Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 38 (1946)
Heft: 11-12

Artikel: La "démocratie industrielle" au Danemark, en Suède et en Finlande
Autor: Kocik, Albert
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-384489

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 15.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

La „démocratie industrielle“ au Danemark, en Suède et en Finlande

Par *Albert Kocik*, Copenhague

La notion de « démocratie industrielle » est encore sujette à diverses interprétations. La plupart du temps, elle est conçue de manière assez restrictive; on tend à penser qu'elle ne saurait dépasser le cadre de l'entreprise. On confond très souvent les notions de « démocratie industrielle » et de « démocratie économique », mais en mettant dans l'un et l'autre cas l'accent sur la nécessité d'étendre la démocratie à la vie économique, son fonctionnement étant conçu de manière analogue à celui de la démocratie politique. Certes, il est difficile de faire une distinction nette entre ces deux notions. De manière générale, on entend par « démocratie industrielle » les institutions propres à assurer aux travailleurs — soit directement dans l'entreprise, soit par l'intermédiaire de leurs syndicats — une influence sur la production dans les fabriques ou dans la branche considérée dans son ensemble. Par « démocratie économique », on entend un contrôle démocratique de la politique économique, l'influence de tous sur l'activité économique.

L'évolution enregistrée en Grande-Bretagne pendant la guerre, où les comités de production étaient un élément de la politique gouvernementale visant à accroître le rendement de l'industrie, a donné une forte impulsion à la tendance à la démocratie industrielle.

Il est évident que lorsque les travailleurs sont admis à participer aux délibérations qu'appelle l'organisation de la production, ils comprennent mieux la nécessité d'intensifier leur rendement. Mais pour cela, il faut aussi que l'on soumette aux comités de production des problèmes vraiment essentiels, que l'on ne commette pas l'erreur de les assimiler aux commissions ouvrières chargées de contrôler les conditions de travail et de salaires.

En d'autres termes, pour intéresser les travailleurs à un accroissement de la production, il faut que des avantages réels soient liés à cette extension. Ce serait trop attendre des travailleurs que de leur demander un nouvel effort sans les faire bénéficier de l'intensification du rendement. C'est pourquoi le comité de production doit être tenu au courant de la situation financière de l'entreprise. Il doit avoir aussi la possibilité d'apprécier les conditions de travail et de rétribution des travailleurs.

On peut se demander si la création de comités de production contribue vraiment à l'instauration de la démocratie industrielle. Jusqu'à maintenant, *ces comités n'ont que des fonctions consul-*

tatives. Le pouvoir de disposition des entrepreneurs en matière de production n'a subi nulle atteinte. On peut donc se demander s'il est possible d'intéresser les travailleurs à une institution qui laisse entièrement à l'employeur les décisions dernières.

Cette question est justifiée. En effet, nombre de travailleurs estiment que des organes qui n'ont que des fonctions consultatives ne répondent pas aux vœux de la partie ouvrière. Les revendications qui tendent à l'établissement de la démocratie industrielle sont nées de la volonté d'égalité et de liberté qui anime les travailleurs. Ils veulent avoir droit de regard et de contrôle, ce qui est profondément humain et conforme à notre conception de la démocratie.

Toutefois, il faut reconnaître que les problèmes importants relatifs à la production ne sauraient être tranchés comme dans un meeting politique. En Russie, les faits ont montré la nécessité de conserver une direction responsable, ne serait-ce que pour des raisons relevant uniquement de la production, de la spécialisation du travail, laquelle implique diverses activités dans le cadre de la même entreprise. En conséquence, dans les limites de celle-ci, le problème de la démocratie industrielle se pose de même manière dans la société capitaliste que dans la société socialiste.

Nous ne voulons pas dire par là que dans une société où le plus clair du bénéfice est réservé aux entrepreneurs privés les travailleurs aient le même intérêt à intensifier la production que dans une société où les gains appartiennent à la collectivité. Mais sur le plan purement technique, les conditions de direction sont dans une large mesure les mêmes dans les deux régimes.

Dans une société où la plupart des entreprises sont la propriété de capitalistes, les travailleurs ont-ils des raisons de souhaiter l'institution de comités de production? Ne peut-on pas penser qu'ils cesseront rapidement de s'intéresser à un organe au sein duquel ils n'exercent aucune fonction exécutive?

Ce danger ne saurait être nié. Il est d'autant plus grand que les travailleurs attendent davantage de ces institutions. Mais si l'on délimite dès le début les fonctions, la possibilité augmente de créer des organes vivants, propres à perfectionner les relations entre travailleurs et employeurs. Il ne faut cependant se faire aucune illusion sur les difficultés.

Dans quelle mesure la création de comités de production ou d'organes analogues contribue-t-elle à l'avènement de la « démocratie industrielle »? Sur ce point, les avis diffèrent. L'influence de la partie ouvrière n'est pas augmentée en droit, mais elle l'est en fait. Et c'est cela qui compte pour le syndicalisme. Ce sont les résultats pratiques qui importent.

Les renseignements qui suivent montrent l'évolution de la démocratie industrielle au Danemark, en Suède et en Finlande.

Un chapitre du programme économique du mouvement ouvrier est consacré à la « démocratie industrielle ». Les travailleurs demandent l'institution de comités de production par l'intermédiaire desquels les ouvriers et les employés doivent être habilités à faire des propositions de nature technique et administrative quant au perfectionnement du processus de production et à l'amélioration du rendement de l'économie. Cette mesure doit permettre d'intéresser davantage les salariés à l'activité économique et de conforter la coopération entre employeurs et travailleurs.

Jusqu'à maintenant, le système des conseils d'entreprises ou comités de production dans l'acception moderne du terme est presque inconnu au Danemark. En revanche, le régime des commissions ouvrières est assez développé. Dans chaque entreprise, les travailleurs désignent quelques camarades de confiance, lesquels sont autorisés à soumettre à la direction les vœux et les plaintes du personnel. La plupart des contrats collectifs contiennent des dispositions relatives aux droits et aux devoirs des membres des commissions ouvrières et qui les mettent à l'abri de mesures de représailles. Par exemple, ils ne peuvent pas être congédiés sans motifs sérieux. Nombre d'employeurs qui ont enfreint ces prescriptions ont été condamnés à de fortes amendes par les tribunaux de prud'hommes. Le régime des commissions ouvrières donne entière satisfaction. C'est la raison pour laquelle on s'est demandé, dans les milieux ouvriers, s'il était vraiment opportun de constituer des comités de production et s'il ne serait pas préférable, plutôt que d'instituer de nouveaux organes, de perfectionner ceux qui existent et de leur confier progressivement de nouvelles attributions.

A la suite du mouvement de salaires qui a eu lieu dans l'industrie des métaux, on a fait un premier pas vers l'institution de comités de production. Les deux parties ont convenu de recommander aux entreprises de réunir chaque mois la commission ouvrière pour lui soumettre les questions d'ordre technique relatives à la production et à son organisation. Les commissions doivent être tenues au courant des perspectives économiques de l'entreprise. L'entente qui est intervenue donne à la commission ouvrière le droit de demander des explications au sujet des engagements et des licenciements de personnel qu'elle considère comme injustifiés.

Les fédérations de métallurgistes ont organisé des cours pour former les membres des commissions ouvrières à leurs nouvelles tâches. Elles sont conscientes du fait que cette coopération aura pour effet de démanteler progressivement l'institution du patronat de droit divin.

Le congrès de l'Union syndicale danoise a également abordé le problème de la démocratie industrielle. Le comité a chargé une commission d'étudier la question et de présenter des propositions. De son côté, l'association patronale a également nommé une com-

mission. Des pourparlers entre les deux organisations centrales sont prévus. Etant donné le rapport des forces politiques en présence, on ne peut envisager de recourir à la voie législative pour résoudre le problème.

Suède

En 1938, l'Union syndicale et l'association patronale ont conclu une convention destinée à compléter les contrats collectifs en vigueur. Cet accord visait à réglementer de manière uniforme les rapports entre les syndicats et les organisations patronales. Il s'agissait aussi de définir les responsabilités des deux associations centrales à l'égard de la collectivité. L'accord établit des normes quant aux dispositions des contrats collectifs, des règles relatives aux moyens de prévenir ou de liquider les conflits. Enfin, la convention a institué une commission dite du marché du travail, composée de trois représentants ouvriers et de trois représentants patronaux; elle remplit la fonction d'office supérieur de conciliation.

La place nous manque pour étudier dans leur détail toutes les dispositions de cette entente, laquelle, de l'avis de l'Union syndicale, crée les premières conditions d'un droit nouveau dans le domaine des relations du travail. Nous nous bornerons à commenter l'article relatif à la démocratie industrielle et qui accorde aux syndicats un droit de discussion lors de congédiements ou d'interruptions du travail. Chaque employeur qui envisage de réduire l'effectif du personnel est tenu d'en aviser l'organisation syndicale ou la commission ouvrière huit jours avant que cette mesure soit prise; il est tenu de discuter avec les représentants syndicaux si ceux-ci en manifestent le désir. Lorsque aucune entente n'intervient, le litige est soumis à la commission dite du marché du travail. Cette innovation constitue certainement un progrès important. Mentionnons qu'ultérieurement les deux organisations centrales ont constitué encore deux commissions paritaires; l'une étudie tous les problèmes relatifs à la prévention des accidents; l'autre s'occupe de l'apprentissage.

Au cours de l'automne 1945, la commission du marché du travail a abordé le problème de la démocratie industrielle. Antérieurement déjà, il avait fait l'objet d'une discussion publique. Dans son programme d'après-guerre, l'Union syndicale avait demandé que l'influence des travailleurs sur la production fût accrue conformément aux nécessités de la démocratie économique. Les ouvriers et employés doivent avoir la possibilité d'exercer une influence sur les conditions techniques et économiques de l'entreprise, ce qui doit permettre tout à la fois d'accroître le rendement, la sécurité sociale et les salaires. De cette manière, les travailleurs seront plus directement intéressés à l'augmentation de la production. Mais il faut pour cela qu'ils soient mis au courant des problèmes techniques et économiques de l'entreprise. Ils doivent par-

ticiper aux responsabilités, avoir l'assurance qu'ils bénéficieront de l'accroissement du rendement résultant de l'amélioration des conditions techniques de production.

Dès la fin de la guerre, des comités de production ont été créés dans diverses entreprises, en particulier dans celles de la sidérurgie. Le 1er mai 1945, un contrat a été conclu avec les ateliers militaires en vue d'y instituer des comités de production. Le 25 juin 1946, l'Union syndicale et l'association patronale ont conclu un accord prévoyant la généralisation des comités de production. Cette entente a été ratifiée le 21 août par la commission syndicale. Le 31 août, l'entente a été signée par les représentants des deux organisations centrales. L'association des employés a également adhéré à l'accord.

Les organisations contractantes s'engagent à recommander aux associations affiliées d'appliquer les dispositions de l'accord par contrat collectif, après quoi l'entente sera obligatoire pour l'Union syndicale et l'association patronale, conformément à la loi sur les contrats collectifs. L'accord n'est cependant applicable qu'aux entreprises dans lesquelles la moitié au moins des salariés sont membres de l'une ou de l'autre des associations signataires. Les associations affiliées aux organisations centrales sont donc libres d'adhérer ou non à l'accord. On peut cependant admettre que toutes répondront à l'invitation des organisations centrales. L'entente peut être résiliée avec un préavis de six mois par les organisations centrales et les associations affiliées.

Un comité de production sera créé dans toutes les entreprises qui, en règle générale, occupent vingt-cinq ouvriers au moins, mais à la condition que la direction ou le syndicat compétent en fasse la demande. Dans les entreprises qui occupent quatre salariés au moins âgés de 21 ans révolus, le syndicat local peut désigner deux représentants du personnel.

Lorsqu'une société exploite plusieurs entreprises, mais dans diverses localités, chacune d'elles est considérée comme entreprise au sens de l'accord; si elle exploite plusieurs entreprises dans la même localité, les intéressés examineront s'il convient de les considérer comme une unité de production.

Le comité de production est un organe d'information et de collaboration. Il a pour objet:

1° d'assurer une collaboration permanente entre la direction de l'entreprise et le personnel aux fins de réaliser une production optimum;

2° d'assurer au personnel un droit de regard sur la gestion de l'entreprise et sur ses résultats économiques;

3° de garantir la protection de l'emploi et la sécurité sociale dans les limites de l'entreprise;

4° de développer la formation professionnelle et de veiller à ce que les conditions de production et de travail soient satisfaisantes.

Pour ce qui a trait à la production, le comité est habilité à se prononcer sur toutes les questions qui touchent la technique et l'organisation de la production. L'employeur s'engage à renseigner le personnel sur la marche de la production, sur les changements envisagés, sur les modifications aux méthodes de travail, etc. L'employé ou l'ouvrier qui fait des propositions en vue d'améliorer les conditions de production a le droit d'exiger qu'elles soient soumises au comité. Si l'entrepreneur tient compte de cette proposition, le comité apprécie s'il convient que l'employeur accorde une gratification à son auteur.

L'employeur est tenu, lorsque cela n'implique aucun dommage pour l'entreprise, de tenir régulièrement le comité au courant de la situation économique de la branche et de l'entreprise, de l'autoriser à consulter le bilan et les comptes de profits et pertes comme aussi le rapport de revision. Si l'employeur le demande, les membres de la délégation ouvrière sont liés par le secret professionnel. Ils peuvent faire des propositions quant à la gestion financière de l'entreprise.

Lorsque des licenciements ou un ralentissement de l'activité sont prévus, le comité doit être avisé sans tarder. Si la direction envisage de congédier des salariés qui sont depuis neuf mois au moins au service de l'entreprise, elle doit en informer le comité quatorze jours d'avance, en indiquant les noms des ouvriers visés. Les représentants des employés ne sont pas admis à participer à ces délibérations. Lorsque l'entreprise réengage du personnel, elle doit tenir compte en premier lieu des ouvriers licenciés.

Le comité s'occupe également des questions qui ont trait à la prévention des accidents, aux conditions d'hygiène et à la formation des apprentis, au maintien de la discipline et aux rapports entre la direction, les ouvriers et les employés. Le comité n'a pas à se mêler des contestations que peut provoquer l'interprétation des dispositions des contrats collectifs, en d'autres termes des questions qui relèvent habituellement, conformément à la coutume ou aux contrats collectifs, de l'organisation syndicale.

Les comités de production sont composés de représentants des ouvriers, des employés et de la direction. Le nombre des délégués ouvriers est de trois à sept et celui des employés de deux à trois selon l'importance de l'entreprise. La direction peut désigner, au maximum, le même nombre de représentants. Les comités sont donc paritaires.

Les délégués sont nommés par les salariés syndiqués, membres de l'une des associations signataires. Sont éligibles les salariés âgés de 21 ans révolus qui sont au service de l'entreprise depuis un an

au moins. Les candidats doivent avoir un sens suffisant de leurs responsabilités, donner les garanties morales nécessaires et connaître de manière suffisante les conditions de production et de travail de l'entreprise.

Sauf disposition contraire, le comité est présidé par l'un des représentants patronaux. Le vice-président est choisi parmi les délégués des salariés. Le comité se réunit tous les trois mois. L'une des parties peut demander une séance extraordinaire moyennant un préavis de trois jours. Les séances ont lieu en dehors des heures de travail. Chaque délégué touche une indemnité de 6 couronnes. Lorsque les séances ont lieu pendant les heures de travail, l'entreprise ne procède à aucune déduction sur les salaires. Toutes les dépenses sont à la charge de l'employeur, qui doit mettre un local approprié à disposition. Le comité peut demander le concours d'experts. Il doit renseigner le personnel sur son activité, sauf pour ce qui a trait à la situation économique et à la gestion de l'entreprise.

De plus, l'accord confie de nouvelles attributions à la commission dite du marché du travail; elle doit:

1° faciliter l'activité des comités de production et les conseiller;

2° encourager la coopération entre employeurs et salariés et le développement de la production et des institutions de prévoyance;

3° examiner toutes les questions de portée générale qui revêtent une grande importance pour l'économie nationale.

La commission tranche les litiges auxquels peut donner lieu l'interprétation de l'accord.

Comme nous l'avons dit, l'accord doit tout d'abord être ratifié par les organisations affiliées, ce qui sera probablement le cas lors des pourparlers relatifs au renouvellement des contrats collectifs et qui auront lieu vers la fin de l'année. L'accord sera ensuite appliqué progressivement dans les différentes branches. Les associations professionnelles s'engagent sur un terrain nouveau. Il faut espérer que les résultats seront satisfaisants, qu'ils contribueront à renforcer la coopération entre les employeurs, les employés et les ouvriers et à donner une nouvelle impulsion aux efforts qui visent à instaurer la démocratie industrielle.

Finlande

Tandis qu'en Suède et en Norvège on tente d'instituer par contrat collectif les organes propres à développer la démocratie industrielle, cette dernière est encouragée, en Finlande, par des mesures législatives. Cette différence de méthode s'explique avant tout par la faiblesse relative de l'organisation syndicale et par le dévelop-

pement insuffisant des contrats collectifs. Le mouvement syndical finlandais n'a vraiment pris son essor qu'à la fin de la récente guerre. En 1939, il ne comptait encore que 80 000 membres. La plupart des employeurs, en particulier ceux de la grosse industrie, se refusaient de reconnaître les associations syndicales et de signer avec elles des contrats collectifs. A l'issue de la guerre, le nombre des travailleurs syndiqués a passé à plus de 300 000. Depuis lors, les conditions de travail et les salaires sont fixés de plus en plus par contrat collectif. Néanmoins, les organisations syndicales sont encore loin d'avoir la même influence que dans les autres pays scandinaves. L'opposition entre associations syndicales et patronales est encore très nette; la collaboration n'a pas fait assez de progrès pour permettre de résoudre autrement que par la voie législative le problème de la démocratie industrielle.

La loi concernant les comités de production a été promulguée le 1er septembre dernier; elle prévoit des sanctions d'infraction (amendes ou peines d'emprisonnement).

Aux termes de la loi, des comités de production doivent être institués dans toutes les entreprises industrielles où le nombre d'heures de travail a été de 120 000 au moins en 1945, c'est-à-dire dans les entreprises qui occupent en moyenne 50 employés et ouvriers au minimum. Cependant, des comités peuvent être créés dans des exploitations de moindre importance si une entente intervient à ce sujet entre employeurs et salariés.

Le Ministère des affaires sociales contrôle l'activité des comités et tranche les litiges auxquels leur institution pourrait donner lieu. A cet effet, une commission consultative a été adjointe au ministère. Elle est composée d'un président, d'un vice-président et de seize membres, dont quatre représentent les employeurs, huit les ouvriers, deux les employés et deux les agriculteurs. La présidence est assumée par le ministre des affaires sociales et la vice-présidence par une personnalité neutre désignée par les deux parties.

Tandis qu'en Suède l'instance supérieure, la commission dite du marché du travail, est un organe paritaire désigné d'un commun accord par l'Union syndicale et l'association patronale, la commission centrale finlandaise est un organe officiel. Nous avons vu que des représentants de l'agriculture en font partie; l'Union finlandaise des paysans gère diverses exploitations industrielles. Toutes les dépenses occasionnées par cette commission sont couvertes par l'Etat.

Les comités de production ont uniquement des fonctions consultatives. Leurs attributions sont néanmoins très étendues. Sur la base des informations données par les employeurs ou des suggestions faites par les travailleurs, ils étudient les moyens propres à accroître la productivité, à réduire la consommation de combustible, d'énergie et de matières premières, à maintenir la discipline, etc.

Les comités doivent également étudier les moyens propres à

améliorer l'approvisionnement des travailleurs en articles de consommation courante et denrées alimentaires. Ils se préoccupent de développer la formation et le perfectionnement professionnels et d'organiser les loisirs (cette dernière tâche paraît assez étrangère à la nature de ces commissions).

La loi ne contient aucune disposition relative à l'engagement ou au licenciement de travailleurs. Elle précise simplement que les comités traitent toutes les questions qui touchent la sécurité de l'emploi et les conditions d'hygiène.

Parmi les tâches des comités, il en est une qui mérite une attention toute particulière parce qu'elle risque de provoquer une confusion entre les attributions des syndicats et celles des comités. Ces derniers, en effet, fonctionnent comme organe de conciliation de première instance; ils ont pour mission de consolider la paix du travail. La loi précise cependant que lorsque les contrats collectifs contiennent des dispositions relatives aux conflits de travail, les comités n'ont pas à s'en occuper si l'un de leurs membres s'y oppose. Sans aucun doute, cette disposition de la loi peut provoquer une confusion, et cela d'autant plus que l'Etat ne prescrit pas que les représentants des employés et des ouvriers doivent être syndiqués.

Le comité a en tout temps le droit de procéder à des contrôles pendant les heures de travail et de demander à la direction tous les renseignements dont il peut avoir besoin pour étudier tel ou tel problème. Si la direction de l'entreprise le demande, les membres du comité sont tenus de garder le secret.

Le nombre des membres d'un comité varie selon l'importance de l'entreprise. Dans celles qui occupent cent personnes en moyenne, l'employeur désigne deux représentants, les ouvriers cinq et les employés deux. Sont considérés comme employés les ingénieurs, les contremaîtres, le personnel de bureau.

Les représentants patronaux sont nommés par la direction, tandis que les délégués des salariés sont élus au scrutin secret selon le système de la représentation proportionnelle. Sont électeurs tous les employés et ouvriers qui sont depuis trois mois au moins au service de l'entreprise. Les litiges auxquels l'élection peut donner lieu sont réglés par le Ministère des affaires sociales.

Tous les ouvriers et employés âgés de 21 ans révolus et qui sont depuis un an au moins au service de l'entreprise sont éligibles, à la condition que leur conduite ne laisse rien à désirer. Les membres du comité ou leurs suppléants ne peuvent être congédiés sans raisons sérieuses. L'employeur qui a l'intention de licencier un membre du comité doit en aviser ce dernier quatre semaines avant que le congédiement ne soit prononcé.

Le comité doit être convoqué tous les trois mois au moins. Lorsque la séance a lieu pendant les heures de travail, la direction ne peut opérer aucune déduction sur les salaires. Si la séance a lieu

en delors des heures de travail, les membres touchent une indemnité équivalant à la moitié de celle qui est allouée aux membres de la commission centrale. Toutes les dépenses sont à la charge de l'employeur, qui doit mettre les locaux nécessaires à disposition.

Le président est élu pour un an. La présidence est assumée à tour de rôle par un représentant patronal et par un représentant ouvrier. Si les délégués patronaux et ouvriers se mettent d'accord, la présidence et le secrétariat peuvent être confiés à des représentants des employés. Si le président est un délégué patronal, le secrétariat doit être confié à un salarié. Les élections ont lieu en septembre ou octobre.

Comités de production, conseils professionnels et conseil économique en Norvège

Par *C. Vogel,* Oslo

Le « Front patriotique » est un organe de la Résistance norvégienne. Il avait été créé pour rassembler, dans des conditions extrêmement difficiles, tous les patriotes afin d'assurer les relations avec l'extérieur et de préparer la libération. Le 7 mai 1945, le pays ayant recouvré son indépendance, les organes du « Front patriotique » prononcèrent sa dissolution. Chacun reprit avec discipline sa place dans la vie civile.

Mais, avant de disparaître, le « Front patriotique » rédigea une sorte de « testament politique » à l'adresse du peuple norvégien. Il l'invitait à maintenir et à renforcer l'esprit de concorde et d'entraide dont il avait donné des preuves éclatantes pendant l'occupation. Ce testament est connu sous le nom de « Fellesprogram ». Il précise également les conceptions économiques et sociales de la Résistance:

> Afin de permettre au gouvernement de faire une politique économique systématique, pour maintenir la joie au travail dans l'économie privée et dans le secteur public, pour coordonner et concilier dans la confiance l'initiative privée, l'esprit d'entreprise et l'intérêt général, l'administration de l'Etat doit être réorganisée; des attributions nouvelles doivent lui être conférées. Des comités de production seront créés dans toutes les branches. Un conseil national économique sera institué; il aura pour tâche de conseiller le gouvernement en matière économique et financière...