

Comités de production, conseils professionnels et conseil économique en Norvège

Autor(en): **Vogel, C.**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **38 (1946)**

Heft 11-12

PDF erstellt am: **12.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-384490>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

en dehors 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'État 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...

Des comités de production seront constitués dans les entreprises industrielles. Ils seront composés de représentants des employés, des ouvriers et des patrons; ils étudieront les moyens propres à accroître la production, à améliorer les conditions d'hygiène et la formation professionnelle.

Le « Front patriotique » recommande donc la création de trois organes nouveaux; il en esquisse les fonctions. Au cours des quatorze mois qui se sont écoulés depuis la libération, on a jeté les bases de la nouvelle organisation économique. Elle est encore loin d'être achevée. Le régime des comités de production a soulevé un vif intérêt, tant en Norvège qu'à l'étranger. Il n'est donc pas sans intérêt de l'étudier de manière plus détaillée.

*

Le 2 août 1945, le chef du Gouvernement norvégien, Einar Gerhardsen, a chargé une commission d'experts d'étudier les possibilités de créer des comités de production. Cette commission était composée de six membres: deux représentants de l'Union syndicale, deux représentants de l'association patronale centrale, d'un délégué du Ministère des affaires sociales et d'un membre du cabinet du président du conseil. La commission acheva ses travaux le 25 octobre suivant. A son avis, les comités de production pourraient être institués par la loi ou par convention. Après de longs débats, elle opta pour la seconde solution, c'est-à-dire pour une entente passée entre l'Union syndicale et l'Association patronale centrale.

Cette méthode présentait deux avantages: la rapidité et la souplesse. La convention fut signée le 7 décembre 1945. Le 22 janvier 1946, des pourparlers furent entrepris avec l'Association des fabricants de papier, qui n'est pas affiliée à l'organisation patronale centrale. Un accord intervint le 18 mars. A la même date, une entente analogue fut conclue avec l'Union norvégienne des coopératives. Des négociations ont lieu actuellement avec les employeurs de l'économie forestière. Dans l'industrie du bâtiment et dans le génie civil, la convention n'entrera pas en vigueur avant que les parties se soient entendues au sujet de divers amendements. Les pourparlers touchent à leur fin.

La question n'est pas encore réglée dans les administrations et entreprises de l'Etat. Le projet d'accord relatif à l'institution de comités de production doit tenir compte du caractère particulier de l'employeur; il convient de faire une distinction entre les entreprises de production (fabriques de munitions, minoteries, etc.) et celles qui n'ont pas le caractère de fabriques (chemins de fer, P. T. T., etc.).

Pour ce qui a trait aux entreprises des provinces et des communes, les négociations sont encore en cours. Il en va de même pour les exploitations laitières et le commerce.

Jusqu'à maintenant, des comités de production ont été institués dans 310 entreprises (dont 90 appartiennent à l'industrie des machines et métaux).

*

La place nous manque pour reproduire ici toutes les dispositions de la convention du 7 décembre 1945. Nous nous bornerons à commenter les principales d'entre elles, à montrer que ces comités constituent véritablement une innovation, qu'ils posent de nouveaux problèmes au mouvement syndical et qu'ils répondent effectivement à une nécessité.

En règle générale, les comités de production n'ont pas à se mêler des questions de salaires et de celles qui sont réglées par contrat collectif. Les syndicats et leurs hommes de confiance restent compétents. Comme dans nombre de pays, les organisations syndicales norvégiennes sont devenues l'un des éléments les plus importants de la vie publique. Leur action a contribué de manière si décisive à améliorer les conditions d'existence qu'avant la guerre les travailleurs norvégiens figuraient parmi ceux dont le standard de vie était le plus élevé.

Malheureusement, la guerre et l'occupation ont détruit cette prospérité. Quatorze mois après la libération, les salaires réels sont encore inférieurs à ceux de 1939. Dans un pays prospère, les syndicats peuvent imposer maintes revendications sans que l'économie nationale ne s'en ressente. Ils ne le peuvent plus dans la Norvège appauvrie d'aujourd'hui. Mais s'il n'est plus possible de recourir comme autrefois aux méthodes de la lutte des classes, les syndicats doivent cependant veiller à conserver leurs conquêtes; ils ont le devoir de les consolider et de les étendre. Quoi qu'il en soit, le relèvement du salaire réel est lié à celui de l'économie tout entière et à l'accroissement de la production.

Le syndicalisme norvégien a pleinement conscience de cette nécessité. Il sait que s'il recourait aux méthodes « traditionnelles » d'avant-guerre, il obtiendrait sans peine des succès très marqués, de très substantiels relèvements des salaires nominaux, mais qui provoqueraient immédiatement (la pénurie de biens de consommation étant toujours très considérable) une hausse en flèche des prix et donneraient une nouvelle impulsion à l'inflation. La majoration du revenu nominal serait bientôt rendue illusoire. Des grèves éclateraient, le rythme de la production baisserait, la reconstruction serait freinée et l'économie désorganisée. Des conflits éclateraient entre le gouvernement ouvrier et les syndicats, conflits qui risqueraient d'entraîner la chute du ministère actuel.

Dans leur intérêt le mieux compris, les travailleurs norvégiens ne doivent donc rien négliger pour prévenir une telle évolution; ils doivent, au contraire, rechercher tous les moyens de contribuer à accroître la richesse nationale, tant il est vrai que leur situation

ne peut s'améliorer que dans la mesure où le bien-être général augmente.

Les comités de production ont un rôle essentiel à jouer. Aux termes du paragraphe 2 de l'accord du 7 décembre 1945, leurs membres étudient les moyens :

- a) d'améliorer la situation économique de l'entreprise;
- b) d'accroître la production;
- c) de faciliter le travail, développer l'hygiène et prévenir les accidents;
- d) de développer la formation professionnelle.

Jusqu'à maintenant, les attributions mentionnées sous *a* et *b* appartenaient exclusivement à la direction de l'entreprise. Celles qui figurent sous *c* et *d* relevaient également de l'Etat. Il va sans dire que ces quatre points sont étroitement liés par des relations de cause à effet. Toutes les interventions qu'ils impliquent visent à mettre l'entreprise en mesure de faire face à toutes les exigences d'ordre économique, social, technique et professionnel.

Toutes les questions qui sont examinées par les comités de production intéressent au même titre les patrons et les salariés. C'est pourquoi la crainte, manifestée ici et là, que le caractère *consultatif* de ces comités ne permette pas d'aboutir à des résultats concrets est dénuée de fondement. Lorsque les intérêts sont communs et si les ouvriers font des propositions de nature à améliorer les conditions de production, une opposition sérieuse de la direction de l'entreprise n'est guère à craindre, cela d'autant moins que les comités n'ont pas été imposés par la loi, mais qu'ils ont été institués par libre entente entre associations patronales et syndicales.

Mais deux problèmes revêtent plus d'importance encore. La direction de l'entreprise, qui est représentée au sein du comité par des délégués responsables, est tenue de fournir tous les renseignements d'ordre technique et économique dont le comité peut avoir besoin pour apprécier la situation. Mais les employeurs ne seront-ils pas tentés de conserver par devers eux certains documents? Ce ne sera pas facile. Les comités peuvent désigner des sous-commissions, dont chacune peut être chargée de l'étude d'une question spéciale. Elles peuvent demander les conseils d'employés ou d'ouvriers qui ne sont pas membres du comité. De cette manière, ce dernier dispose de moyens de contrôle suffisants.

Il va sans dire que la direction considérera certaines questions comme « confidentielles », ce qui mettra les membres du comité dans l'impossibilité de demander la collaboration du personnel; cela risque aussi de rendre plus difficile les échanges de vues entre les comités des diverses entreprises d'une branche. Il s'agira donc, dans chaque cas d'espèce, de déterminer s'il s'agit effectivement de « secrets d'exploitation ». En cas de doute ou de conflit, le

comité peut recourir auprès du « conseil provincial de production » qui remplit les fonctions d'office de conciliation, encore que ses sentences ne soient pas obligatoires. Mais il est peu probable que les directions des entreprises recourent à un tribunal public ou provoquent un tel recours. Elles compromettraient la coopération et priveraient l'usine des avantages qu'elle comporte (initiative des travailleurs, intensification du rythme du travail, etc.). Cependant, les ouvriers et les employés membres du comité de production doivent s'interdire de divulguer les secrets d'exploitation, ne rien faire qui puisse contribuer à les faire passer à l'étranger par des voies indirectes.

Les tâches qui sont confiées aux comités de production sont nouvelles. Mais ces comités répondent-ils vraiment à un désir des travailleurs norvégiens? De manière générale, on peut répondre affirmativement. Il est bien évident que leur attitude sera commandée par la conception que les comités auront de leur tâche.

S'ils mettent l'accent sur la rationalisation, s'ils n'attachent qu'une importance secondaire aux autres questions, le personnel sera moins disposé à collaborer que si toutes les questions sont considérées comme également importantes. Les comités fonctionneront de manière d'autant plus satisfaisante que les représentants des ouvriers et des employés parviendront mieux à intéresser l'ensemble des salariés aux problèmes de l'entreprise.

Les expériences faites aux Etats-Unis et en Grande-Bretagne pendant la guerre sont extrêmement satisfaisantes. Mille et mille suggestions ont permis de simplifier de manière considérable le processus de fabrication et l'administration, d'augmenter le rendement dans d'énormes proportions. Il en ira de même en Norvège si les comités de production savent stimuler l'initiative, en particulier en accordant des primes aux auteurs des meilleures propositions.

D'ailleurs, les membres ouvriers des comités de production peuvent compter sur l'appui des syndicats et du gouvernement, lequel est socialiste. C'est une double garantie que la rationalisation sera « rationnelle » et qu'elle se manifestera pour les ouvriers et les employés par un accroissement du salaire réel.

Mais y a-t-il en Norvège des conseils d'entreprises (ou commissions ouvrières) et comment les attributions sont-elles réparties entre elles et les comités de production? En Norvège comme dans un certain nombre de pays occidentaux, les conseils d'entreprises ont été institués par la loi à l'issue de la première guerre mondiale. Des commissions ouvrières peuvent être constituées dans toutes les entreprises qui occupent cinquante ouvriers en moyenne (non compris les employés). En 1935, 750 entreprises remplissaient cette condition. Les attributions de ces organismes variaient

souvent selon les exploitations. De manière générale, les membres des commissions ouvrières sont en même temps les hommes de confiance des syndicats dans les fabriques, ce qui revêt une importance essentielle lors de la réglementation contractuelle des conditions de travail et de salaire. Le développement de ce réseau d'hommes de confiance a fini par rendre superflue l'institution du conseil d'entreprise.

Tandis que les conseils d'entreprises sont constitués uniquement par des ouvriers, les comités de production sont paritaires et composés de représentants des ouvriers, des employés et des employeurs. Les tâches sont en partie nouvelles et les comités n'ont pas à s'occuper des questions relatives au salaire, à la durée du travail, etc. Ils sont conçus sur une base plus large que les commissions ouvrières.

Ils doivent être constitués dans toutes les entreprises qui occupent vingt salariés au moins, comme aussi dans les exploitations saisonnières qui totalisent un certain nombre d'heures de travail par an. Un comité de production sera créé automatiquement dans chaque entreprise nouvelle.

Reconnaissant l'importance essentielle de ces comités, l'Union norvégienne des syndicats se préoccupe de préparer les délégués des ouvriers et des employés à leurs tâches nouvelles. Depuis le début de l'année, les quarante-deux journaux socialistes et la presse syndicale dans son ensemble consacrent souvent des articles au fonctionnement et au rôle des comités de production. L'Union syndicale a édité des brochures et des instructions. L'École par correspondance a institué un cours de gestion industrielle spécialement destiné aux membres des comités. Un cours de comptabilité industrielle et de revision sera édité prochainement. L'Union syndicale a décidé d'engager un spécialiste de la gestion industrielle. L'Association des techniciens s'est déclarée prête à assister l'Union syndicale et les fédérations de ses conseils. Sur le plan local également, les syndicats recherchent le concours de personnalités au courant des problèmes de la gestion industrielle.

Pour l'instant, on ne connaît pas encore les résultats qui ont été obtenus. Seul le comité de production d'une grande usine métallurgique des environs d'Oslo a publié un rapport, lequel est très concluant. Tout ce que l'on peut dire pour le moment, c'est que les comités paraissent remplir les conditions techniques et psychologiques nécessaires.

*

Les comités de production sont en quelque sorte les cellules de la nouvelle organisation économique, la base. Les conseils professionnels constituent l'échelon intermédiaire; le conseil économique national est l'organe central. Si les cellules sont vivantes,

les conseils professionnels et le conseil économique seront, eux aussi, des organes vivants et contribueront de manière décisive au développement économique de la Norvège.

Jusqu'à maintenant, seules les industries qui transforment le bois (fabrication de la pâte de bois, de la cellulose et du papier) ont institué un conseil professionnel. On sait que le bois et ses dérivés occupent une place très importante dans les exportations norvégiennes. Le conseil est paritaire; il est composé, en nombre égal, de représentants des employeurs et des salariés. Le président et le secrétaire sont nommés par le Ministère du commerce. Ils représentent l'intérêt général.

Le conseil ne s'occupe pas du problème des prix. Il donne cependant son avis sur toutes les questions d'organisation qui se posent dans la branche. Il a pour objet de concilier les intérêts particuliers et l'intérêt général.

Le conseil peut instituer des sous-commissions et leur confier l'étude de problèmes particuliers. Il peut également faire appel à des experts. Il étudie notamment les moyens propres:

- a) à assurer une distribution rationnelle du bois;
- b) à permettre une répartition optimum des tâches entre les diverses branches de l'industrie du bois et entre les entreprises, cela afin que la capacité de ces dernières puisse être utilisée au maximum, compte tenu des conditions de production et des possibilités d'écoulement;
- c) à intensifier le rythme de la reconstruction et de la production (éventuellement par des transformations et des déplacements d'entreprises);
- d) à utiliser en commun les résultats des recherches scientifiques en collaboration avec le conseil des recherches industrielles et les organes privés similaires;
- e) à assurer une rationalisation optimum de la technique de la production, de l'administration et de la vente;
- f) à assurer une coopération efficace avec le conseil national des comités de production afin que les questions que ces comités ne peuvent résoudre eux-mêmes soient soumises au conseil professionnel;
- g) à normaliser la comptabilité des entreprises.

On voit donc de quelle manière les attributions des comités de production et du conseil professionnel sont coordonnées; le point c montre que les attributions du conseil professionnel vont beaucoup plus loin que celles des comités de production.

Le conseil économique est l'organe supérieur. Il a pour rôle de conseiller le gouvernement en matière économique. Il n'est pas seulement à la tête de toutes les nouvelles institutions économiques que nous venons de passer en revue. Il s'occupe de *tous* les problèmes économiques, c'est-à-dire de ceux également qui ne ressortissent pas à la compétence des comités de production et des conseils professionnels. Le conseil économique relève directement du chef du gouvernement. Le 27 juillet 1945, le gouvernement a désigné le président, le vice-président et les membres du conseil économique. Les syndicats y sont largement représentés, à côté de délégués de l'industrie, de l'agriculture, de l'industrie de la pêche, de la navigation, du contrôle des prix, des Ministères des affaires sociales, des finances et de l'approvisionnement.

Le conseil s'est réuni pour la première fois le 6 août 1945. Les questions à l'ordre du jour (prix, salaires, monnaie, etc.) montrent que cet organe s'occupe de problèmes de nature générale, sans liaison directe avec les tâches des comités de production et des conseils professionnels.

Néanmoins, il serait faux de penser que le conseil économique est sans rapport avec les deux autres organes. Dans les instructions relatives au conseil économique, nous lisons: « Le conseil doit étudier des propositions en vue de parer au chômage et de le combattre par la mise en chantier de travaux publics, d'empêcher l'arrêt de l'exploitation des entreprises ou les licenciements qui visent à ce but. »

Ce passage des instructions revêt sans aucun doute une importance essentielle pour les comités de production et les conseils professionnels. S'il n'était pas possible de maintenir dans une certaine mesure l'activité économique en période de crise, les comités de production et les conseils professionnels ne seraient que des institutions toutes théoriques.

Mais, pour le moment, le problème du chômage ne se pose pas. La Norvège souffre d'une pénurie de main-d'œuvre et la production est encore loin de couvrir les besoins du marché intérieur ou de permettre des exportations suffisantes. Cependant, la situation peut changer d'ici deux ou trois ans. On espère qu'à ce moment les nouveaux organes économiques contrôleront de telle sorte l'évolution économique qu'il sera possible de la canaliser de manière à réduire au minimum les fluctuations.

*

Einar Gerhardsen, chef du gouvernement, est le principal promoteur de cette réforme économique. Il peut compter sur l'appui du parti ouvrier, qui détient, depuis les élections d'octobre 1945, la majorité au Parlement. La Norvège a renoncé au régime du gouvernement de coalition et le parti ouvrier assume seul la respon-

sabilité du pouvoir. Gerhardsen peut également compter sur l'appui des syndicats et de larges milieux de la population. La Norvège est l'un des rares pays d'Europe qui ne connaissent pas de crise gouvernementale. Jusqu'à maintenant, aucune grève de grande ampleur n'a entravé la production, dont le rythme va en s'accéléralant.

Gerhardsen ne redoute pas de prendre la parole devant les membres des comités de production. Il a dernièrement exposé la situation et les tâches qu'elle implique aux membres ouvriers des comités de production de l'industrie métallurgique. « Notre économie, a-t-il dit, est une économie dirigée par l'État, mais dans laquelle nous voulons réaliser la démocratie. Nous marchons vers une communauté socialiste qui — fondée sur la liberté et les droits de l'homme — doit être l'expression de la solidarité de la période de guerre et des temps difficiles que nous vivons. »

Récemment, Gunnar Braathen, secrétaire de l'Union syndicale norvégienne, a défini en ces termes la raison d'être et les buts des comités de production et des conseils professionnels :

« L'accroissement de la production est l'un des éléments essentiels de notre politique des salaires, ce qui ne signifie pas, toutefois, que je recommande de pousser à un rythme inhumain la cadence du travail ou d'augmenter la durée du travail. Non, nous devons faire en sorte que la capacité de production des entreprises soit pleinement utilisée. Les syndicats demandent de la manière la plus énergique l'institution de conseils professionnels, lesquels doivent coordonner, dans chaque branche, les tâches des comités de production. Ces organes peuvent contribuer efficacement à moderniser et à rationaliser le processus de production. Cependant, nous ne sommes pas encore aussi loin que nous voudrions aller. Il serait peut-être souhaitable de régler par la loi la constitution des conseils professionnels. »