect of young people.

The provisions have proved to be sufficiently robust and flexible to be used when implementing aspects relating to young people of other Directives e.g. on the Provision and Use of Work Equipment. Many outdated measures have been replaced with the general requirements and reinforced with specific advice in Approved Codes of Practice.

## **7. OUTLOOK**

The Health and Safety Commission has started a number of Strategic Priority Programmes, for example in agriculture and construction, with significant targets to improve health and safety. The development of these programmes will pay particular attention to the needs of potentially vulnerable groups such as young people.

We have no suggestions for amending the Directive or comments on the last two issues (beyond endorsing any initiatives the EU might consider appropriate to raising the profile of health and safety for young people).