

ISA/L/IC/Ind/9-14

ASSOCIATION INTERNATIONALE DE SOCIOLOGIE
INTERNATIONAL SOCIOLOGICAL ASSOCIATION

CONGRES DE LIEGE
24 août - 1^{er} septembre 1953

LIEGE CONGRESS
24 August - 1 September 1953

Sect. II
Les conflits industriels
et leur solution

Sect. II
Problems of Industrial Conflicts
and their Mediation

COMMUNICATIONS

PAPERS

Vol. II

ASSOCIATION INTERNATIONALE DE SOCIOLOGIE
INTERNATIONAL SOCIOLOGICAL ASSOCIATION

CONGRES DE LIEGE

LIEGE CONGRESS

24 août - 1^{er} septembre 1953

24 August - 1 September 1953

Sect. II

Sect. II

Les conflits industriels
et leur solution

Problems of Industrial Conflicts
and their Mediation

COMMUNICATIONS

PAPERS

Vol. II

TABLE DES MATIERES

TABLE OF CONTENTS

ISA/L/IC/Ind/9	de DAMPIERRE, E.	Une usine rurale
10	SAKSENA, R. N. <i>Ru</i>	An Analysis of Labour Tensions in India
11	GUILBERT, Mme. and ISAMBERT, Mme.	Quelques aspects actuels de la concurrence entre travailleurs masculins et féminins dans l'industrie en France
12	CROZIER, M. <i>Ru</i>	Le mouvement des 'relations humaines' et l'étude objective des rapports entre patrons et ouvriers
13	PIRKER, Theo <i>Ru</i>	Problems of Industrial Conflicts and their Mediation
14	SHEPPARD, Harold L. <i>Ru</i>	Approaches to Conflict in American Industrial Sociology

ASSOCIATION INTERNATIONALE DE SOCIOLOGIE
INTERNATIONAL SOCIOLOGICAL ASSOCIATION

CONGRES DE LIEGE
24 août - 1er septembre 1953

LIEGE CONGRESS
24 August - 1 September 1953

Sect. II. 3.

Conflits industriels
et leur solution

Sect. II. 3.

Problems of Industrial Con-
licts and their Mediation

UNE USINE RURALE

par

Eric de DAMPIERRE

Groupe d'Ethnologie Sociale
Centre d'Etudes Sociologiques, Paris

UNE USINE RURALE

par

Eric de DAMPIERRE

Groupe d'Ethnologie Sociale

Centre d'Etudes Sociologiques, Paris.

En 1949, Asnières-sur-Oise, petit village d'Ile-de-France, devint le théâtre d'une enquête menée pour le compte de l'UNESCO dans le cadre des "études de communautés locales" (1). L'enquête visait donc à fournir à la fois "une documentation sur la culture et les traits caractéristiques de chaque pays, et des indications, dans la vie de la communauté et de l'individu, sur les principaux facteurs qui peuvent nous éclairer sur l'origine, l'ampleur et les formes particulières de tout comportement agressif" (2).

Cette orientation des recherches impliquait l'hypothèse que tous les états conflictuels ne peuvent être étudiés indépendamment les uns des autres; qu'on est peut-être en droit de rechercher une explication commune dans le comportement agressif des individus au sein du groupe élémentaire; et qu'il importe donc de déceler l'origine de ces comportements agressifs et la raison de leur persistance dans la vie individuelle et collective.

En fait, la difficulté de confirmer ou d'infirmer une telle hypothèse, jointe à la nécessité d'éclairer tous les aspects du champ psychosocial les uns par les autres ont infléchi la préoccupation des enquêteurs qui se sont dès lors efforcés de saisir la donnée totale qu'est un village, dans la réciprocité de perspectives qui lie groupes élémentaires et société globale.

Les techniques utilisées furent les plus diverses: recherche des documents écrits; établissement des données écologiques; observation permanente sur le terrain; interviews libres et dirigés; divers tests, dont le test dit "du village"; sociométrie; analyses de dessins d'enfants. Deux questionnaires utilisés au début, furent abandonnés par la suite (3).

On trouvera ici, après une représentation du village, un résumé des résultats de l'enquête en ce qui concerne l'usine de la commune (4).

I. LE TERRAIN DE L'ENQUETE

Asnières-sur-Oise est une commune d'Ile-de-France de plus de 14 kilomètres carrés, située entre les deux forêts de Carnelle et de Chantilly. Une population d'environ 1.000 habitants, depuis longtemps stationnaire, l'habite. La commune comprend trois parties bien distinctes:

- (1) En France, deux enquêtes similaires, mais beaucoup plus poussées furent menées par M. CLEMENT et Mlle XYDIAS à Vienne (Isère) et par M. BERNOT à Nesle-Normandeuse (Seine-Inférieure).
- (2) Otto KLINEBERG, Suggestions destinées aux enquêteurs, p. 1.
- (3) L'enquête fut menée par J.B. Dardel, E. de Dampierre, N. de Maupeou, R. Saint-Just. Le docteur Klineberg, les professeurs Le Bras, Lagache, Friedmann, la doctoresse Dolto-Marette et M. Gadoffre ont bien voulu à des titres divers participer à l'élaboration des idées directrices et à la mise au point des techniques de recherche.
- (4) Cf. également: E. de Dampierre, Asnières-sur-Oise: une commune aux franges de la région parisienne. Rapport à l'UNESCO, département des sciences sociales, 1949.

1) Le village principal, assez à l'écart des voies de grande communication, est desservi par la route de Beauvais qui passe à proximité, et par la gare de Viarmes (à deux kilomètres). C'est un ancien village blotti au pied de la forêt de Carnelle, à proximité des anciens marais de l'Oise, pourvu jadis de neuf châteaux et d'une abbaye, ce qui explique certaines survivances féodales. Dans ce village d'environ 250 feux, l'économie agricole ne fut jamais très vivace et elle tend à céder la place à une économie de type industriel: une usine de jouets de caoutchouc, fille d'un modeste atelier familial remontant au second Empire (cette origine explique sa localisation irrationnelle) fait vivre directement plus de la moitié de la population qui y trouve un travail plus rémunérateur que la culture de la terre ou l'exploitation de la forêt. L'usine permet au village de résister à l'attraction des bourgs environnants et de la capitale, et de vivre assez replié sur lui-même. Cette attitude de repli n'exclut d'ailleurs pas, et favorise peut-être, les conflits entre générations, entre familles, entre groupes; elle s'accompagne d'un sentiment d'infériorité à l'égard d'autres régions de France dont l'originalité géographique et économique est plus accusée, l'atmosphère psychologique et morale plus caractérisée. Ni industrielle, ni rurale, proche de Paris, mais cependant assez à l'écart, ni banlieue, ni province, vivant sur elle-même, mais sans vraie cohésion sociale; abritant de nombreux étrangers (picards, belges ou polonais) sans être rendue plus tolérante par ce contact; comptant beaucoup de familles dissociées et bon nombre de cas pathologiques physiques ou mentaux, la commune est d'une vitalité religieuse médiocre, et vote "socialiste indépendant". Et cependant, sous ce masque peu expressif, Asnières-sur-Oise est un champ de bataille où d'innombrables forces s'affrontent des années durant, sans que sa situation géographique, sa structure économique, son histoire et sa natalité la marquent d'un destin immuable, et sans que ses structures familiales et religieuses ou le comportement psychologique de ses habitants présentent un caractère suffisamment accusé pour éclairer son avenir.

Ce contexte social peut assez bien représenter l'état d'évolution inachevé dans lequel se trouvent de nombreuses agglomérations françaises à mi-chemin entre une structure rurale classique et les structures industrielles.

2) Par opposition à Asnières, isolé de trois kilomètres, le village de Baillon, présente des traits tout différents. C'est une agglomération d'une cinquantaine de vieilles maisons et de deux châteaux, à cheval sur un ruisseau qui alimentait autrefois des tanneries, située à l'orée de la forêt de Chantilly; elle abrite une soixantaine de foyers. Les hommes travaillent à Asnières-sur-Oise ou vivent de la forêt. Les femmes ébarbent les jouets en caoutchouc à domicile. Pauvres et illettrés, ils se répartissent presque tous sous deux noms de famille et les ménages s'y distinguent par le surnom de leur chef. Dans cette structure élémentaire, le taux de consanguinité est très élevé; les passions y prennent un jour curieux, les complexes y trouvent des expressions imprévues. Les baillonnais semblent entretenir de vifs sentiments d'infériorité et de frustration vis-à-vis des asniérois qui raillent volontiers leurs manières campagnardes, leur amour du bruit et leur passion pour l'eau. L'eau et les morts jouent un grand rôle dans la vie des baillonnais; on y lave sans cesse des riens, sans que l'hygiène et la propreté y gagnent, et les enterrements représentent les plus importantes manifestations collectives de l'année. Jour d'enterrement est jour de fête à Baillon.

II. L'USINE

Le village est pour une grande part centré sur l'usine:

1) Elle permet tout d'abord de faire travailler côte à côte des asniérois et des étrangers, des fils de paysans et des fils d'ouvriers. C'est elle qui a mêlé la population (il y a très peu de vieilles familles) et qui a consolidés les attitudes en face de "l'Autorité" en général. De plus, les représentants de cette autorité (les patrons, les cadres) habitent des maisons voisines de celles des ouvriers. Tout le monde se connaît et s'épie, ce qui contribue encore à augmenter les "tensions".

2) C'est le seul débouché pour la main-d'oeuvre qui ne peut ou ne veut aller travailler à l'extérieur. Les asniérois ne peuvent choisir le métier qui leur plaît s'ils n'ont passé par l'école professionnelle la plus proche et beaucoup ne peuvent se soumettre à cette obligation qui représente trois années de salaire perdues et de dépenses accrues. Aussi la plupart des garçons et des filles entrent-ils comme manoeuvres à l'usine au sortir du certificat d'études.

Parce que l'usine est le seul débouché et qu'elle détient le monopole partiel de la fabrication des jouets en caoutchouc en France, les salaires distribués sont très bas et inférieurs à ceux des régions voisines. Bien qu'Asnières ait été récemment placé dans la même zone de salaires que Paris, aucune augmentation n'a été accordée.

Il n'a donc aucune concurrence qui oblige les patrons à augmenter les salaires et les ouvriers ont à la merci du patron, lui seul pouvant leur donner du travail sur place. Aussi la représentation ouvrière joue-t-elle un rôle insignifiant et les revendications les plus traditionnelles ne sont pas satisfaites, les deux parties en lutte étant de forte tout à fait inégale. Ainsi le logement des ouvriers a été presque totalement négligé. L'ancien patron, en pratiquant une politique paternaliste (prêts et constructions de maisons ouvrières) ne faisait qu'accroître leur dépendance. Les dettes ainsi accumulées par les ouvriers leur interdisaient de demander une augmentation de leurs salaires demeurés très bas grâce à cette politique.

Depuis la mort de "Monsieur Eugène", ses fils ne construisent que pour les cadres qui viennent de l'extérieur remplacer les anciens cadres incompétents.

3) L'usine passe actuellement par une période de transition. Son développement disproportionné contraste avec son matériel archaïque (un effort de modernisation n'a commencé que depuis peu).

D'autre part, les ouvriers n'ont pas retrouvé chez les fils de "Monsieur Eugène" qui résident à Paris et ont délégué une partie de leurs pouvoirs à un directeur technique, les attitudes bienveillantes qui avaient permis à l'ancien patron de jouer un rôle semblable à celui des châtelains et de se substituer à eux dans le processus de formation du sur-moi. L'absence de tout contact affectif entre ouvriers et direction rend impossible l'identification au père.

Aussi trouve-t-on dans l'usine deux générations, bien tranchées: l'ancienne qui a travaillé autour de "Monsieur Eugène" regrette le temps passé où la conscience professionnelle tenait lieu de rigueur, où la qualification, la promotion venaient avec l'ancienneté, où le patron serrait les mains et s'occupait des familles.

La nouvelle génération a des attitudes moins homogènes: il arrive que des jeunes dont la famille a toujours travaillé à l'usine partagent les retrets de leurs parents. Mais les autres rejettent souvent avec violence le principe même de ce paternalisme et l'on sent monter peu à peu une réelle

conscience de classe, facilitée par le fait que très peu de jeunes ont une qualification professionnelle et par là même une certitude de stabilité dans leur travail.

4) Au conflit entre générations s'ajoute un conflit non moins aigu entre services. Le service de l'entretien occupe une grande partie des ouvriers qualifiés: leurs salaires sont hauts, leur emploi stable, les heures supplémentaires possibles. Ces trois traits principaux le distinguent du service de fabrication: autant de sources de jalousie entre les individus, de conflits entre ces deux groupes.

Enfin les hauts salaires (relatifs) des ingénieurs et ouvriers qualifiés, liés à la politique de logement des cadres pratiquée par la Direction, annonce l'avènement dans le village d'une nouvelle classe moyenne, tendant progressivement à remplacer la bourgeoisie disparue.

Des cadres compétents sont de plus en plus exigés par le développement technique et l'usine doit les faire venir du dehors. Ainsi naît une tension nouvelle entre les anciens cadres (contremaîtres et chefs de service nommés à l'ancienneté) et les nouveaux (ingénieurs des Arts et Métiers). Les vieux contremaîtres continuent à ce croire les maîtres de l'usine et ils jalourent et critiquent les nouveaux venus plus favorisés.

Sans l'usine, le village dépérirait incontestablement. Ni la culture jadis traditionnelle de l'endive, ni les cultures maraîchères ne sont à même de faire vivre la population. Or peu d'études, jusqu'ici, ont été consacrées à l'analyse du rôle et des problèmes particuliers de l'usine rurale (1). Il semble souhaitable que de telles recherches prennent leur essor.

(1) On rapprochera de la présente étude une enquête sur une usine métallurgique de Normandie, où les conflits seraient minimes et le "climat" social "nettement favorable"; par ailleurs l'usine jouerait le rôle d'une "pompe à main d'oeuvre" qui refoulerait ensuite ses ouvriers sur des centres industriels plus importants en période de crise. Cf. Jacques WEULERSSE, Un exemple d'industrie en milieu rural: l'usine métallurgique de Tillières-sur-Avre (Eure), in Gabriel DESSUS et al., Matériaux pour une géographie volontaire de l'industrie française (Paris, Colin, 1949), Cahiers de la Fondation nationale des sciences politiques, n° 7.

ASSOCIATION INTERNATIONALE DE SOCIOLOGIE
INTERNATIONAL SOCIOLOGICAL ASSOCIATION

CONGRES DE LIEGE

24 août - 1er septembre 1953

LIEGE CONGRESS

24 August - 1 September 1953

Sect. II. 3.

Conflits industriels
et leur solution

Sect. II. 3.

Problems of Industrial Conflicts
and their Mediation

QUELQUES ASPECTS ACTUELS DE LA CONCURRENCE
ENTRE TRAVAILLEURS MASCULINS ET FEMININS DANS
L'INDUSTRIE EN FRANCE

par

Madame Guilbert et Madame Isambert
Centre d'Etudes Sociologiques, Paris.

QUELQUES ASPECTS ACTUELS DE LA CONCURRENCE
ENTRE TRAVAILLEURS MASCULINS ET FEMININS
DANS L'INDUSTRIE EN FRANCE

par

Madame Guilbert et Madame Isambert

Centre d'Etudes Sociologiques, Paris.

Nous avons l'intention d'aborder ici le problème des conséquences du statut particulier fait à la main d'oeuvre féminine dans l'industrie. Replaçant le problème dans son cadre historique, nous nous efforcerons de dégager rapidement les grandes lignes de l'évolution de l'utilisation de la main d'oeuvre féminine en France, en insistant davantage sur les aspects actuels de la mise en concurrence des mains d'oeuvre féminine et masculine et sur ses conséquences.

On considère souvent comme un fait absolument nouveau l'afflux des femmes vers les machines et les métiers de la grande industrie naissant au début du XIXe siècle. En réalité, il existait déjà au XIIIe siècle des corporations composées uniquement de femmes, à côté de corporations exclusivement masculines et de corporations mixtes, à l'intérieur desquelles d'une manière générale les femmes n'avaient pas accès à la maîtrise. Au XVe et au XVIe siècle, quand l'industrie de la soie se développe en France, le dévidage et le doublage sont réservés aux femmes. Enfin, le nombre des fileuses à domicile se développe d'une manière telle qu'il a pu être évalué en 1790 à 190.000 pour le seul département de la Seine Inférieure.

Les salaires féminins sont dès cette époque, beaucoup plus bas que les salaires masculins. Young signale que, en 1789, les salaires moyens dans les manufactures sont de 26 sous pour l'homme, 15 sous pour la femme. Les fileuses à domicile gagnent en moyenne 9 sous par jour.

Les transformations intervenues au XIXe siècle dans les conditions de la production devaient cependant avoir des répercussions profondes sur l'utilisation du travail féminin. La concentration industrielle devait entraîner le déplacement massif de population vers les grands centres. Parmi cette main d'oeuvre qui afflue vers la grande industrie, les femmes sont en nombre considérable: femmes ou filles d'ouvriers, anciennes ouvrières agricoles ou anciennes fileuses à domicile, jeunes filles venues en groupes de leurs villages. Cette main d'oeuvre féminine est particulièrement recherchée. Habitée à être mal payée, peu exigeante, elle est embauchée d'emblée à des salaires beaucoup plus bas que les salaires masculins correspondants. Ceux-ci étant eux-mêmes insuffisants, une terrible concurrence s'établit entre les femmes et même les enfants venus chercher à l'usine un complément du salaire du père. Dès 1839, le pourcentage des femmes est de 56,5 % dans les filatures de coton, 69,5 % dans les filatures de laine, 70 % dans les filatures de soie.

Moins payées que les hommes, les femmes ne furent pas employées à des travaux moins pénibles. On utilisait au contraire leurs qualités d'endurance. La lecture de l'enquête de Villerme est à cet égard saisissante.

Mais la grande industrie naissante ne devait pas se borner à employer de préférence des femmes. Dans bien des cas on renvoie la main d'oeuvre masculine pour lui substituer une main d'oeuvre féminine moins exigeante. Ce fut le cas, vers 1895, dans les cordonneries d'Angers où le montage des chaussures à l'étai était payé 45 centimes aux hommes et où on

confia le travail à des femmes pour 32 centimes. Vers 1900, les ouvriers chainistes de la bijouterie furent remplacés par des femmes qui firent pour 3 francs 50 le travail payé 8 francs aux hommes. Dans l'imprimerie, l'introduction des femmes, en 1862, eut pour résultat de faire baisser les salaires. En 1894, l'administration des postes elle-même décidait de féminiser, par mesure d'économie, la moitié des bureaux de Paris.

L'emploi massif des femmes dans l'industrie; puis leur introduction dans de nombreuses professions, avaient donc eu pour conséquence, du fait que leurs salaires étaient dépréciés, de les mettre, sur le marché du travail, en concurrence avec les hommes et de faire de l'emploi de la main d'oeuvre féminine un facteur de dépréciation générale des salaires.

Il est intéressant de noter que, au moment même où se développait en France la constitution des syndicats ouvriers (la loi sur les associations professionnelles ouvrières date de 1884) la question du travail féminin se trouvait être au premier rang des préoccupations syndicales. On en trouve la trace dans les débats de nombreux congrès, qui, prenant très nettement position, réclament pour les femmes l'égalité des salaires, seul moyen de faire cesser la concurrence féminine et la dépréciation générale qui s'ensuit. Il n'en reste pas moins que, particulièrement dans les métiers où les salaires avaient baissé par suite de l'introduction des femmes, devait se développer un courant d'hostilité contre le travail féminin. L'histoire du syndicat des typographes en particulier est marqué d'incidents causés par l'introduction des femmes dans les ateliers. Est-il besoin d'indiquer que c'est justement dans ces professions que la participation des femmes à la vie syndicale était à cette époque la plus faible?

De longues années devaient s'écouler avant que soit reconnu légalement en France le principe de l'égalité des salaires masculins et féminins. Les fluctuations des salaires féminins au cours de cette période mettent bien en lumière le caractère de main d'oeuvre d'appoint dont nous aurons à parler plus loin. Le phénomène le plus caractéristique à cet égard est le relèvement relatif des salaires féminins. au cours de la guerre 1914-18, particulièrement dans l'industrie des métaux, relèvement consécutif à un besoin de main d'oeuvre féminine et à une politique de formation de cette main d'oeuvre pour remplacer dans les usines la main d'oeuvre masculine mobilisée. Le taux d'abattement devait revenir au niveau d'avant-guerre dès qu'intervint, en 1919, le licenciement massif des femmes. Par la suite, le taux d'abattement pratiqué pour les salaires féminins devait suivre les fluctuations de l'emploi et notamment subir fortement les répercussions de la crise économique aux environs de 1930.

Les conventions collectives, signées à partir de 1936, et qui comportaient le relèvement des salaires les plus bas, devaient réduire sensiblement cet écart. Il faut noter cependant que ce n'est qu'en 1945, et sur la demande des organisations syndicales, que devait être admis le principe de l'égalité des salaires masculins et féminins. La loi du 30 juillet 1946 décidait l'application de ce principe. Un ensemble de conditions était alors réalisé pour que les revendications des organisations syndicales concernant les salaires féminins soient satisfaites: réalisation de l'égalité politique entre les hommes et les femmes, politique de plein emploi, atmosphère propice de renouveau.

Est-ce à dire qu'à dater de ce jour les travailleurs masculins et féminins se sont réellement trouvés sur un pied d'égalité, et qu'il n'était plus possible de les mettre en concurrence? Il n'en est rien, car le principe d'égalité des salaires s'est trouvé plaqué sur des conditions économiques et sur des conditions d'emploi inchangées. Ces conditions revêtent plusieurs aspects qu'il est intéressant d'analyser.

Dans une économie où la politique de plein emploi n'est pas constamment réalisée, une partie de la main d'oeuvre apparaît nécessairement comme un appoint utilisé seulement dans les périodes de haute production. Etant donnée la place qu'elles ont occupée pendant des siècles et qu'elles occupent encore dans notre société, les femmes devaient continuer à jouer ce rôle. Les débauchages plus ou moins massifs provoqués par les fluctuations du marché apparaissent en effet comme moins graves lorsqu'il s'agit de femmes dont la plupart rentrent au foyer, que lorsqu'il s'agit d'hommes considérés comme soutiens de famille. Pour n'en citer qu'un exemple, dans une industrie comme celle du textile, qui subit actuellement une crise en France, le chômage atteint plus particulièrement les femmes. Alors que la main d'oeuvre du textile se compose de femmes à raison d'environ 60 %, 60 % des demandes d'emploi non satisfaites émanent de femmes. Il semble donc d'après cette première approche, que l'on ait d'autant plus tendance à faire appel à des femmes que l'emploi est moins stable. C'est pourquoi, semble-t-il, on trouve un grand nombre de femmes dans les industries saisonnières et dans les industries particulièrement soumises aux crises. Une étude plus serrée de cette question fait partie de nos projets.

Mais l'égalité des salaires elle-même est loin d'être toujours réalisée. Elle porte sur les salaires minimum légaux, mais les salaires réellement pratiqués restent sensiblement différents. Sept ans après les mesures législatives, l'enquête trimestrielle du Ministère du Travail révèle encore, pour un même travail, un abattement moyen de 7,2 % pour les salaires féminins, alors que cet abattement était passé de 15 % en janvier 1946 et à 8 % en janvier 1947.

Cependant, les cas où un même travail est fait indifféremment par des hommes et par des femmes ne sont pas les plus courants. Dans la pratique, une ségrégation s'effectue souvent entre les hommes et les femmes employés dans des ateliers distincts, à des tâches différentes. Le niveau de qualification des emplois de femmes est toujours inférieur au niveau de qualification des emplois masculins, ce qui entraîne des différences de salaire importantes. Quelles sont les caractéristiques habituelles des postes de travail féminins? Ce sont, notamment dans les industries de transformation des métaux, des tâches très simples qui demandent des gestes précis, rapides, mais mille fois répétés au cours d'une journée. "Dans les limites de leurs forces physiques, les femmes sont aptes à tous les travaux qui ne demandent aucune initiative" entend-on souvent. Nous reviendrons sur cette question des aptitudes féminines, mais ce qu'on peut constater dès maintenant c'est que le niveau de salaire de tous ces postes est peu élevé, et qu'il est avantageux d'y employer des femmes qui produisent beaucoup et sont souvent plus souples.

On peut même citer, dans des industries plus récemment développées, des postes pour lesquels on ne forme que des femmes, et qui pourtant ne font pas appel à un pur automatisme. C'est ainsi que dans les industries électriques, les postes de bobineuses, postes exclusivement féminins, sont classés O.S.2., alors que les syndicats ouvriers estiment pouvoir demander la classification d'O.P.1. (1) A niveau égal les hommes ont droit très souvent à une qualification (et donc à un salaire) supérieure.

Dans les branches d'industrie qui emploient un personnel en majorité féminin, il est bien évident que les femmes accèdent davantage aux postes qualifiés, et même à la maîtrise; mais ici la présence massive des femmes a pour conséquence un niveau général des salaires fort bas. Pour n'en citer qu'un exemple, 63 % des ouvriers d'une petite usine de textile du Nord touchaient au 1er mai dernier moins de 20.000 francs par mois.

(1) O.S.2.: ouvrier spécialisé deuxième catégorie.
O.P.1.: ouvrier professionnel première catégorie.

Quant aux métiers traditionnellement féminins, comme les métiers de l'aiguille, les salaires y sont plus bas que partout ailleurs. Dans ces métiers, la pratique du travail à domicile des femmes, avec des salaires souvent inférieurs à 60 francs de l'heure, contribue à abaisser le niveau de rémunération.

Dans ces conditions, il n'est pas étonnant qu'on puisse estimer actuellement à 40 % la différence entre la moyenne des salaires, payés aux hommes et la moyenne des salaires payés aux femmes. Le principe de l'égalité des salaires n'a donc apporté que les apparences d'une solution à la mise en concurrence des mains d'oeuvre masculine et féminine. Il a certes constitué un progrès, mais le jeu des différences d'emploi maintient des germes d'opposition d'intérêts.

On peut cependant objecter avec juste raison qu'il est possible d'observer dans de nombreux cas, et en particulier dans les industries mécaniques, une tendance à faire travailler côté à côté, dans les mêmes ateliers, des hommes et des femmes à des postes de travail identiques, et dans des conditions semblables de rémunération.

Une enquête que nous avons l'intention de mener sur les caractéristiques des postes féminins dans l'industrie déterminera l'étendue de ce phénomène relativement récent, semble-t-il. Il s'agit principalement de postes d'O.S. ne nécessitant pas d'apprentissage. Notons en passant que l'existence de ces ateliers mixtes est en contradiction avec le conseil souvent formulé dans les publications patronales de maintenir autant que possible dans des ateliers différents la main d'oeuvre masculine et la main d'oeuvre féminine.

Cet emploi de la main d'oeuvre féminine au même travail, dans les mêmes ateliers et dans des conditions identiques de rémunération tend-il à faire disparaître les possibilités d'opposition entre main d'oeuvre masculine et féminine? Lorsqu'on examine la nature de ces postes de travail, on est obligé de répondre négativement. Il s'agit en effet, dans la plupart des cas, de postes à travail monotone et à forte cadence, pour lesquels la forme de rémunération prévoit un boni proportionnel au rendement individuel. Ici risque de s'établir une sorte de concurrence très directe entre hommes et femmes: plus stimulées par cette forme de rémunération, et souvent plus rapides sur des travaux répétitifs, les femmes atteignent un plus fort rendement. Leur présence permet de modifier les chonométrages et d'obtenir des hommes un rendement plus fort.

Pourquoi les femmes, dans les postes de travail dont nous venons de parler, sont-elles plus stimulées que les hommes par un salaire au rendement? C'est un fait dont on trouve la constatation dans de nombreuses publications patronales traitant de l'emploi de la main d'oeuvre féminine. La revue suisse "Chefs" s'exprime en ces termes à ce sujet: "Les femmes, esprits concrets, trouvent généralement l'utilisation de leur salaire avant de l'avoir gagné. Si elles gagnent moins, elles se voient privées de certaines choses précises qu'elles avaient escomptées, calcul que fait plus rarement l'homme." Les difficultés rencontrées par les femmes dans la gestion du budget familial sont à l'origine de cette "âpreté au gain" si souvent signalée et utilisée.

Du point de vue professionnel, l'appel aux qualités de rapidité et d'endurance de la main d'oeuvre féminine dans les travaux répétitifs semble donc être une règle quasi-générale dans l'industrie, aussi bien dans les postes féminins dont nous avons parlé plus haut que dans les postes mixtes dont nous venons de parler. Cette pratique, qui maintient les femmes en état d'infériorité n'est-elle pas favorable à la persistance des préjugés

des travailleurs masculins à l'égard des femmes dans l'industrie? Si la main d'oeuvre féminine avait la possibilité de développer d'autres qualités professionnelles, et si en même temps elle était assurée d'un emploi stable, la question des rapports entre main d'oeuvre masculine et féminine se poserait sur un tout autre plan.

Il s'est produit incontestablement, depuis le développement de la grande industrie, une évolution dans le sort fait à la main d'oeuvre féminine. La mise en concurrence de la main d'oeuvre masculine et féminine a revêtu avec cette évolution des formes plus subtiles. En même temps est apparu de plus en plus le caractère artificiel de cette opposition, opposition fondée moins sur des raisons d'ordre professionnel que sur des raisons d'ordre économique étayées par des jugements traditionnels. On pourrait même, en terminant, proposer l'idée d'une analogie entre la situation faite à la main d'oeuvre féminine dans l'industrie et celle faite à d'autres catégories de main d'oeuvre ayant un statut social particulier: la main d'oeuvre étrangère ou nord-africaine, et peut-être la main d'oeuvre noire aux Etats-Unis.

ASSOCIATION INTERNATIONALE DE SOCIOLOGIE
INTERNATIONAL SOCIOLOGICAL ASSOCIATION

CONGRES DE LIEGE
24 août - 1er septembre 1953

LIEGE CONGRESS
24 August - 1 September, 1953

Sect. II. 3.

Sect. II. 3.

Conflits industriels
et leur solution

Problems of Industrial Conflicts
and their Mediation

LE MOUVEMENT DES "RELATIONS HUMAINES" ET L'ETUDE
OBJECTIVE DES RAPPORTS ENTRE PATRONS ET OUVRIERS

par

M. Crozier
Paris

Skrivemaskinstua
Startingsgt. 18
Oslo

LE MOUVEMENT DES "RELATIONS HUMAINES" ET L'ETUDE
OBJECTIVE DES RAPPORTS ENTRE PATRONS ET OUVRIERS

par

M. Crozier

Paris.

1. Les différentes manières d'envisager les
rapports entre patrons et ouvriers.

En gros on peut dire que les sociologues qui se sont intéressées aux conflits du travail ont eu très longtemps tendance à adopter consciemment ou inconsciemment une des trois grandes attitudes politiques possibles - traditionaliste libérale ou révolutionnaire. Les progrès des sciences sociales en général et plus directement de la sociologie de la connaissance, cependant, conduisent maintenant les chercheurs à prendre mieux conscience des inconvénients que peut présenter une fidélité trop étroite à un choix philosophico-politique et on peut noter dans tous les pays et dans toutes les nuances de pensée la volonté plus ou moins confuse d'échapper à la rigueur des attitudes classiques anciennes.

Ceci peut sembler paradoxal. Certes l'attitude traditionaliste qui consistait - même sous sa forme moderne le Fordisme - à nier autant que possible l'existence d'une véritable "question sociale" et à attribuer la cause de toutes les tensions aux intrigues des agitateurs professionnels, n'a guère survécu à la Grande Crise et aux troubles sociaux qui l'ont suivie. Mais par contre l'attitude libérale semblait être devenue l'attitude officielle dans la plupart des pays occidentaux tandis que l'attitude révolutionnaire continuait à inspirer, en Europe continentale au moins, "l'aile marchante" des sciences sociales.

En fait, en ce qui concerne les libéraux tout d'abord, leur victoire n'était qu'apparente. Certes beaucoup d'hommes de science américains continuent à croire à la souveraine efficacité de la franche discussion "à l'américaine" autour du tapis vert et beaucoup de leurs confrères européens de leur côté, sont encore hantés par le rêve d'une société harmonieuse où l'Etat jouerait un rôle d'arbitre entre le Capital et le Travail. Mais même les tenants les plus acharnés de l'idéologie des négociations collectives ont fini par s'apercevoir du caractère trop limité de l'analyse juridique et abstraite qui avait jusqu'à présent prévalu. Il est caractéristique à cet égard que tous les progrès qui ont été accomplis récemment dans le domaine des "Relations industrielles" au début réservé aux juristes et aux politiciens ont été la conséquence de l'introduction des méthodes et de modes de penser plus réalistes et, si l'on peut dire, plus largement sociologiques. On tient compte de plus en plus maintenant de la réalité ouvrière globale et l'on commence à envisager le droit nouveau et les coutumes nouvelles qui sont apparus depuis quinze vingt ans dans les usines des pays occidentaux, non plus seulement comme la conséquence des contrats collectifs arrachés par les syndicats, limités donc par la lettre de ces contrats, mais comme une forme institutionnelle autonome en perpétuel développement, donnant satisfaction à un certain nombre de besoins humains et remplissant de ce fait une fonction déterminée dans la société. Parallèlement on tend à analyser les syndicats, les partis et toutes les organisations ouvrières en général non plus en se préoccupant de leurs objectifs mais en s'efforçant de mesurer la place exacte qu'ils tiennent dans la vie sociale et le rôle qu'ils jouent dans le complexe culturel.

En ce qui concerne ceux qui ont fait un choix révolutionnaire, il est peut-être plus difficile de parler d'un élargissement des perspectives étant donné la rigueur dogmatique du parti qui prétent monopoliser ce choix. Mais la lutte de beaucoup de bons esprits pour un marxisme ouvert est significative. Le succès même des vieilles critiques portées contre les traditionalistes et les libéraux demande qu'on s'intéresse à quelque chose de plus concret que la décomposition théorique de la bourgeoisie et le mécanisme abstrait de la lutte des classes. De plus en plus on s'aperçoit que le caractère trop "finaliste" des interprétations classiques a fait perdre de vue la signification réelle de la révolte ouvrière pour les hommes d'aujourd'hui.

En fait dans tous les pays et chez des hommes de tendance idéologique différente voire opposée, on ressent l'impérieuse nécessité de connaître plus profondément et indépendamment de tout choix philosophique les motivations et les comportements des hommes devant les contraintes concrètes du travail et de l'organisation sociale. Les succès rencontrés aussi bien par les analyses d'anthropologie culturelle et de sociologie industrielle que par les études théoriques qui s'inscrivent dans le courant phénoménologique témoignent de ce besoin universel d'une analyse plus large capable de rendre compte de la complexité et de l'ambiguïté du réel.

C'est dans ce contexte général qu'il faut replacer le mouvement des "Relations Humaines" si l'on veut bien comprendre les raisons de son succès et les dangers qu'il présente. L'orientation plus concrète, plus pragmatique des sciences sociales actuelles, leur "apolitisme" relatif les laisse facilement sans défense devant les pouvoirs établis. Préoccupées d'expliquer et de réformer plutôt que de reconstruire, ayant tendance à voir dans la société globale un tout et à analyser les différentes institutions sous leur aspect fonctionnel, elles peuvent sembler au premier abord donner raison au monde tel qu'il est. Le grand patronat américain et à sa suite tout le capitalisme occidental n'ont pas été longs à tirer avantage de cette "humilité" nouvelle des sciences sociales pour réaffirmer leur droit à diriger moralement la société. L'apparition des "Relations Humaines" a certes des causes historiques, politiques et sociales qui n'ont rien à voir avec le développement des idées (1). Mais les succès de ce grand mouvement, vaguement spiritualiste, qui sous le couvert d'un programme de réconciliation et d'efficacité sociale réintroduit au fond la vieille attitude traditionaliste, n'aurait pas été possible sans l'appui de quelques hommes de science et la neutralité plus ou moins bienveillante d'un très grand nombre d'entre eux. Cette situation ne manque pas d'avoir une influence considérable sur l'orientation générale des sciences sociales et c'est à ce titre qu'elle doit tout particulièrement nous intéresser.

2. Théorie et pratique des "Relations Humaines".

Par "Relations Humaines" nous entendons très généralement l'ensemble des efforts plus ou moins conscients de la classe managériale américaine en vue de répandre un nouvel état d'esprit social, une manière nouvelle d'aborder les problèmes sociaux et de nouvelles techniques de commandement, de réaffirmer ainsi son rôle et sa responsabilité de direction et de faire finalement accepter cette leadership par l'ensemble des classes populaires. Ces efforts sont extrêmement divers. Les remèdes qu'ils prétendent apporter aux causes de tension sociale sont presque toujours empiriques et la propagande

(1) On pourrait dire avec plus de justesse peut-être que l'évolution politico-sociale qui a amené la défaite puis la revanche du Big Business dans les pays occidentaux trouve un parallèle relatif dans le mouvement des idées.

qui est chargée de les "vendre" au public est désordonnée et contradictoire. Mais on peut néanmoins distinguer dans cet immense "mouvement" un même raisonnement idéologique fondamental que l'on pourrait résumer de la manière suivante:

Les tensions entre patrons et ouvriers ont bien pour cause principale les déficiences de la société actuelle; mais ces déficiences ne sont pas le résultat de l'injustice ou de l'inefficacité de l'ordre social; elles tiennent simplement au fait qu'à l'intérieur de cet ordre, les travailleurs ne peuvent pas trouver toutes les satisfactions qui sont nécessaires à leur équilibre humain; l'analyse des fonctions remplies par les organisations ouvrières permet de connaître ces besoins insatisfaits. Si les directions d'entreprises ont le courage d'entreprendre les réformes qui permettront de donner satisfaction à ces besoins en dehors des organisations ouvrières, celles-ci dépériront et la lutte sociale elle-même disparaîtra. (1)

Ce raisonnement est très logique, mais il a un vice fondamental c'est de ne pas tenir compte du caractère profondément naturel de la révolte ouvrière et de négliger délibérément les satisfactions essentielles - affirmation de l'indépendance et de la dignité personnelle - qu'elle apporte au travailleur. En fait les spécialistes des Relations Humaines reviennent finalement à la vieille attitude traditionaliste, posant comme intangibles les rapports sociaux existants et comme normale et nécessaire l'intégration de l'individu à ces rapports tels qu'ils sont, et se pré-occupant seulement de remédier aux difficultés que cette intégration peut rencontrer.

L'importance capitale de cette confusion plus ou moins volontaire entre la recherche scientifique et l'apologétique apparaît beaucoup plus clairement encore dans la pratique.

La mise en application du mouvement "Relations Humaines" repose en effet tout autant sur ce genre de propagande qu'on appelle maintenant public relations que sur les réformes. En fait, l'esprit "public relations" a précédé l'esprit "Relations Humaines". La propagande a précédé les réformes et l'on pourrait dire en caricaturant l'opération qu'on a effectué juste le minimum de réformes nécessaires pour donner suffisamment de poids à la propagande. Mais en réfléchissant un peu plus on s'aperçoit que si naturellement les réformes sont nécessaires pour la réussite d'un programme de public relations, le travail en profondeur des public relations est de toute façon aussi indispensable pour que les réformes donnent le résultat recherché, à savoir une plus complète intégration du travailleur à son entreprise.

Les réformes ont en effet pour but, nous l'avons déjà vu, d'amener les travailleurs à donner satisfaction à l'intérieur des entreprises et sous le contrôle aux besoins qui les poussaient auparavant à s'opposer au patronat. Ces besoins qui sont avant tout le besoin d'être reconnu, de participer ou, suivant la terminologie des "Relations Humaines" le besoin général de "communiquer" avaient été jusqu'à présent abandonnés aux organisations ouvrières parce que les patrons avaient perdu, avec le contact humain, la direction morale de leurs employés. Pour reprendre ce contact sans avoir à accepter le langage actuel des travailleurs qui leur est profondément hostile, il faut qu'ils imposent un nouveau langage. Seules les public relations peuvent le leur permettre. Seules en effet elles peuvent constituer le "fonds sonore" sans lequel les réformes démocratiques qu'on

(1) Nous dégageons les grandes lignes de cette idéologie de tous les cours de "relations humaines" mis au point par de grandes entreprises américaines et françaises à l'intention de leurs cadres et parfois de leur personnel. Elle a sa source naturellement dans les ouvrages d'Elton Mayo.

essaie d'introduire seraient dangereuses. Grâce à elles, on l'espère du moins, les travailleurs perdront l'habitude de "communiquer" à travers la tradition de révolte du mouvement ouvrier et se laisseront aller à communier dans la facilité de la soumission. Les progrès démocratiques accomplis ne serviront pas seulement alors de réclame à l'usage du public, elles renforceront à l'intérieur même de l'usine, l'emprise de la direction.

Il peut sembler étrange qu'un pareil mécanisme puisse fonctionner. C'est que nous rendons mal compte du rôle exact des usages démocratiques dans notre monde actuel. Le suffrage universel avait été la terreur des possédants du XIXème siècle qui n'imaginaient pas comment ils pourraient empêcher des élus de la grande masse de voter des lois socialistes et de réaliser légalement la révolution. Mais leurs successeurs se sont aperçus depuis longtemps que les masses n'étaient pas forcément extrémistes et que les pays les plus démocratiques étaient aussi les pays socialement les plus stables. De là à utiliser les méthodes de la démocratie comme un instrument de défense sociale il n'y avait qu'un pas et ce pas les sondages d'opinions et les techniques de public relations ont permis de le franchir aisément. Les opinions, telles qu'elles sont recueillies généralement par les sondages restent, en effet, dans la zone superficielle des "on dit" et des formules conventionnelles. Elles ne touchent jamais comme il arrive qu'avec sa solennité le vote aux élections officielles le fasse, à de véritables décisions de l'individu. Elles testent en fait sa réceptivité à l'atmosphère ambiante et doivent donc correspondre au contenu des mass media du moment. Si de bonnes public relations ont permis d'influencer ceux-ci suffisamment, les sondages donneront toujours de "bons résultats" qui seront des armes particulièrement efficaces sur le terrain de lutte accepté par tous, celui de la démocratie. Très grossièrement on pourrait analyser leur exploitation en matière de conflits du travail en distinguant les deux mouvements successifs suivants. Le patronat tout d'abord élargit la question qui fait l'objet du conflit en la plaçant sur le terrain des généralités là où il est facile de montrer que de substantielles majorités se sont toujours prononcées en faveur de l'ordre établi. Puis il se retourne contre l'individu et ramenant cette fois la question sur le terrain strictement personnel, il s'efforce de lui démontrer que son opposition est la conséquence d'un mauvais "ajustement" dont il lui faut chercher les causes dans sa vie privée. En d'autres termes les mass media influencés par les public relations imposent au pays une normale de bienséance; les sondages d'opinion consacrent cette normale en la revêtant du caractère sacré de l'idéal démocratique; les techniques de "Relations Humaines" enfin en imposent l'application dans la vie de tous les jours en traitant les récalcitrants comme des malades.

3. Relations Humaines et sociologie

On peut soutenir que l'ampleur du mouvement des "Relations Humaines" prouve indirectement les immenses progrès réalisés par les travailleurs depuis vingt ans et constitue ainsi le gage de leurs progrès futurs. Bien sûr "les pouvoirs" et "les intérêts" ne font maintenant appel à la vérité et à la démocratie que parce qu'ils ont surmonté l'angoisse qui les paralysait il y a quinze-vingt ans. Mais la vérité et la démocratie ont leur logique et elles ne serviront pas longtemps leur cause. Pour le moment, à la faveur d'une conjoncture générale favorable, le "Big Business" est en train d'assimiler les conquêtes ouvrières des années 1930 en essayant de les tourner à son avantage. Mais ce faisant il les reconnaît et en consacre l'intangibilité. La logique même des réformes accomplies entraînera finalement une prise de conscience plus aigüe des réformes encore à faire et la dialectique du mouvement des idées amènera de même une nouvelle période d'effervescence créatrice après la période de consolidation et de repli que nous vivons.

Une telle foi optimiste nous paraît parfaitement raisonnable à condition cependant qu'elle ne dégénère pas en "quiétisme". Il est de la plus grande importance que les sociologues en général et les chercheurs, qui s'occupent des problèmes du travail en particulier, prennent immédiatement conscience des dangers que présentent la fausse science et la fausse démocratie mises à la mode par les "Relations Humaines" et fassent tous leurs efforts pour orienter leurs disciplines de façon à ce qu'elles se dégagent le plus vite possible de leur emprise.

A notre avis cette prise de conscience et ces efforts doivent se manifester sur deux plans bien distincts, sur le plan pratique et sur le plan de la théorie.

Sur le plan pratique il faut nous rendre compte tout d'abord des transformations considérables qui ont affecté la profession de social scientist aux Etats Unis et à un moindre degré dans les autres pays occidentaux depuis vingt ans. Les sciences sociales qui étaient jusqu'alors demeurées l'objet d'activités purement académiques, ont commencé à attirer l'attention avec le New Deal. De nombreux social scientists ont été appelés à participer à l'élaboration de la politique sociale et économique d'une ère révolutionnaire. Leur influence en tant que groupe et l'influence des sciences sociales elles-mêmes a pris tout d'un coup un extraordinaire essor. Cette influence depuis n'a fait qu'augmenter mais au lieu de se manifester au service du gouvernement, elle est maintenant passée aux ordres de "l'industrie". Le Business en effet s'est aperçu que la science payait et il s'est mis à offrir un nombre de plus en plus grand de postes souvent lucratifs aux diplômés des Universités. Désormais ce n'est plus ni l'enseignement, ni l'administration mais "l'industrie" qui constitue le débouché essentiel de la carrière sociologique. Même les chercheurs doivent souvent indirectement au moins dépendre de son bon vouloir. Une telle situation présente, à côté d'énormes avantages matériels, un très grave danger d'orientation. Certes les sciences sociales ne peuvent pas, sous prétexte de neutralité, refuser de mettre en application les résultats de leurs travaux. Mais les applications à faire ne doivent en aucun cas fausser les perspectives de la recherche. Or c'est malheureusement ce qui se produit de plus en plus. Emportés par le grand courant des "Relations Humaines" beaucoup de social scientists perdent pied. Une sorte de finalisme étroit étouffe l'indépendance des chercheurs qui s'isolent dans leur spécialité et se laissent aller au conformisme pour tout ce qui ne les concerne pas directement.

Prendre conscience de cette situation et la dénoncer c'est déjà la combattre. Il ne nous appartient pas en tant que chercheurs de susciter les changements de conjoncture sociale qui permettront le renversement des tendances actuelles. Mais nous pouvons faire leur critique et réveiller la discussion. La sociologie de la connaissance, l'étude du social control nous fournissent à cet égard des armes excellentes.

Nous en arrivons ainsi naturellement à la lutte sur le plan théorique. Le succès du mouvement des "Relations Humaines" dans le domaine des idées est dû, avant tout, nous l'avons déjà noté aux faiblesses de la sociologie contemporaine. C'est donc à ces faiblesses qu'il importe de remédier si l'on veut faire disparaître le climat favorable dont ce mouvement a jusqu'à présent bénéficié.

La principale de ces faiblesses est, à notre avis, le manque de perspectives historiques. Certes il importe de se garder de ces grandes synthèses "globalistes" qui rapetissent notre monde actuel jusqu'à n'en plus faire qu'une séquelle des incessantes oscillations de l'histoire universelle. Mais il est tout aussi vain de se contenter d'accumuler du fait comme un entomologiste ou de se réfugier dans l'abstraction en raisonnant sur un "homo sociologus" aussi abstrait que l'homo exonomicus des économistes

classiques. Cette timidité est particulièrement frappante en matière de conflits du travail. Sous prétexte de traiter le phénomène d'une manière objective, comme des ethnologues, interprétant les moeurs d'une tribu primitive, de nombreux sociologues écartent délibérément de leur analyse tout ce qui se rapporte au contexte économique social et politique général. Warner et Low, par exemple, nous expliquent la révolution qui a transformé Yankee city d'une open-shop town en une union-shop town par le remplacement des patrons patriarcaux d'autrefois par les managers impersonnels new-yorkais, par la disparition presque complète des qualifications professionnelles et du prestige dû à l'ancienneté et à l'habileté dans le métier et enfin par le manque de communications entre patrons et ouvriers (1). Personne ne niera que ces transformations sont importantes et que Warner et son équipe ont fait avancer nos connaissances sur ce point. Bien sûr c'est contre les conditions que leur sont faites que les grévistes se révoltent et il est nécessaire de les étudier. Mais ce n'est pas parce que certains marxistes ont abusé des spéculations sur la combattivité du prolétariat que l'initiative ouvrière ne doit pas être étudiée de près. La grève est aussi un acte positif d'affirmation qui peut difficilement se produire en dehors d'une tradition déjà existante de culture ouvrière et un acte de guerre qui, au moins dans certaines limites, dépend des chances de succès et par conséquent de l'équilibre des forces entre les classes antagonistes. Pour bien comprendre le phénomène complexe qu'elle représente, il faudrait faire porter les recherches à la fois sur le mode d'organisation ouvrière et son histoire, sur le développement des méthodes de domination sociale et sur l'étude des conditions de travail et des conditions de communication entre les différentes classes sociales et de leurs transformations.

La même volonté de retrouver le concret par une analyse à la fois empiriste et historique devrait nous aider à lutter contre les préjugés encore simplistes qu'on retrouve dans la théorie des opinions et dans les conclusions hâtives qu'on est trop souvent tenté d'en tirer. Repètons-le avec Allison Davis (2) si la comparaison des tests d'intelligence d'enfants de classe différente montre que ceux des enfants issus des classes aisées sont supérieurs à ceux des enfants issus des classes pauvres, cela prouve seulement que les connaissances et les attitudes jugées dans ces tests sont celles prévalant dans les classes aisées.

La normale déterminée par de pareils sondages - et sommes-nous en mesure pour le moment d'aller plus loin - semble bien fragile. Nos sociétés sont si diverses que les difficultés qu'un individu éprouve à s'adapter à un groupe ne signifient souvent pas du tout qu'il est déficient mais bien plutôt qu'il aspire à s'intégrer à un autre groupe ou qu'il participe déjà à un autre groupe. L'obliger à résoudre son conflit intérieur de la façon qui troublera le moins l'ordre de la société suppose un acte de foi presque métaphysique dans cet ordre. Rien ne nous autorise pour le moment à trancher. Certes ce problème de la normale ne peut être esquivé et nous croyons personnellement qu'il constituera le grand problème de la sociologie de demain.

(1) Lloyd Warner et J.O. Law: The social system of a modern factory; The strike; a social analysis, 1 vol. New Haven 1947.

(2) Rapport à la Midcentury White House Children's conference.
Cf. Michel Crozier: Human Engineering, Temps Modernes, vol. 69, pages 44 et suites.
La Civilisation Technique, ibidem, vol. 76, pages 1497 et sv.
Réflexions sociologiques sur les grèves Américaines, Cahiers internationaux de Sociologie, vol. 13, pages 156 et sv.

Mais s'il n'est pas légitime de nier d'avance l'idée qu'il est possible de déterminer une normale, il est bien léger de considérer que le problème est déjà résolu.

Nous sommes loin encore de pouvoir envisager les rapports entre patrons et ouvriers d'une manière vraiment objective. Il s'agit là d'un domaine concret où on ne peut échapper à la complexité du fait vivant avec tout ce que cela recèle de passion qu'en se réfugiant dans l'insignifiance et l'abstraction ou en accomplissant sous le couvert de procédés statistiques un véritable choix métaphysique. Mais en luttant contre de telles complaisances nous combattons à la fois contre le mouvement des "Relations Humaines" et pour le progrès de la connaissance sociologique.

ASSOCIATION INTERNATIONALE DE SOCIOLOGIE
INTERNATIONAL SOCIOLOGICAL ASSOCIATION

CONGRES DE LIEGE

24 aout - 1er septembre 1953

LIEGE CONGRESS

24 August - 1 September 1953

Sect. II.

Les conflits industriels
et leur solution

Sect. II.

Industrial Conflicts and
their Mediation.

PROBLEMS OF INDUSTRIAL CONFLICTS AND THEIR MEDIATION

Dr. Theo Pirker

Wirtschaftswissenschaftliches Institut
der Gewerkschaften, Köln.

PROBLEMS OF INDUSTRIAL CONFLICTS AND THEIR MEDIATION

Dr. Theo Pirker

Wirtschaftswissenschaftliches Institut
der Gewerkschaften, Köln.

Nicht nur der allgemeine Gebrauch, sondern auch das spezielle Bewusstsein verbindet mit dem Begriffe der Ordnung meist gleichzeitig die Begriffe der Stabilität, der Spannungslosigkeit, des Friedens; so wird Ordnung definiert als der spannungslose oder stabile Zustand sozialer Gebilde. Diese Auffassung von sozialer Ordnung ist für die Sozialwissenschaften und insbesondere für die Soziologie wertlos. Der Begriff Ordnung ist nur dann ein soziologischer Begriff, wenn er dem positiven Charakter der Soziologie gemäß, ohne normative Unterscheidungen gebraucht wird. Von sozialer Ordnung ist soziologisch also nur zu sprechen, wenn ein soziales Phänomen erfassbare, bestimmbare, regelmäßige und typische Merkmale zeigt - sei es der Organisation, der Struktur, des Verhaltens oder des Bewusstseins - die es dem Soziologen erlauben, ein geschlossenes Modell sozialer Ordnung zu erarbeiten. Sind keine erfassbaren, bestimmbaren, regelmäßigen, typischen Merkmale aufweisbar, so liegt ein nicht geordnetes soziales Phänomen vor.

Auf dem Gebiete der Industriesoziologie gibt es eine Reihe von Phänomenen, die in diesem Sinne als ungeordnet im Rahmen eines bestimmten Modells industrieller Ordnung bezeichnet werden müssen. Der soziologische Forscher trifft jedoch nur auf bestimmten Gebieten der sozialen Wirklichkeit auf ungeordnete Phänomene dieser Art. Vielmehr begegnen ihm Phänomene, deren Merkmale nicht in einem einzigen Modell industrieller Ordnung unterzubringen sind, sondern zu deren Erfassung er eines verfeinerten oder eines weiteren Modells oder weiterer Modelle bedarf. Hat der soziologische Begriff der Ordnung dann überhaupt noch etwas mit den allgemeinen Vorstellungen von sozialer Ordnung gemein oder hat er einen völlig anderen Inhalt? Diese Frage ist zu beantworten, denn keine Sozialwissenschaft und insbesondere nicht die Soziologie kann es sich leisten, eine esoterische Terminologie zu verwenden, noch kann sie von ihrer pädagogischen Funktion im Rahmen der gesamtgesellschaftlichen Funktionen absehen.

Wird der Begriff der Ordnung nicht im allgemeinen Sinne gebraucht, so ist es ganz klar, dass der Soziologie, wenn er sich daran macht, eine Theorie der industriellen Ordnung aus der Fülle seines empirisch erarbeiteten Materials heraus zu erstellen oder wenn er daran geht, Techniken zur Beeinflussung der industriellen Ordnung zu empfehlen, sich von unsoziologischen Vorstellungen wie "gesunde" oder "organische" Ordnung trennen muss. Tut dies der Soziologie nicht, so hat er die Ordnungsanschauungen des Praktikers nur wissenschaftlich verbrämmt: er ist zum Ideologen einer bestimmten interessenbestimmten Ordnungsvorstellung geworden. Die soziotechnische Aufgabe im Rahmen der industriellen Ordnung darf deshalb nicht als "Befriedigung", "Anpassung", "Entspannung" gesehen werden.

Dem industriellen Praktiker eine richtige Anschauung von industrieller Ordnung zu vermitteln, mit ihm zusammen eine Soziotechnik des Industriebetriebs zu erarbeiten, ist eine wichtige Aufgabe des Soziologen. Diese Aufgabe zu lösen ist möglich, denn der allgemeine Begriff von Ordnung kommt dem soziologischen Begriff des Gleichgewichts sehr nahe. Die allgemeinen Formen von industrieller "Unordnung" erweisen sich bei näherer Untersuchung als Störungen des Gleichgewichts. Dabei verstehen wir unter Gleichgewichts die Funktionsentsprechung eines sozialen Phänomens auf dem Gebiete der Organisation, der Struktur, des Verhaltens, des Bewusstseins. Von industrieller Unordnung sprechen wir allgemein dann, wenn

Phänomene der industriellen Organisation; der Struktur, des Verhaltens, des Bewusstseins den industriellen Funktionen nicht entsprechen und ihnen noch nicht oder nicht mehr gemäss sind. Die soziotechnische Aufgabe besteht demnach darin, Formen der Organisation, der Struktur, des Verhaltens, des Bewusstseins zu entwickeln, die den Funktionen der industriellen Objekte entsprechen. Bevor diese Aufgabe jedoch gelöst werden kann, muss die Industriesoziologie die Funktion industrieller Objekte empirisch erforschen und sie theoretisch darstellen. Ohne empirisches Material als Ergebnis der Forschung, ohne eine zureichende theoretische Erarbeitung dieses Materials, ohne die Sammlung der Erfahrungsergebnisse aus Praxis und Forschung wird jeder Versuch der Überwindung industrieller "Unordnung" fragwürdig sein.

Voraus jedoch einige Klärungen: Die typischen Probleme der Störungen des industriellen Gleichgewichts sind nicht erfassbar indem man sich den schärfsten Formen zuwendet, deren Auswirkungen meist überschätzt werden und deren Gründe allgemeiner sozialer Natur sind. Dauern wirkende Störungen des Gleichgewichts sind die weitaus stärkeren Hemmnisse der Funktionen der industriellen Objekte.

Es ist weiter äusserst problematisch von industriellen Störungen und ihrer Überwindung im allgemeinen zu sprechen, denn jedes Phänomen der Störung des Gleichgewichts ist von einer Reihe Faktoren abhängig; deren Wichtigkeit im Rahmen eines bestimmten industriellen Gleichgewichts, stets variiert. Aus diesen Gründe erlauben sie mir, nur von den Störungen des industriellen Gleichgewichts zu sprechen in Bezug auf Grossbetriebe (Werke) der eisen- und stahlerzeugenden Industrie in Westdeutschland. Die folgenden Ausführungen stützen sich auf zweijährige Untersuchungen in dem gemischten Eisen- und Stahlwerken und sind sowohl des Ergebnis der empirischen Forschung als auch Erfahrungsergebnis der Durchführung dieser Forschung.

Die offensichtliche Störung des Gleichgewichts einer industriellen Organisation ist die Diskrepanz zwischen der regionalen Wichtigkeit des industriellen Grossbetriebs und der bewusstseinsmässigen und institutionellen Erfassung dieser Wichtigkeit. Die Funktionen des industriellen Grossbetriebs werden im Rahmen der Region meist nur administrativ-fiskalisch, reglementierend oder im repräsentativen Sinne erfasst, jedoch nicht in ihrer Gesamtheit. Die neue Wichtigkeit des industriellen Grossbetriebs im Rahmen einer Region beruht nicht allein darauf, dass der Grossbetrieb immer mehr Arbeitskräfte benötigt und die Zahl der Belegschaftsmitglieder immer grössere Prozentsätze der Gesamtbevölkerung darstellt, sie ist insbesondere Resultat der sich immer stärker ausdehnenden betrieblichen Sozialpolitik der grossen Industrieunternehmen. Das Ziel dieser Sozialpolitik der Industriebetriebe ist dabei, einen relativ statischen sozialen Raum zu schaffen, der aus der hohen Mobilität der Gesamtgesellschaft und damit auch der Region "ausgeklammert" werden soll. Bereits das Ziel dieser Sozialpolitik der industriellen Grossbetriebe ist eine Objektivierung der Störung des Gleichgewichts zwischen industriellen Grossbetrieb und Region. Die Organisierung regionaler Planung ist Voraussetzung, um die Gleichgewichtsstörungen der industriellen Organisation, die in der neuen Wichtigkeit der industriellen Grossbetriebe liegen, zu überwinden.

Eines der untrüglichsten Zeichen der Störung des regionalen industriellen Gleichgewichts tritt in Westdeutschland auf durch die Verschiedenheit der sozialen Lage der Mitglieder der grossen Industrieunternehmen (der Arbeiter und Angestellten) zu den Angehörigen der anderen Industriezweige in der gleichen Region. Die Privilegiertheit der Angehörigen des industriellen Grossbetriebs resultiert aus der allgemeinen Arbeitsmarktlage des Unternehmens, die von den regionalen Funktionen des industriellen Grossbetriebs nicht berührt wird. Es ist in dieser Hinsicht von einer Wucherung der sozialen Leistungen und Einrichtungen der industriellen Grossbetriebe in den Industrieregionen zu sprechen, die im Widerspruche zu den Funktionen des industriellen Grossbetriebs stehen, da sie meist auf Kosten des regionalen Gleichgewichts gehen. Diese Diskrepanz und diese Störung

des sozialen Gleichgewichts kann nur überwunden werden, indem die grossen Industriebetriebe und Industrieunternehmen einer Region alle Massnahmen, die sich unmittelbar auf die soziale Situation der Region auswirken im Rahmen einer regionalen Vereinigung vorplanen und durchführen. In Westdeutschland ist dieser Weg bereits auf dem Gebiete des Wohnungsbaus an der Ruhr mit Erfolg beschritten worden.

Eine empfindliche Störung des sozialen Gleichgewichts innerhalb einer industriellen Region wird auch dadurch deutlich, dass die Altersstruktur der industriellen Grossbetriebe meist negativer ist als die Altersstruktur der aktiven Bevölkerung der Region, das heisst dass die leistungsfähigsten Generationsgruppen in noch geringerer Masse im Altersaufbau der Belegschaft der industriellen Grossbetriebe repräsentiert sind als es im Altersaufbau der aktiven Bevölkerung der Region der Fall ist. Dieser Zustand ist umso fragwürdiger als gleichzeitig die physischen Arbeitsanforderungen in den untersuchten Grossbetrieben gegenüber den Betrieben der verarbeitenden Industrie, sowie auch den Dienst-Betrieben relativ schwer sind. Für neue Bevölkerungsteile der Region ist das Eindringen in diese privilegierten industriellen Grossbetriebe äusserst schwer und ist meist nur über familiäre oder organisatorische Beziehungen möglich. Die Arbeitsmarktpolitik der industriellen Grossbetriebe bedarf auf diesem Gebiete einer dringenden Versachlichung. Zum Teil sind auf dem Gebiete der Lehrlingsprüfung und Lehrlingsauslese Ansätze zu einer versachlichten Praxis vorhanden, die jedoch meist durch Korrekturen aus Motiven familiaristischer Vorstellungen industrieller Ordnung zunichte gemacht werden.

Eine besonders gefährliche Diskrepanz zwischen den Funktionen des industriellen Grossbetriebe und der gängigen Praxis zeigt sich in den Methoden der Vorgesetzten-Auslese. Die autoritäre Betriebsverfassung beinhaltet als höchste industrielle Tugend die Loyalität des Arbeiters zu seinem Betrieb. Wenn auch de jure die Freizügigkeit des Arbeiters gesichert war, so gab für einzelne aktive Arbeiter bestimmte allgemeine Aufstiegchancen auf, wenn er seinen Arbeitsplatz wechselte: sei es entweder von Industriegruppe zu Industriegruppe, oder von Unternehmen zu Unternehmen, oder sogar von Einzelbetrieb zu Einzelbetrieb des gleichen Werkes. Nur in Perioden industrieller Expansion wurde durch die Werksleistungen die freiwillige Mobilität des Arbeiters begrüsst, in allen anderen Fällen wurde sie als ein untragliches Zeichen von "Unruhe" und "Illoyalität" bewertet. Die pragmatische Methode der Selektion in der Arbeitsgruppe - des "Nachrückens" vom letzten zum ersten Mann - die dabei geübte Abschwächung der erworbenen Positionsfähigkeiten gegenüber den nachfolgenden Arbeitsplatzpositionen der gleichen Arbeitsgruppe hat eine relativ stabile Belegschaft zur Voraussetzung. Das Ergebnis dieser Selektionsmethode ist der erste Mann, Vorarbeiter und Meister, der seine Aufgaben - unter Voraussetzung relativ gleichbleibender Bedingungen - durch einen maximalen Grad von Routine beherrscht: dessen Beweglichkeit jedoch äusserst gering ist. Weiter wirkt sich diese Selektionspraxis auch negativ auf die Altersstruktur und die Struktur der Betriebszugehörigkeit der unteren und mittleren technischen Kader aus, da die Praxis der Übermittlung von Führungsfähigkeiten einen zu grossen Zeitraum beansprucht. Aus diesen Grunde ist der grösste Prozentsatz der unteren technischen Kader bei einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 15 Jahren erst beförderungswürdig. Da jedoch gleichzeitig grössere Leistungsanforderungen an die technischen Kader gestellt werden, wird ein Beförderungsalter zwischen 30 und 40 Jahren bevorzugt, sodass in besonderer Weise Arbeiter befördert wurden, die nach Abschluss ihrer Schulzeit unmittelbar oder nach Ablauf einiger Jahre in die Betriebe auf dem Wege familiärer Beziehungen eingestellt wurden. Die überaus starke familiäre Verflechtung der unteren und mittleren technischen Kader (erste Männer, Vorarbeiter, Meister) muss sich gegenüber den Gruppen der Neubelegschaft als Barriere der Aufstiegsmöglichkeiten auswirken. Das Bewusstsein geringer Aufstiegsmöglichkeit stellt ein typisches Merkmal der neuen und jungen Arbeiterschaft in den von uns untersuchten industriellen Grossbetrieben dar und

muss als Sympton von Gruppenspannungen in den industriellen Grossbetrieben gewertet werden. Die gegenwärtigen und zukünftigen Aufgaben des modernen Industriebetriebs erfordern jedoch einen beweglichen Typ des Industriearbeiters und insbesondere der technischen Kader. Die Stabilisierungspraxis der Grossunternehmen ist in der Periode der Rationalisierung der industriellen Ordnung auf die Dauer nicht mehr aufrecht zu erhalten und muss in Widerspruch mit den Funktionen der industriellen Organisation kommen. Die Förderung der Mobilität der Arbeitskräfte im Rahmen des volkswirtschaftlichen Raumes, der Industrie-Gruppe und der Industrieregion ist eine vordringliche Aufgabe um bestimmte Gleichgewichtsstörungen der industriellen Ordnung zu überwinden. Die industriellen Grossbetriebe im Rahmen einer Industrieregion sollen zu diesem Zwecke alle Aufgaben der Auslese und Beförderung gemeinsam lösen, wobei insbesondere der Austausch von Betrieb zu Betrieb der zur Beförderung selektierten Arbeiter oder der unteren und mittleren technischen Kader durchgeführt werden muss. Im Rahmen der gegenwärtigen industriellen Ordnung und ihrer weiteren Entwicklung wird es äusserst fragwürdig sein, Breschen des Aufstieges zu legen, das heisst, einem grösseren Prozentsatz von Arbeitern Aufstiegsmöglichkeiten zu geben. Das Bewusstsein Barrieren der Aufstiegsmöglichkeiten kann nur überwunden werden durch eine Versachlichung der Selektion, sowohl nach den Merkmalen als auch nach den Methoden. Letztenendes jedoch wird diese Frage nur gelöst werden können durch eine weitgehende Auflösung der hierarchisch-autoritären Ordnung des industriellen Grossbetriebs, durch eine Demokratisierung der Betriebsverfassung von Management bis zur Arbeitsgruppe.

Das schärfste Problem der Störung des sozialen Gleichgewichts stellt sich jedoch für die grossen Werke an der Ruhr durch das Einströmen neuer und junger Belegschaften. Die Neuebelegschaften (Eintritte seit 1945) stellen in den Grossbetrieben 40 bis 60% der Gesamtbelegschaft. In der Geschichte der Ruhrindustrie ist ein Einstrom so grosser Neuebelegschaften in den Grossbetrieben nur noch vor dem 1. Weltkrieg zu verzeichnen. Die Aufgabe der Integration der Neuebelegschaften stellt sich jedoch gegenwärtig völlig anders als in der Zeit der grossen Ost - West-Wanderung (Ostpreussen - Ruhrgebiet). Für die aus agrarischen Gebieten kommenden neuen Industriearbeiter stellte der Wechsel - auch bei schlechtesten Arbeitsbedingungen - stets eine Verbesserung ihrer sozialen Lage, eine Erhöhung ihres Status dar. Gleichzeitig ergaben sich grosse Aufstiegsmöglichkeiten, da sich die deutsche Eisen- und Stahlindustrie in einer Periode starker Expansion befand. Die Unterwerfung unter eine paramilitärische oder paternalistische aber stets streng autoritäre Betriebsverfassung - wie sie insbesondere in der deutschen Stahlindustrie vorherrschte - war keine Quelle von Reibungen oder Widerstand, weil diese autoritäre Ordnung in ihren Prinzipien und Praktiken sich nur wenig von der halbfeudalen Ordnung in den Agrargebieten des deutschen Ostens unterschied. Diese halb-autoritäre Ordnung im Rahmen des industriellen Grossbetriebs hatte in dieser Periode noch ihre funktionale Bedeutung darin, indem die Neuebelegschaften an den rationalen Rythmus der industriellen Arbeit gewöhnt werden mussten.

Das Problem der Integration der Neuebelegschaften in die Ordnung der Grossbetriebe ist heute jedoch völlig anderer Natur. Bei den gegenwärtigen Neuebelegschaften handelt es sich meist um industriegewohnte Gruppen mit grossen technischen Erfahrungen - maschinengewohnt, wenn nicht sogar maschinenvertraut - denen die alten Formen der betrieblichen Ordnung als "Unterdrückung" erscheinen müssen. Weiter wird ihnen die Übernahme von Arbeitsplätzen mit grosser physischer Beanspruchung - wie sie in der deutschen Hüttenindustrie wegen ihrer relativen technischen Überalterung noch in grosser Anzahl vorhanden sind und die der neue Industriearbeiter von 1914 als selbstverständlich betrachtete - als besonders Belastung erscheinen. Da die Kader-Funktionen - zum Teil die gewerkschaftlichen Vertrauensleute und Betriebsräte mit eingeschlossen - von Vertretern der Altbelegschaft besetzt sind, der Aufstiegdruck der Neuebelegschaften jedoch relativ

gross ist, sehen sie sich einer betrieblichen Ordnung gegenüber gestellt, die ihnen kaum Aufstiegschancen einräumt. So entwickeln die Neubelegschaften Verhaltensweisen, wie sie typisch unterprivilegierten Gruppen im Industriebetrieb entsprechen. Dabei ist hervorzuheben, dass es sich um Formen der Unterprivilegiertheit in regional hochgeschützten Grossbetrieben handelt.

Eine besondere Rolle innerhalb der Neubelegschaften spielen dabei die jungen Generationsgruppen, die über einen hohen Grad von Maschinenvertrautheit - den sie sich zum Teil in langjährigen Dienst in den technischen Einheiten der militärischen Organisationen erworben haben - über hohe Leistungsfähigkeit und einen sehr hohen Grad von Aufstiegsdruck verfügen und damit alle Voraussetzungen erfüllen, um zu einer gegen die bestehende Betriebsverfassung rebellierenden Gruppe zu werden. Zum geringen Teil findet der Druck dieser jüngeren Generationsgruppen seinen Ausdruck in erhöhter gewerkschaftlicher Aktivität; so stellen Neubelegschaftsgruppen und junge Generationsgruppen einen stärkeren Prozentsatz bei den sozialen Kader als bei den übrigen Kadergruppen.

Die Integration der Neubelegschaften und der erwähnten jungen Generationsgruppen in die Betriebe wird letztendlich nur möglich sein durch Versachlichung bestimmter Management-Praktiken: wie Arbeitsplatzbewertung, Lohnfestsetzung, Auslese, Förderung und Beförderung, sowie durch Formen der Demokratisierung der Betriebsverfassung von der Intensivierung der Information, der Organisation der Beteiligung an Entscheidungen des Managements bis zu einer unmittelbaren Demokratisierung der Arbeitsgruppe und der Selbstbestimmung des Arbeitsablaufs durch die Arbeitsgruppen.

Selbstverständlich ist es im beschränkten Rahmen dieser Ausführungen nicht möglich, nur allgemein die wichtigsten Störungen des sozialen Gleichgewichts in den von uns untersuchten Grossbetrieben der deutschen Eisen- und Stahlindustrie darzustellen, geschweige denn die Einrichtungen und Methoden zur Überwindung dieser Störungen zu beschreiben. Diese kurze Darstellung bekommt vielleicht erst ihren besonderen Wert durch einen Vergleich der grundsätzlichen Position im Bezug auf die Fragen des sozialen Gleichgewichts im industriellen Grossbetrieb, die verschiedenen Formen der Störung wie den verschiedenen Methoden der Überwindung wie sie hier auf diesem Kongress noch vorgebracht werden.

