

Reports/Studies
Rapports/Études



Fundação Cuidar o Futuro

Division for the Study
of Development

Division de l'étude du
développement

Unesco, Paris



PROBLEMES, METHODES ET TECHNIQUES RELATIVES
A L'INSTITUTIONNALISATION DE LA PARTICIPATION
DES POPULATIONS AU DEVELOPPEMENT DANS DIFFE-
RENTS CONTEXTES SOCIO-ECONOMIQUES, POLITIQUES
ET CULTURELS, EN PARTICULIER DANS LES PAYS A
REGIME SOCIALISTE COMME LA YUGOSLAVIE ET LES
PAYS EN VOIE DE DEVELOPPEMENT.

par

Fundação Cuidar o Futuro

Rudi SUPEK

Professeur

Institut de Recherche Sociale

Université de Zagreb

YUGOSLAVIE

SS-83/WS/34

Les vues exprimées dans le présent document, la sélection des faits
et l'interprétation qui en est donnée engagent la seule responsa-
bilité de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement l'opinion de
l'Unesco

Original : Français
Septembre 1979



ORGANISATION DES NATIONS UNIES
POUR L'EDUCATION, LA SCIENCE ET LA CULTURE

Réunion d'experts sur les possibilités d'institutionnaliser la participation des populations au développement, en tenant compte de différents contextes socio-politiques, économiques et culturels.

Dakar, Sénégal, 10 - 14 décembre 1979

PROBLEMES, METHODES ET TECHNIQUES RELATIVES A L'INSTITUTIONNALISATION DE LA PARTICIPATION DES POPULATIONS AU DEVELOPPEMENT DANS DIFFERENTS CONTEXTES SOCIO-ECONOMIQUES, POLITIQUES ET CULTURELS, EN PARTICULIER DANS LES PAYS A REGIME SOCIALISTE COMME LA YOUGOSLAVIE ET LES PAYS EN VOIE DE DEVELOPPEMENT.

par

Rudi SUPEK
Professeur
Institut de Recherche Sociale
Université de Zagreb

YOUGOSLAVIE

Les vues exprimées dans ce document, le choix des faits présentés et les jugements portés sur ces faits n'engagent que l'auteur et ne reflètent pas nécessairement le point de vue de l'Unesco.



Table des matières

I . Les prémisses théoriques et analytiques de la participation institutionnalisée	1
III. La participation et la démocratie industrielle	
A. Diversité et complexité de la participation	13
B. Participation partielle et pleine participation	24
C. Typologie de la participation	37
III. Les organisations partielles : expériences et problèmes	42
1. Le développement de l'autogestion dans l'entreprise	43
2. De quoi dépend l'intensité de la participation	54
3. Structure du pouvoir, hiérarchie et idéologie	57
4. Les raisons de la persistance des structures autocratiques dans les organisations autogérées	65
5. L'efficacité économique et l'autogestion	77
6. Conclusions: problèmes et perspectives	85
IV . La participation au niveau global de la société	88
1. L'intensité de la participation dans le cadre global	91
2. La distance du centre favorise la participation au niveau local	93
3. Les rapports fédératifs et le système de délégations: quelques problèmes	95
A. L'organisation de la Fédération	96
B. Le système de délégations	99



PROBLEMES, METHODES ET TECHNIQUES

RELATIVES A L'INSTITUTIONNALISATION DE LA PARTICIPATION
DES POPULATIONS AU DEVELOPPEMENT DANS DIFFERENTS CONTEX-
TES SOCIO-ECONOMIQUES, POLITIQUES ET CULTURELS, EN PAR-
TICULIER DANS LES PAYS A REGIME SOCIALISTE COMME LA
YUGOSLAVIE ET LES PAYS EN VOIE DE DEVELOPPEMENT.

I. LES PREMISSES THEORIQUES ET ANALYTIQUES DE LA PARTICIPATION INSTITUTIONNALISEE.

Dans cette étude nous allons partir de l'expérience yougoslave, parce que c'est le seul pays où le principe de l'autogestion ouvrière a été appliqué au système global de la société, ce qui nous permet de parler du socialisme autogestionnaire. En traitant des formes institutionnalisées dans un exposé relativement court on se voit dans l'obligation de décrire brièvement les suppositions théoriques et méthodologiques dont cette étude devait procéder. Sans cette référence aux cadres théoriques il serait difficile de saisir certaines positions critiques ou descriptions analytiques, étant donné que l'accentuation de certains faits et rapports dépend aussi bien du cadre théorique que des préférences de l'auteur. Ainsi nous voudrions attirer l'attention sur quelques points de départ ayant une portée conceptuelle plus large :

1. "Les hommes font eux-mêmes leur histoire". "Mais ils la font dans des conditions historiques bien déterminées, indépendantes de leur volonté". La première thèse ouvre le champ d'action historique devant les hommes, mais



la deuxième le limite en lui imposant certaines conditions dont il faut tenir compte. L'ouverture ou la rupture historique semble toujours plus radicale quand les conditions objectives requises par rapport aux buts à réaliser ne sont pas entièrement remplies (par exemple, dans un pays qui veut instaurer un régime socialiste en utilisant, entre autres, l'industrialisation comme son présupposé); en revanche, elle semble moins radicale quand les conditions objectives existent déjà ou quand "la société ancienne est grosse de la société nouvelle" (Marx). Pourtant si l'ouverture ou la liberté d'action semble plus large dans le premier cas, cela ne signifie guère que les risques à prendre soient inférieurs dans le second. En fait, ils sont les mêmes : créer les préconditions d'un développement d'une part, ou éliminer les conditions aliénantes déjà existentes d'autre part, présentent la même difficulté et comportent les mêmes risques. Les alternatives envisagées dans une situation donnée incluent toujours la possibilité d'erreur, de déviation, d'imprévu, de hasard incalculable et, ce qui est pire, de l'absence de forces capables de réagir immédiatement à de tels défauts dans une période historique donnée. C'est pourquoi l'étude de l'édification d'une société quelconque exige une connaissance solide des tentatives historiques les plus évoluées, marquées soit par leur nouveauté soit par leur maturité. C'est pourquoi, si l'on veut parler de l'autogestion ouvrière, il est indispensable de bien connaître sa déviation, à savoir le socialisme étatiste (comme une "tentative nouvelle"), ou sa contradiction, à savoir le capitalisme d'Etat (comme un système qu'il faut dépasser).

2. Une société concrète peut toujours être analysée sur trois niveaux différents :



a) Historique, relatif à son développement socio-économique et culturel, ayant en vue sa continuité et ses accidents dans le temps;

b) Systemique, à l'égard du fonctionnement de son système socio-économique, et

c) au niveau de son régime politique, dominé par le rôle des organisations politiques et des personnalités particulières (par exemple, le stalinisme est toujours traité en URSS comme un système personnel, celui du "culte de la personnalité"). Bien que le rôle des conditions historiques et des personnalités soit extrêmement important dans la vie d'une nation ou d'un peuple, nous préférons nous orienter vers les réflexions et considérations provenant de ce que nous concevons comme un système social et économique, donc de sa structure institutionnalisée, exprimée essentiellement dans les principes de sa constitution ainsi que dans ses organisations politiques et économiques fondamentales.(1)

Il est évident que le débat qui se poursuit au sujet du capitalisme et du socialisme, ou du socialisme étatiste et autogestionnaire, touche à certains principes fondamentaux de l'organisation de ces sociétés, aux principes qui doivent être, bien entendu, éprouvés dans la pratique réelle de la vie des sociétés respectives. Notre intention est justement d'examiner les principes constitutifs du socialisme autogestionnaire, confrontés à ceux du socialisme étatiste, afin de pouvoir saisir l'importance de la

(1) - Nous n'avons pas cependant l'intention de nous placer dans la perspective du "system analysis", tel qu'il fut conçu par Bertalanffy, Ashby, Buckley et autres, car nous avons de l'analyse du système une conception moins organiciste et plus dialectique.



participation ouvrière dans la gestion de la société et, plus généralement, l'importance de l'intégration sociale. On verra que l'intégration sociale dans le socialisme étatique se réalise en premier lieu par les moyens politiques, par les forces aliénées de la société, tandis que dans le socialisme autogestionnaire cette intégration se fait, en principe et en premier lieu, à la suite de la participation des ouvriers dans la gestion des entreprises et de la participation de la population dans la commune, donc par les forces sociales désaliénées.

3. Quand on parle de la participation, il faut distinguer les conceptions fondées sur la "démocratie participative" de celles fondées sur la "démocratie industrielle", car il est vrai que certains auteurs ont tendance à les confondre. (1)

La raison de cette distinction nous paraît résider dans le fait que le mouvement autogestionnaire comporte un fort courant anti-institutionnel, tandis que la démocratie industrielle reste une forme constitutionnelle, donc institution composante de l'organisation sociale. A propos de ce courant anti-institutionnel, il faut savoir que la démocratie participative trouve ses origines et sa source d'inspiration dans des courants d'idées et de traditions très divers : par exemple dans la recherche des "petits groupes" (K. Lewin) et leur démocratisation en vue de la cohésion interne optimale et qui se mesure au degré de participation de chaque individu; puis dans la tradition

(1) - Ansi C.G. Benello et D. Roussopoulos définissent-ils la "démocratie participative" en termes de démocratie industrielle : "dans la démocratie participative se trouve la mise en oeuvre des décisions; un processus par lequel les hommes proposent, discutent, décident, planifient et réalisent ces décisions qui concernent leur vie. Il convient que les décisions forment un processus continu et important, qu'il se déroule plutôt de manière im-

(fin de la note p. suivante)



psychologique de John Dewey, avec la mise au jour des mécanismes de motivation et de la disposition individuelle à accomplir certaines tâches; dans la psychothérapie, particulièrement dans la "thérapie de groupes" ou la Rogers-thérapie, qui mettent l'accent sur la libre expression de tout participant; enfin dans les mouvements philosophiques et politiques, comme ceux des anarchistes, communistes de gauche ou socialistes libertaires, ou même les mouvements d'inspiration religieuse comme celui des Quakers ou de Gandhi.

Toujours est-il qu'il s'agit d'une participation communautaire, pleine de sens, où l'individu, de bon gré, participe à un projet commun, où il accepte les buts de la collectivité et s'identifie avec eux. On peut dire que cette participation communautaire ne suppose pas un intérêt particulier ou égoïste dans une entreprise collective, mais une forme de vie en commun avec des intérêts multiples et l'identification individuelle avec la collectivité des égaux. La motivation doit en venir de l'intérieur et non pas d'un objectif tout extérieur et momentané. C'est pourquoi la participation y dépasse nécessairement les cadres d'une institution particulière et même s'y trouve en opposition, car les institutions tendent vers des rapports fonctionnels et désindividualisés combattant toute forme de "familiarité", tandis que la participation communautaire exige des relations personnelles plus approfondies, des vis-à-vis et des face-à-face.

(fin note p. précédente) - ...médiante que par l'intermédiaire de représentants, et qu'il soit organisé plutôt en rapport avec les problèmes qu'avec les personnes... La démocratie participative est pour cela un processus socialiste en vertu de ses revendications de la démocratisation de la propriété, afin que tous puissent délibérer et avoir une voix dans leur emploi. Toutes les institutions sociales doivent être démocratisées et non seulement le poste de travail." (The case for participatory democracy, The Viking Press, New York, 1972).



Evidemment, la notion de démocratie participative nous semble plus large et plus collectivisée que celle de démocratie industrielle, en la dépassant et l'approfondissant, mais aussi en la limitant par rapport à ce que nous appelons les droits de l'homme, comme on le verra plus tard. Le concept de démocratie participative peut être le contenu ou l'âme de la forme et du cadre de la démocratie industrielle: c'est tout à la fois un style de vie, une méthode de travail et une technique pour résoudre des conflits inter-humains. Il relève davantage de la pédagogie démocratique et communautaire que des institutions démocratiques, et nous croyons utile de faire la distinction proposée entre la démocratie participative et la démocratie industrielle, avec cette réserve que les changements institutionnels doivent créer la possibilité d'exercice de la démocratie industrielle, au lieu d'attendre, inversement, que les aspirations à la démocratie participative - comme mouvement d'idées - crée les préconditions de sa réalisation institutionnelle. Bien entendu, dans les pays où existent déjà de fortes traditions de la vie communautaire, cela ne peut que faciliter les réformes institutionnelles.

4. La démocratie socialiste signifie essentiellement la participation et le contrôle accru du gouvernement ou de la gestion des affaires sociales par la population, donc remplacement ou approfondissement de la démocratie représentative par des formes de la démocratie directe. Il est bien connu que le mouvement socialiste en Europe a débuté par une critique des droits de l'homme en tant que droits purement formels et limités à la sphère politique, voire contradictoires, parce qu'opposés, en vertu de la défense de la propriété privée sur les moyens de production, aux droits "économiques" et "sociaux". C'est au nom de la correction et de l'élargissement des droits de l'homme que les socialistes utopiques (Owen,



Fourier, Proudhon) et Marx ont soutenu que l'égalité et l'auto-détermination de l'homme dans la sphère de la production matérielle sont aussi les conditions essentielles de l'égalité et de la liberté dans la sphère politique.

C'est pourquoi la démocratie industrielle est devenue de nos jours la pierre de touche de tout socialisme, et il nous semble justifié de mettre en question les pays qui se disent socialistes tout en rejetant la démocratie industrielle. Il faut dire que pour Marx les droits de l'homme ont signifié en premier lieu "la constitution d'un Etat politique et la dissolution de la société bourgeoise en individus indépendants et égoïstes", d'où la nécessité de "révolutionner les parties composantes de cette société" en établissant les rapports des "travailleurs associés" dans l'économie, car l'émancipation de l'homme sera achevée "seulement quand l'homme n'aliénera plus sa force sociale sous sa forme de force politique"(la question juive). La théorie du dépérissement de l'Etat ne fut qu'une conséquence de cette conception de la réappropriation des forces sociales aliénées sous leur forme politique. L'absence de démocratie industrielle dans les sociétés de socialisme étatiste actuelles fournit la preuve de leur caractère non socialiste. Pourquoi ? Parce que pour Marx l'aliénation de l'ouvrier dans sa communauté de travail est une situation bien pire que l'aliénation de la communauté politique. Parlant de l'importance de la grève, Marx observe : "L'être commun (Gemeinwesen) pourtant, dont l'ouvrier est isolé, est un être commun de toute autre réalité et de toute autre ampleur que l'être commun politique. Cet être commun, dont il est séparé par son propre travail, est la vie elle-même, la vie physique et spirituelle, la moralité humaine, l'activité humaine, la jouissance humaine, l'essence humaine." (MEW, Vol. I, réponse à l'article d'un prussien.).



L'autogestion ouvrière semble donc être, dans la pensée marxiste, l'élément fondamental du rétablissement de la communauté de travail, désintégrée par les rapports hiérarchiques et d'exploitation dans le capitalisme. Mais en même temps aussi le fondement de la démocratie socialiste, de cette forme de démocratie directe qui doit rendre le travailleur, ou l'homme - producteur en général, maître de son travail et de sa liberté dans une communauté sociale plus large.

L'autogestion ouvrière a deux fonctions essentielles :

- a) libérer les travailleurs de l'exploitation économique, et
- b) réintégrer l'homme dans sa communauté sociale.

La démocratie industrielle suppose alors d'une part la distribution égalitaire du pouvoir entre les ouvriers associés dans les situations de travail, et d'autre part une intégration sociale à travers le dépassement de l'isolement provoqué aussi bien par la division du travail que par des rapports de domination/subordination.

Bien que le sens de la démocratie industrielle soit la réintégration de l'homme dans la communauté du travail (dans les "associations libres de travailleurs" ou "travail associé"), envisagée dans sa fonction plus profonde, elle est d'abord une forme d'auto-détermination de l'homme en tant que travailleur, un droit naturel de l'homme. Elle présente l'élargissement, mais aussi l'approfondissement des droits de l'homme, donc un droit démocratique fondamental, et comme tel vise l'individu, tout ouvrier, tout travailleur, tout producteur, susceptible de devenir membre d'une association de travail autogérée. La démocratie industrielle est par conséquent une institution sociale, un droit constitutionnel de chaque citoyen dans une société socialiste. Il faut bien garder cette idée en tête



lorsque l'on aborde une discussion sur les problèmes de la démocratie socialiste. L'autogestion ouvrière ou l'auto-détermination de l'homme en tant que producteur y est un principe universel des droits de l'homme.

5. La problème de la stratégie des transformations participatives de la société est une question beaucoup discutée de nos jours aussi bien dans les pays industriellement développés que dans les pays en voie de développement. Les premiers possèdent des avantages dûs à un haut degré de socialisation des rapports de production (grandes collectivités productives, participation à la gestion des entreprises, organisations syndicales et politiques très développées, bon niveau d'éducation, etc...), les seconds mettent en avant les traditions collectivistes (formes coopératives de la vie, grandes familles, coutumes communautaires, etc...). Bien entendu, on doit tenir compte de ces particularités lorsque l'on parle de la stratégie des transformations.

En ce qui concerne les secteurs industriels ou agricoles G.Gurvitch a indiqué trois voies possibles vers l'autogestion, guidé principalement par les expériences européennes :

a) par un mouvement spontané et révolutionnaire (ce fut le cas en Russie en 1917, en Pologne et en Hongrie en 1957, en Tchécoslovaquie en 1968).

b) par un gouvernement issu de la révolution politique (cas de la Yougoslavie)

c) par un développement par étapes en modifiant l'organisation bureaucratique et autocratique des pays socialistes étatistes (il s'agit en premier lieu des pays du "camp socialiste"). Gurvitch se dit "anti-réformiste quand il s'agit du passage du régime capita



liste au régime collectiviste" et "réformiste lorsqu'il s'agit des modifications qui peuvent et doivent intervenir dans le système d'organisation de l'économie nationalisée et planifiée post-révolutionnaire". (1)

Gurvitch a surtout en vue les pays où a eu lieu une révolution socialiste, mais il nous semble plus important encore d'établir une stratégie pour les pays en voie de développement avec des transformations pacifiques et où l'on pourrait parler des formes de l'économie mixte ou transitoires : organisations typiquement capitalistes et formes socialistes (coopératives ou organisations nationalisées et autogérées) ou organisations en voie de transition (avec une gestion participative, paritaire, Mitbestimmung, etc...). Dans le dernier cas il vaudrait mieux parler des "réformes révolutionnaires" dont la typologie n'est pas encore élaborée pour ces pays, mais qui existe pour les pays développés, notamment dans les cadres du "syndicalisme d'entreprise" ou "nouveau syndicalisme". (2)

Ce qui est nouveau dans cette stratégie, c'est le fait que l'ancien dualisme entre le mouvement politique et le mouvement syndical nous semble aujourd'hui dépassé, car les revendications "qualitatives" visant la redistribution du pouvoir dans les entreprises possèdent nécessairement un caractère à la fois économique et politique. Nous pensons que ce dualisme serait difficile à dépasser dans les pays plus retardataires, où la classe laborieuse est surtout dominée par le salariat et manque de "conscience

(1) - Georges Gurvitch, Extraits de l'oeuvre sur l'auto-gestion, in Revue "Autogestion", N° 1, Paris, 1966.

(2) - Voir notamment les oeuvres de S.Mallet (la nouvelle classe ouvrière, Paris 1966; Le pouvoir ouvrier, 1971) et de Ken Coates et Tony Topham (Workers'Control, Peter Owen London 1972).



de classe" adéquate pour aspirer au pouvoir. Pourtant, cette objection ne nous semble pas absolue car surmonter ce manque structural dépend beaucoup des mouvements politiques eux-mêmes et des traditions culturelles : une question qui reste à discuter !

6. En dernier lieu nous voudrions mentionner l'importance du facteur idéologique, dont l'influence dans la mobilisation des forces politiques, l'élaboration du programme d'action, le contrôle et la légitimité du système social est sans doute très grande et, sous certains aspects du développement social, décisive; il ne fera pas l'objet cependant d'une étude particulière dans ce texte. Nous allons nous borner seulement à indiquer son rôle et ses effets dans le fonctionnement du système sans entrer dans l'analyse de son contenu idéologique véritable.

On sait d'ailleurs, que presque tous les pays qui se disent socialistes se réclament du marxisme ou du "marxisme-léninisme" pour justifier l'ordre social et les buts poursuivis. Cependant on sait aussi que ces idéologies officielles contrôlées et définies par les partis communistes dirigeants sont contestées par les marxistes non orthodoxes. Ainsi la majorité des marxistes les plus en vue vivant en dehors des pays du camp socialiste (et bon nombre de ceux qui y vivent) sont considérés par les idéologues officiels du socialisme étatiste comme des "révisionnistes de droite" (au maoïsme est réservée la dénomination de "révisionnisme de gauche"). D'autre part, ces mêmes "révisionnistes de droite" (parmi lesquels on voit citer les noms de Marcuse, Fromm, Lefebvre, Schaff, Garaudy, Habermas, Marek et autres) considèrent ce "marxisme-léninisme" (élaboré en 1930 par Staline, Judine et Mitine lors de la



liquidation de tous les courants philosophiques libres) comme une profonde révision de la pensée de Marx. Il est vrai que ce "marxisme-léninisme" a éliminé du marxisme son noyau anthropologique et humaniste, particulièrement la théorie de l'aliénation et du dépérissement de l'Etat, afin de pouvoir l'adapter à une conception positiviste et étatiste de la société soviétique. (1)

La lutte contre les "révisionnistes de droite" dans les pays du camp socialiste est féroce et va jusqu'à l'extermination de toute influence intellectuelle des marxistes non-dogmatiques, si ce n'est jusqu'à leur extermination physique (pratique fréquente avant 1956).

Fundação Cuidar o Futuro

(1) - Voir à ce sujet entre autres le livre de P. Vranicki, Histoire du Marxisme, édition allemande par Subkamp; édition italienne par Editori reinuti; il existe aussi les éditions espagnole et grecque.



II. LA PARTICIPATION ET LA DEMOCRATIE INDUSTRIELLE

A. Diversité et complexité de la participation.

La notion de "démocratie industrielle" s'est fixée dans la littérature contemporaine sociologique et politique en désignant toutes les formes de gestion des entreprises où les ouvriers participent, de différentes manières et à des degrés divers, à la prise de décisions. Parfois même, on appelle démocratie industrielle le seul effort des employeurs pour consacrer plus d'attention "aux rapports humains", "au climat social", "aux rapports de camaraderie" et à "la gestion orientée vers l'homme" dans l'entreprise, donc, aux formes qui, sans toucher au système hiérarchique des rapports, veulent le rendre plus "démocratique", selon le style du comportement entre supérieurs et subordonnés. Dans ce cas, le style de démocratisation ou le style démocratique de la direction n'est qu'une manière de se comporter selon laquelle le personnage supérieur s'adresse aux subordonnés d'une façon plus attentive, leur demande leurs opinions, les consulte en ce qui concerne la réalisation des tâches communes, etc...Il s'agit donc d'un aspect psychologique du comportement démocratique, sans nullement toucher aux rapports institutionnels concrets. En réalité, il faut dire qu'aujourd'hui l'abus de cette notion de "démocratie industrielle" a de moins en moins de raison d'être parce que l'on commence à l'utiliser par rapport aux droits institutionnels dans le processus même de la décision, donc au droit à sa propre parole. Bien entendu, ce droit à "sa propre parole" est apparu comme conséquence des procédés de négociations qui se sont imposés au



cours des conflits entre les employeurs et les employés. Le règlement contractuel ou légal du droit à la négociation - même avant qu'un conflit ouvert ne surgisse - est déjà la première forme de la participation au processus de la décision. Nous verrons qu'au cours de ce siècle cette notion s'élargit sans cesse par son contenu. Mais nous verrons également que la participation sous-entend les rapports du pouvoir entre les parties antagonistes de sorte qu'elle est encore très loin de la démocratie industrielle.

Ainsi la notion de "participation" dans ses différentes formes indique beaucoup plus les rapports hiérarchiques, c'est-à-dire "non démocratiques", que les rapports démocratiques du pouvoir dans les rapports de production. Etant donné que la "participation" du point de vue psychologique signifie nécessairement une présence et une participation volontaires à une activité, la seule notion de "participation" couvre déjà le fait qu'elle se déroule toujours dans une entreprise selon les rapports rigoureusement fixés du pouvoir, du droit, des compétences, des mécanismes formels et non-formels de la domination et de la subordination, si bien que l'acte volontaire de "participation" présuppose également l'acceptation des rapports donnés du pouvoir. La notion de "participation" cache aussi les rapports réels de la domination et de la subordination, de la dépendance, comme la notion "d'influence" couvre régulièrement les rapports réels du pouvoir. La notion de "participation" comme celle "d'influence" exige qu'on la mette dans une structure déterminée formelle et non formelle du pouvoir.

Une commission du Bureau International du Travail a constaté en 1967 qu'il était très difficile de définir la notion de participation pour qu'elle soit



universellement acceptable. Les membres de la commission, composée de représentants des syndicats, des employeurs, du gouvernement et de l'université sont tombés d'accord sur le fait que cette notion était, en général, utilisée pour la "participation des ouvriers à la décision dans l'entreprise" (c'est-à-dire au niveau de l'entreprise, à la différence de la participation à la décision dans la commune ou l'Etat). A ce niveau, cette notion "donne un cadre général pour l'évaluation qui, au point de vue des considérations internationales a cet avantage de mettre l'accent sur les différents types de décisions qu'on doit prendre à l'intérieur de l'entreprise, sans égards pour le système économique existant, c'est-à-dire seulement par rapport au degré d'influence reconnue aux travailleurs dans leur confrontation avec ces décisions, en tenant compte plutôt de la nature des problèmes à résoudre que des différents mécanismes par lesquels on peut influencer les décisions mentionnées". (1)

Fundação Cuidar o Futuro

Jan Vanek mentionne que l'expression "participation des travailleurs à la décision dans l'entreprise" permet "une comparaison de l'influence des travailleurs en ce qui concerne la préparation, la prise et le contrôle de l'exécution des décisions au niveau de l'entreprise et qui se rapportent aux problèmes divers tels que, par exemple, les salaire, les conditions de travail, la sécurité au travail, la discipline, l'emploi, la formation professionnelle, l'introduction d'innovations technologi-

(1) - VANEK, Jan - La partecipazione operaia: storia de esperienze concrete, in Fabrica e societa, Ed. Franco Angeli, Milano 1972, p.50



ques et l'organisation de la production, ainsi qu'à leurs conséquences sociales, les investissements, la programmation, etc...; et cela, à l'intérieur de systèmes très différents tels que la consultation paritaire et les moyens de communication, les contrats collectifs, la représentation ouvrière dans les conseils administratifs et dans l'autogestion ouvrière"(1)

Il est évident que cette définition de "la participation" à l'aide de "l'influence sur les décisions dans l'entreprise" permet :

a) une extension de la notion de participation à tous les aspects possibles de la gestion de la production sans voir en même temps quelle est l'influence réelle des travailleurs sur la prise de décisions et

b) une comparaison des mêmes formes de la participation à l'intérieur de systèmes de direction économique très différents, c'est-à-dire à l'intérieur de différents rapports formels hiérarchiques. C'est pourquoi il est surprenant que Vanek constate que "la Commission technique tenait à souligner que l'expression "participation des travailleurs à la décision dans l'entreprise" avait une signification précise et beaucoup plus large que la notion de "participation des travailleurs à la gestion et à la direction de l'entreprise". (!) Les travailleurs peuvent participer à la décision seulement avec quelqu'un et ce "quelqu'un", ce sont les propriétaires et les représentants des propriétaires (privés ou d'Etat) des entre-

(1) - Id. Ibid. p. 50



prises, donc d'un établissement qui donne, déjà par son statut, un certain monopole aux propriétaires, des droits formels ou légaux dans la prise de décisions. En outre, une entreprise est une organisation hiérarchique très complexe, qui par degré et par développement des rapports du pouvoir, du droit et des compétences, ne diffère pas beaucoup d'un petit état, si ce n'est que l'ordre y est d'habitude beaucoup plus autoritaire et bureaucratique que dans une espèce d'état quelconque. Donc, quand on parle de la participation, il est indispensable de la placer dans le cadre institutionnel concret de l'entreprise et de voir dans quelle mesure les formes particulières de la participation sont légalisées. C'est clair également pour les experts du Bureau International du Travail, car dans la typologie proposée de la participation, ils tiennent compte pour la plupart des degrés de légalisation de la participation entre travailleurs et employeurs. (1)

Fundação Cuidar o Futuro

Quand on parle de la participation au processus de décision dans une entreprise, il faut tenir compte des moments suivants :

- phase de décision (préparation, prise de décisions, mise en pratique),
- niveau d'organisation (poste de travail, atelier, entreprise, secteur industriel, économie),
- domaine des rapports de production (questions générales, questions sociales, questions organisationnelles et techniques, questions économiques, etc...),

(1) -Jan Vanek propose la typologie suivante:
 1) autogestion ouvrière et systèmes semblables, comme les coopératives de production; 2) représentation ouvrière minoritaire ou paritaire, à l'intérieur des conseils administratifs ou des organes de surveillance de l'entreprise; 3) organismes de participation dans l'entreprise institués légalement comme les conseils ou les comités de fabriques;
 (fin de la note p. suivante)



- degré de légalisation (contrats collectifs, lois, constitution).

C'est ainsi que la participation des travailleurs au processus même de la décision peut être très grande pendant la phase de préparation des décisions et nulle dans la phase de prise et de mise en pratique de la décision. C'est une situation typique pour les organisations qui ont développé des formes de consultation dans l'esprit de la doctrine des "human relations", mais qui n'ont aucunement donné le droit aux travailleurs de participer à la prise et à la mise en pratique des décisions dans les organes de gestion correspondants. C'est cette forme de participation que L. Tomasetta appelle "la participation psychologique et consultative", et dont le but est "d'humaniser" une organisation taylorienne selon les découvertes d'Elton Mayo. Cette "consultation" est en effet, plutôt une manipulation technologique et psychologique du "facteur humain" que l'action de donner des droits quelconques aux travailleurs et aux employés. Cette manipulation reste rigoureusement dans le cadre d'une organisation rigide, autoritaire et hiérarchique de l'entreprise dans le but d'atténuer "les tensions et les traumatismes qui proviennent de l'ambiance du travail". (1) Dans ce procédé les travailleurs n'obtiennent pas le droit de décision

(1) - Tomasetta, L. , La partecipazione operaia tra la mistificazione e l'utopia, in Fabbrica e società pp.174/75

(fin note p. précédente) - 4) mécanismes de la participation volontaire basés sur les contrats collectifs par initiative du patronat ou semblables; 5) participation qui ressort de l'action syndicale et à l'intérieur de laquelle se trouvent groupés, d'une part les contrats collectifs au niveau de l'entreprise, et d'autre part les relations entre la direction et le syndicat dans l'entreprise, d'après le modèle soviétique; 6) ce type se rapporte à la participation des individus et de petits groupes à la décision relative à leur travail ou à l'autonomie des secteurs dans l'entreprise.

(fin de la note p. suivante)



là où les décisions sont réellement prises, mais on les prépare seulement à accepter les décisions qui seront prises dans les organes dirigeants. La consultation a pour but de rendre l'organisation plus efficace et d'intégrer les travailleurs au mécanisme de direction, sans leur donner réellement de droits dans la prise de décisions. S. Verba appelle très justement cette forme de participation "la pseudoparticipation".

"L'exemple typique de la dernière serait une situation dans laquelle le chef (supervisor), au lieu de faire part tout simplement d'une décision aux employés, leur permet de l'interroger et d'en discuter avec lui. Au fond, beaucoup de soi-disant expériences avec de "petits groupes" sont de ce type-là. Comme le souligne Verba, l'intention était souvent non pas de créer une situation de participation réelle (à la prise de décisions), mais de créer un sentiment de participation de manière que le chef adopte une certaine approche ou un certain style; la participation est ainsi limitée à ce point que les membres acceptent les décisions prises par le chef...qui n'est pas choisi par le groupe et qui n'est pas responsable devant le groupe pour ses actes...dans sa conscience le chef du groupe a un but déterminé et il utilise la discussion de groupe comme moyen d'en obtenir l'acceptation. Verba ajoute que c'est surtout dans le domaine

(fin note p. précédente) - Comme nous voyons, la dimension fondamentale de cette typologie est justement l'institutionnalisation de la participation à la base de la législation sociale ou des contrats collectifs entre les travailleurs et les employeurs. On prend l'autogestion ouvrière comme premier type qui exclut ou transcende la participation, parce que les employeurs en tant que groupe particulier privilégié sont abolis.



de la sociologie industrielle que cette direction participative est devenue avant tout une technique de la persuasion et non pas de la décision". (1)

Par conséquent, on ne peut parler de la participation réelle qu'au moment où les travailleurs participent aux organes qui prennent les décisions ainsi qu'au processus de contrôle de la mise en pratique. Etant donné que la prise et mise en pratique des décisions étaient le monopole des employeurs et des dirigeants d'une entreprise, la participation des travailleurs signifie toujours une certaine limitation des droits ou du pouvoir dont les gestionnaires jouissent légalement dans la prise de décisions. Bien entendu, une telle limitation pour qu'elle soit constante, doit recevoir la forme légale (contractuelle, légitime ou constitutionnelle) qui engage d'une certaine manière les deux parties, les employeurs et les travailleurs. La participation ne représentant pas seulement une nouvelle qualité dans les rapports de production, mais aussi l'apparition d'un droit nouveau, d'un "droit social" ou d'un "droit économique" qui nie la base ancienne légale libérale-capitaliste des rapports de travail. Le rapport de travail ne s'institue plus par le contrat entre l'employeur individuel, possesseur du capital, et le travailleur individuel, vendeur de la force de travail, mais

(1) - PATEMAN, Carole, Participation and Democratic Theory; Cambridge University Press, 1970, pp.68/69.

La participation dans la prise de décisions présuppose la négociation et la persuasion, mais en même temps un cadre déterminé dans les rapports du pouvoir basés sur la coercition. La persuasion inclut un effort pour influencer grâce aux arguments, au raisonnement et à la mise en relief des idées. L'homme qui est l'objet des efforts de la persuasion peut refuser de produire sans avoir peur des sanctions. D'autre part, la coercition
(fin de la note p. suivante)



mais entre l'employeur individuel (ou de groupe) et le collectif travailleur. Les rapports légaux expriment par là un processus constant de la socialisation qui se crée dans les rapports de production par l'action de facteurs divers et souvent contradictoires (de la technologie, des syndicats, et du capital lui-même). Il s'agit pourtant d'un processus irréversible, parce que le processus de socialisation se développe depuis la pseudo-participation, à travers la participation partielle et pleine, jusqu'à son dépassement et sa pleine réalisation sous la forme de l'autogestion. Nous reviendrons plus tard sur ce problème.

Il est possible de parler de la participation seulement dans le cas où il s'agit de la participation des travailleurs aux organes de la décision, ce qui peut se dérouler selon le degré de développement, d'une manière différente. La typologie proposée par le BIT montre que nous pouvons distinguer plusieurs cas :

a) participation directe des représentants ouvriers aux organes de décision, tels que le conseil de gestion ou le conseil d'administration, sur le principe de la parité ou de la minorité;

b) participation indirecte par la coopération dans la décision et la concertation légale des organes qui représentent les intérêts ouvriers (conseils ouvriers,

(fin note p. précédente) - ...inclut l'effort d'influencer par l'emploi ou la manifestation de la force, et la personne qui refuse un ordre peut attendre des sanctions. Les hommes qui peuvent produire un résultat attendu par l'emploi et la manifestation de la force possèdent le pouvoir. C'est pourquoi il peut être défini comme capacité d'influencer par la coercition. (Rocco Carzo, Jr, and John N. Janouzas, Formal Organizations - A Systems Approach, Homewood, III. Irwin Dorsey, 1967, p.186) Toutes les formes de la participation dans les rapports de production sont orientés vers les résultats attendus à la base des formes
(fin de la note p. suivante)



avec les organes administratifs de l'entreprise;

c) formes diverses de la participation à la prise de décisions dans certaines questions, qui s'établissent sur la base des contrats collectifs conclus sur initiative soit des syndicats, soit des employeurs, soit des groupes particuliers dans l'entreprise.

La première forme correspond au système allemand du "Mitbestimmung", la deuxième est légalisée par les règles constitutionnelles ou légitimes sur le rôle des comités d'entreprise (ou "comitati di fabbrica") après la seconde guerre mondiale dans la plupart des pays ouest-européens. Le troisième type est surtout présent aux Etats-Unis, dans les relations des syndicats et des corporations ou l'on établit, par les contrats collectifs, des modalités de la coopération dans la prise de décisions, pour la plupart dans le domaine des conditions de travail, de l'emploi et du licenciement, etc... qui concernent les soi-disant questions sociales. Pourtant, toutes ces formes montrent clairement qu'il ne s'agit pas de la pluralité des individus isolés qui prennent les décisions dans l'entreprise, mais de deux parties qui sont dans un rapport antagoniste, des employeurs et des travailleurs. Les rapports entre ces deux parties ne sont pas symétriques, en ce qui concerne le pouvoir ou les droits, mais ils sont régulièrement asymétriques,

(fin note p. précédente) - ...légalisées des sanctions possibles (économiques, légales, sociales), si la volonté des individus ou des groupes se trouve en conflit avec les buts définis de l'organisation.



c'est-à-dire qu'une des parties a un pouvoir, des droits ou des "prérogatives" plus grands dans la prise de décisions. C'est pourquoi Carole Pateman fait remarquer très justement que la définition de la "participation" dans le domaine industriel proposée par French, Israel et Aas (1960) peut être appliquée à cette situation. D'après cette définition, c'est un "processus dans lequel deux ou plusieurs parties s'influencent l'une l'autre dans la création des plans, des politiques ou des décisions. Il se limite aux décisions qui ont des effets futurs sur tous ceux qui créent les décisions et sur ceux qui les représentent". Il s'agit d'un rapport négociateur avec des parties fermement déterminées et intéressées, et c'est pourquoi on exclut de la définition proposée la forme de "la participation" où l'individu, A, prend part seulement à une activité de groupe; où A reçoit seulement des informations sur les décisions avant qu'elles ne soient appliquées sur lui; où A est seulement présent à un meeting dans lequel il n'a aucune influence.

Toutes ces situations mentionnées sont asymétriques en ce qui concerne la distribution du pouvoir: bien qu'une partie puisse influencer l'autre au cours du processus de la décision, la décision définitive est prise par cette partie qui a depuis le commencement la suprématie dans la situation de la décision. C'est pourquoi Carole Pateman améliore la définition de French, Israel et Aas en disant que "la participation est un processus dans lequel deux ou plusieurs parties s'influencent l'une l'autre dans

(1) - Carole Pateman, op.cit., p.68.



B. Participation partielle et pleine participation.

C. Pateman propose que l'on désigne tous les cas de participation où le pouvoir de décision est distribué d'une manière inégale ou asymétrique comme "participation partielle", à la différence de "la pleine participation" qui serait un "processus où tout membre individuel d'un corps qui crée les décisions a un pouvoir égal pour déterminer le résultat de la décision". (1)

Dans cette définition de la "pleine participation" on perd de nouveau "les parties" et "les individus" apparaissent sans que l'on sache qui ils représentent, le pouvoir dépendant évidemment aussi de la fonction représentative, et on peut constater de cette manière que la forme allemande du "Mitbestimmung" qui repose sur le principe de la parité stricte de deux parties (ou de trois parties si l'on prend également le représentant de l'Etat) est une forme de la "pleine participation" comme c'est également la forme de l'autogestion où les ouvriers élisent exclusivement leurs représentants dans le corps dirigeant et auxquels ils ont délégué en principe le même pouvoir de décision. C'est ainsi que la direction autonome des ouvriers avec certaines parties ou des fonctions du processus de production, est considérée comme une forme de la "pleine participation".

Déjà dans les années vingt de notre siècle, G.D.H. Cole a décrit les formes de la direction collective

(1) - C. Pateman, op. cit., p.71.



des ouvriers avec des ateliers ou des fabriques entières qui restaient sur la base du contrat collectif, complètement sous leur contrôle dans la réalisation des tâches productives. Ce système était appliqué dans les mines anglaises. Un groupe de mineurs assumait la responsabilité de tout un cycle d'opérations de l'extraction du charbon. Aucun membre du groupe n'avait à priori de travail déterminé, mais chacun après accord se voyait attribuer un rôle. Ils n'étaient soumis à aucun pouvoir extérieur, et même entre eux, ils n'avaient pas de dirigeants constamment déterminés. La rémunération se faisait d'après les résultats obtenus par l'équipe et elle était distribuée d'une manière égale parmi les membres. Ce système était appliqué aussi dans d'autres branches industrielles. S. Melman (1) l'a décrit dans une usine d'automobiles de Standard à Coventry (1950) et il l'a appelé le "système de gangs" parce que les groupes d'ouvriers y travaillent pratiquement sans surveillance, sans contrôle, d'une manière autonome et pourtant ils obtiennent de bons résultats et une bonne qualité dans la production. En n'abordant pas maintenant la question de l'efficacité de ce système pour des employeurs ou de "l'intégration des ouvriers" dans un système plus large de production ou dans l'entreprise, nous allons le comparer à la forme allemande du "Mitbestimmung".

La loi allemande de 1951 concernant le "Mitbestimmung" a été introduite dans toute l'industrie du charbon, de l'acier et du fer, dans les entreprises qui avaient plus de 1000 ouvriers et employés. Elle prévoit le conseil de surveillance (Aufsichtsrat) sur le principe de la parité, composé des représen-

(1) - S. Melman, Decision-Making and Productivity, 1958.



tants du capital, des ouvriers et d'un soi-disant "onzième homme" (le conseil peut avoir 11, 15 ou 21 membres). Le conseil de surveillance est élu par l'assemblée générale, tenue par les ouvriers ainsi que par les employeurs. "Le onzième homme" est élu sur l'initiative des membres du conseil de surveillance à la simple majorité des voix, mais il est nécessaire qu'au moins trois membres de chaque côté soient d'accord. Le conseil de surveillance élit également "le directeur de travail" (Arbeitsdirektor) qu'il ne peut révoquer sans accord de la majorité des représentants ouvriers. Le conseil de surveillance paritaire est le plus haut organe de gestion dans l'entreprise et il établit la politique générale de cette dernière. Il est placé au sommet hiérarchique de l'entreprise où les décisions sont prises.. Il faut ajouter que les représentants des actionnaires et des ouvriers dans le conseil de surveillance ne sont pas des délégués; c'est le principe de la démocratie représentative qui vaut pour eux, c'est-à-dire que leur mandat ne les oblige pas à agir selon les directives et les suggestions des groupes dont ils sont les représentants, mais qu'ils décident tou-à-fait indépendamment de "ce qui est bon pour l'entreprise". C'est la loi même du "Mitbestimmung" qui les oblige à ce comportement. Tandis que le conseil de surveillance agit au niveau de la gestion de l'entreprise, le "directeur de travail" agit au niveau de sa direction. Les auteurs allemands appellent cette forme de "co-gestion", le "Mitbestimmung qualifié" à la différence du "Mitbestimmung ordinaire"



qui existe dans d'autres entreprises. Dans ces dernières existe le conseil d'entreprise (Betriebsrat) aux droits beaucoup plus restreints; ils se réduisent en général au contrôle des mesures concernant les conditions de travail et la vie des ouvriers dans l'entreprise. (1)

Dans le cas du "Mitbestimmung", il s'agit de la pleine parité, au moins théoriquement, entre deux parties au plus haut niveau de la gestion, c'est-à-dire dans la prise de décisions qui se rapportent à la politique générale de l'entreprise. Au contraire, dans la "pleine participation" décrite par Cole chez les mineurs anglais, il s'agit de la participation des travailleurs à la prise de décisions au niveau de l'exécution des tâches productives. Bien que dans ce cas-là les mineurs anglais aient une autonomie plus grande, leur prise de décision concerne le niveau le plus bas de la gestion dans l'entreprise. Leur comportement correspond aux principes de l'autogestion, mais il reste réduit seulement aux fonctions exécutives (nonobstant la distribution autonome des résultats collectifs dans les rémunérations). Il s'agit de deux niveaux différents de la décision. Si nous acceptons l'opinion qu'il est équivalent pour la "pleine participation" qu'il s'agisse de parties ou d'individus, alors nous pourrions vraiment considérer les deux cas comme "pleine participation", bien qu'il s'agisse de situations, c'est-à-dire de rapports de production

(1) - Voir la structure juridique du Mitbestimmung et des droits des travailleurs à la participation et à la décision, chez Gunther Apel, Mitbestimmung. Grundlagen, Wege, Ziele. Nymphenburger Verlagshandlung, München, 1969.



essentiellement différents.

Pour éviter toute confusion dans ces cas, nous proposons la distinction entre

a) la pleine participation des facteurs de production (main d'oeuvre, capital, Etat) qui jouissent de droits égaux dans la gestion de l'entreprise basés sur le principe de la parité et de la distribution symétrique du pouvoir, et

b) la pleine participation des producteurs, donc des hommes qui participent d'une manière égale au processus de la production et de la prise de décisions concernant la production à tous les niveaux d'organisation de l'entreprise.

Le premier cas correspond à l'organisation de classe de l'entreprise ou à l'organisation étatiste. (Après la Révolution d'Octobre les conseils ouvriers dans les fabriques russes avaient des droits paritaires dans certains aspects de la gestion, d'abord par rapport aux employeurs et plus tard par rapport aux représentants de l'Etat - les directeurs). Le deuxième cas correspond à l'organisation démocratique et sans classe représentée par l'autogestion ouvrière. Mais ici, il faut avoir en vue que ces formes ne paraissent pas comme formes pures ou strictement opposées dans la pratique sociale qui présente toujours des formes différentes transitives et mixtes.

Ainsi par exemple, le Mitbestimmung allemand a, le plus souvent au niveau des fabriques et des ateliers, donc dans la sphère des tâches exécutives, une organisation très autoritaire, fondée sur la hiérarchie rigide et le respect des rapports hiérarchiques entre les ouvriers et les chefs. Pourtant, il est possible



d'imaginer et probablement même de trouver des exemples où l'on combine une organisation du Mitbestimmung et de la "pleine participation" (avec le droit individuel de la participation égale) au niveau des unités d'organisation plus basses. Le principe de la parité à la base des parties - des facteurs organisés- et le principe de la décision autonome de groupe (dans l'esprit de l'autogestion) peuvent s'y combiner. Un principe n'exclut pas nécessairement l'autre. Par exemple, une branche industrielle nationalisée peut appliquer le Mitbestimmung au niveau de la gestion, de l'établissement de la politique générale de l'entreprise, et en même temps, les formes de l'autogestion aux niveaux plus bas, dans les ateliers, donc dans la sphère des fonctions exécutives. Par là, "le caractère de classe" n'est pas surmonté définitivement, mais le pas décisif vers la socialisation des rapports de production est fait.

Dans l'esprit des rapports de classe paritaires (ou des rapports entre les facteurs de production autonomes) la notion de "pleine participation" signifierait que le principe de la décision paritaire est mis en pratique à tous les niveaux d'organisation de l'entreprise, depuis le conseil d'administration jusqu'à la direction des ateliers et des brigades. Bien sûr, l'organisation pyramidale du pouvoir dans l'entreprise n'y est pas essentiellement modifiée, bien que les plus hautes instances soient contraintes de tenir compte dans une plus grande mesure des plus basses. De même, l'apparition de la pleine autonomie de la décision collective des ouvriers au niveau de la brigade, de l'atelier ou de la fabrique pourrait être appelée seulement "autogestion partielle", bien qu'on propose pour elle la notion de "pleine participation" parce que l'autogestion n'est pas mise en pratique d'une



manière conséquente dans les cadres de l'entreprise entière selon le principe de l'autodétermination de l'homme-producteur, c'est-à-dire selon le principe des droits égaux à la décision à tous les niveaux pour tous les gens qui participent au processus de la production. (1)

C'est alors et seulement lorsque le principe de la décision s'étend à tous les individus dans la production comme partie de leurs droits humains fondamentaux, et non pas simplement comme résultat de la lutte de classe entre le travail et le capital, que l'on peut parler de l'autogestion.

Evidemment, il est insensé de parler de "pleine participation" comme de la mise en pratique conséquente de principe paritaire de l'égalisation du pouvoir de deux ou plusieurs parties à tous les niveaux de l'organisation de production. L'accroissement de la participation peut être possible seulement dans le sens du renforcement des influences et du pouvoir de décision des ouvriers, des gens dans la production, et "pleine participation" signifie qu'ils ont obtenu le plein droit à la décision dans la production, c'est-à-dire qu'ils ont éliminé l'autre partie, les employeurs, les capitalistes ou leurs représentants. C'est là qu'un changement structural a lieu dans la notion même de "participation" comme C. Pateman le sent, et on ne peut plus parler de

(1) - Dans les pays latino-américains l'expression "pleine participation (participacion plena) représente le synonyme d'autogestion. Ainsi Ismael Frias écrit : "Mais la base et la précondition pour la pleine participation nationale, pour cette démocratie que nous avons appelée la démocratie participative ou sociale, ne sont que la participation collective dans la propriété ou la..
(fin de la note p. suivante)



de "participation des parties", mais de "participation des individus". Quand les ouvriers obtiennent le droit à la décision, alors il ne reste qu'une partie, et l'intensité de la participation dépend justement du nombre d'individus profitant de leur possibilité et de leur droit à la participation. Bien entendu, il n'est pas permis de rapprocher méthodologiquement la "participation des individus" avec les organisations dans lesquelles il s'agit encore du rapport entre les parties, bien que cela arrive souvent dans les recherches sociologiques. Dans la "participation conflictuelle", la participation ou la non-participation d'un ouvrier peut toujours dépendre du fait qu'il s'identifie plutôt avec son propre groupe qu'avec celui qui lui est opposé (groupe d'employeurs), et sa passivité peut être interprétée comme acceptation tacite de la suprématie ou du pouvoir de l'employeur, tandis que dans le cas des collectifs ouvriers autogestionnaires, la passivité peut être interprétée comme pleine confiance en ses propres camarades ou en ses propres représentants, mais aussi comme un désaccord avec eux. Il s'agit de rapports de production différents ainsi que d'une motivation différente de la participation.

Mais ce qu'il est important de mettre en relief ici, c'est le fait que ce n'est qu'avec l'établissement de la "pleine participation" dans le sens de l'autogestion ou-

(fin note p. précédente) - ..socialisation de la propriété. Dans les circonstances contemporaines économiques et politiques du Pérou, cela signifie concrètement l'expropriation de l'oligarchie, l'expulsion de l'impérialisme et l'abolition progressive de l'exploitation de l'homme par l'homme. Bref, sans participation économique, il n'y a de participation d'aucune classe; sans démocratie il n'y a pas de démocratie sociale ni de démocratie politique". FRIAS, Ismael, Nacionalismo y autogestion, Ed. Inkarrí, Lima 1971, p.109.



vrière qu'on aboutit à la reconnaissance des droits économiques des ouvriers : le droit au travail et le droit à la disposition des produits de son travail (1).

La réalisation du droit économique comme droit au travail et droit aux produits de son propre travail, essentiel pour l'organisation autogestionnaire productive, conduit au changement structural dans les rapports de production. Il s'agit de l'abolition du rapport de classe et de l'établissement d'une communauté productive des ouvriers ou des producteurs. Pourtant, il est nécessaire de distinguer l'autogestion ouvrière quand elle apparaît spontanément dans les processus révolutionnaires par l'occupation des fabriques de la part des collectifs ouvriers et par l'établissement du pouvoir des conseils ouvriers (des soviets), de l'autogestion ouvrière quand elle devient le fondement du nouvel ordre constitutionnel et social, basé sur le droit de l'homme au travail et sur l'autogestion. C'est alors que l'autogestion ouvrière devient le privilège de tout homme en tant que producteur.

Dans les conditions révolutionnaires, l'autogestion ouvrière, c'est-à-dire l'autorité des conseils ouvriers garde encore certaines caractéristiques de la lutte de classe, du rapport antagoniste avec les capitalistes ou les employeurs, et elle peut signifier une autorité

(1) - Le droit au travail en tant qu'un des droits inaliénables de l'homme a déjà été introduit dans la Constitution par l'Assemblée des Montagnards en France en 1793, et l'on dit à l'article 21 que la société "est obligée d'entretenir les citoyens qui sont dans la misère, soit par l'assurance du travail, soit par l'assurance des moyens pour l'entretien de ceux qui sont incapables de travailler". Un droit semblable a été introduit dans la Constitution de Weimar de 1919, mais il n'est entré dans la constitution de la plupart des pays développés qu'après la deuxième guerre mondiale par l'acceptation de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (1948).
(fin de la note p. suivante)



directe et concrète de la classe ouvrière révolutionnaire qui prive certains individus ou certaines catégories de gens dans la production (directeurs, parties de l'administration ou du corps technique) du droit à l'autogestion, parce qu'elle a souvent de fortes raisons de les considérer comme "ennemis de classe" et de les utiliser comme service payé. C'est ainsi qu'on souligne le caractère de classe de l'autogestion ouvrière parce qu'elle n'est pas encore le privilège de tout homme dans la production, mais seulement de la main d'oeuvre révolutionnaire. (1).

Il est naturel que cette phase classiste et révolutionnaire dans l'établissement de l'autogestion ouvrière commence ensuite à s'établir comme partie de l'émancipation humaine dans la production, comme création des rapports de production nouveaux, dont l'idée fondamentale n'est plus l'exploitation de classe, mais "l'association libre des producteurs" (Marx). C'est alors que le droit économique avec le droit à l'autogestion doit être naturellement élargi à tous les travailleurs, à tous les individus qui participent au processus de production. Personne ne peut être privé sans procès légal de ce droit

(fin note p. précédente) - ..C'est déjà C. Fourier qui a donné la première définition du "droit au travail". Pourtant, il faut y souligner que ce droit doit être lié en même temps au droit à la besogne comme précondition de la propre reproduction biologique, ainsi qu'au droit aux produits de son propre travail, soit au droit de disposer d'une manière autonome de la plus-value produite ou du travail. C'est par là qu'on élimine l'exploitation de classe des ouvriers ou des travailleurs, soit qu'elle s'effectue directement de la part du capitaliste ou indirectement de la part de l'Etat. Cela signifie qu'il faut lier le droit au travail avec le droit à l'autogestion parce que tous les deux représentent un ensemble inséparable. C'est par là que le travail humain perd son caractère salarié et de classe.

(1) - Il est intéressant de noter qu'en Yougoslavie où...
(fin de la note p. suivante)



de l'homme fondamental !

L'autogestion paraît d'abord comme autogestion ouvrière, comme résultat de la lutte de la classe ouvrière pour la libération, comme prise du contrôle sur la production de la part des ouvriers, comme abolition de cette forme d'aliénation de la personne exprimée par l'exploitation de la main d'oeuvre et l'appropriation du travail d'autrui. L'autogestion ouvrière doit nécessairement évoluer en principe social général, elle doit devenir le droit de tout homme en tant que producteur de décider du processus de production aussi souverainement qu'il décide, en tant que citoyen, de ses représentants politiques. Elle doit devenir le droit fondamental de tout homme, la forme de son autodétermination en tant que membre de la communauté de travail, dans le domaine de la production, ce qui signifie que son rôle en tant que producteur égale son rôle en tant que citoyen; elle devient la forme de son autonomie et de sa liberté, de sa participation de son être social. L'autogestion comme forme générale sociale représente l'abolition de la subordination, de l'isolation, de la privatisation, de l'égoïsme et de la non-sociabilité auxquelles l'homme-producteur est exposé dans la société de classe fondée sur l'exploitation.

(fin note p. précédente) - ...l'autogestion fut introduite comme droit économique et politique des citoyens, on voit apparaître dans les fabriques des tendances introduisant un "régime de classe", à la façon dont on prive les directeurs, l'administration, le corps technique, des droits autogestifs et qu'on les transforme en "service de la classe ouvrière". Mais ces conceptions dans l'esprit de "l'ouvriérisme" se sont développées parce que dans les entreprises yougoslaves, des "cliques" autoritaires, composées des éléments dirigeants ont réussi à s'imposer. (V. Rus, J. Jerovsek, J. Zupanov).



L'autogestion comme principe général social n'est pas seulement une partie des droits de l'homme fondamentaux dans une société libre, mais aussi la base constante de la démocratie socialiste. Comme telle, l'autogestion s'élargit du domaine de la production, des fabriques et des ateliers, aux organisations sociales territoriales, aux communes et communautés plus larges. Elle devient la base de la démocratie directe, l'abolition de l'aliénation politique fondée sur la division de la sphère politique, publique, et de la sphère économique, privée, de la vie sociale. L'autogestion comme droit personnel constitutionnel et non pas comme privilège qu'une organisation ou une classe donne aux individus, signifie en même temps la tendance à surpasser le rapport de classe ainsi que l'organisation politique bourgeoise, en faveur de la démocratie socialiste directe. Tant que l'autogestion n'est pas reconnue comme droit général de tout individu, on ne peut parler de démocratie socialiste, parce qu'il est évident que si le socialisme étatiste introduit également quelques formes de l'autogestion ouvrière dans les organisations productives, en faisant certaines concessions à la classe ouvrière, il n'abandonne pas les cadres de l'organisation étatiste, bourgeoise, du pouvoir politique dans l'Etat. Sous cet aspect, l'autogestion signifie aussi l'introduction du droit à la décision directe à l'aide de référendums et de réunions électorales ou de réunions des producteurs dans les fabriques, ainsi que l'introduction du système de délégués au lieu du système politico-représentatif.(1)

(1) - Dans la constitution yougoslave de 1963 on souligne que l'autogestion est le droit constitutionnel fondamental et personnel de tout individu (Art.34), parce qu'elle appartient à l'homme en tant qu'individu, et il la réalise dans l'organisation ouvrière, c'est-à-dire...
(fin de la note p. suivante)



Nous y reviendrons un peu plus loin.

Entre la participation, c'est-à-dire la participation conflictuelle, et l'autogestion, il existe des différences essentielles, structurales, étant donné que le processus de décision entre deux parties est remplacé par le processus de décision entre les individus égaux - les producteurs. La même différence essentielle structurale existe également entre l'autogestion ouvrière qui apparaît au cours de la lutte de classe à l'intérieur des entreprises qui sont en partie ou entièrement propriété des capitalistes privés ou de l'Etat, et l'autogestion ouvrière à l'intérieur du socialisme autogestif, où l'autogestion est le droit constitutionnel de tout citoyen, et les moyens de production sont la propriété sociale. Naturellement, l'autogestion ouvrière, par rapport à la réalisation du socialisme autogestif, c'est-à-dire dans la période située entre le capitalisme et le socialisme ou "dictature du prolétariat" selon la littérature marxiste, contient une série de problèmes politiques, économiques et sociaux dont nous parlerons plus tard.

(fin note p. précédente) - ...dans la communauté de travail ainsi que dans la communauté sociale depuis la commune jusqu'à la Fédération. Dans l'Art.9, on parle des droits concrets de l'homme dans l'organisation de travail, et dans les Art. 71 et 73 de l'autogestion dans les communes et la Fédération (de la structure des assemblées). C'est ainsi que l'autogestion constitue un système unic socio-politique où différents organes du pouvoir et de la gestion ressortent de l'autogestion comme base. La seule structure des assemblées dans la commune et la Fédération montre une certaine union des droits socio-politiques et socio-économiques, parce que l'on introduit des corps particuliers représentatifs sur le principe de la délégation des députés ressortant des organisations de base. Ce système représente également un nouveau rapport envers la propriété sur les moyens de production qui ne sont plus ni privés ni étatiques, mais sociaux. Il est dit dans le...

(fin de la note p. suivante)



C. Typologie de la participation.

Si nous voulons établir une typologie de la participation et de son rapport avec l'autogestion, nous devons alors tenir compte de trois facteurs :

- a) Domaines de la décision (sphère consultative, gestionnaire et exécutive),
- b) niveau de la décision (brigade de travail, atelier, fabrique, entreprise, secteur industriel, toute l'économie), et
- c) rapport avec le système global social (capitalisme, secteurs nationalisés du capitalisme, socialisme étatique, socialisme autogestif).

D'une manière un peu simplifiée, nous proposons le schéma de la page suivante :

(fin note p. précédente) - ...préambule de la Constitution de 1963 : "La base inviolable de la situation et du rôle de l'homme se trouve dans : la propriété sociale sur les moyens de production, ce qui exclut la restauration d'un système quelconque de l'exploitation de l'homme par les autres et qui, en éliminant la séparation de l'homme des moyens de production et des conditions de travail, crée les conditions nécessaires à la gestion de la production et de la distribution des produits du travail par le peuple travailleur, ainsi que pour la direction sociale du développement économique; la libération du travail qui remplace l'inégalité historiquement conditionnée et la dépendance des hommes dans le travail, est assurée par l'abolition du travail salarié, par l'autogestion du peuple travailleur, par le développement raisonnable des forces de production, par la diminution du temps de travail socialement nécessaire, par le développement de la science, de la culture et de la technologie, ainsi que par l'expansion constante de l'instruction; l'autogestion du peuple travailleur dans les organisations de travail; l'association libre du peuple travailleur, des organisations de travail et autres, et des communautés socio-politiques satisfaisant les besoins et intérêts communs; l'autogestion dans la commune et autres communautés socio-politiques pour assurer la participation directe des citoyens à la détermination au cours du développement social, à l'exécution du pouvoir et à la décision concernant d'autres affaires sociales".



Participation et autogestion ouvrière.

Domaine	Pouvoir consultatif	Pouvoir gestion- naire	Pouvoir exécutif
Participation consultative ou pseudo- participation	paritaire	patronal	patronal
Participation conflictuelle ou fonction- nelle.	paritaire	patronal	paritaire
Co-gestion (Mitbestimmung) forme autori- taire	paritaire	paritaire	patronal (1)
Co-gestion (Mitbestimmung) forme démo- cratisée	paritaire	paritaire	paritaire (2)
Participation combinée avec l'autogestion forme autori- taire	paritaire ou patronal	patronal	ouvrier (3)
Participation combinée avec l'autogestion forme démocra- tisée.	paritaire	paritaire	ouvrier (4)
Autogestion ouvrière ina- chevée, limitée	ouvrier	paritaire (Etat et ouvrier)	ouvrier (5)
Autogestion ouvrière ache- vée, illimitée	ouvrier	ouvrier	ouvrier (6)



Notes concernant le schéma précédent.

- (1) - Le Mitbestimmung allemand est régulièrement très autoritaire dans l'organisation de l'entreprise; bien que la parité du pouvoir soit établie au sommet, dans le domaine de la gestion de l'entreprise, elle ne l'est pas du tout plus bas, dans la réalisation des tâches productives. C'est le reste des rapports paternalistes dans la production.
- (2) - La forme démocratique du Mitbestimmung signifie qu'on introduit également le pouvoir paritaire à plus bas niveau. De plus, dans les ateliers, certaines formes de l'autogestion peuvent exister, surtout dans les entreprises nationalisées.
- (3) - La tendance à la décentralisation des entreprises et à une plus grande autonomie des équipes de production ou des unités, conduit à une forme de l'autogestion dans le cadre de la production capitaliste mais il est nécessaire de distinguer à quel niveau elle est réalisée et dans le cadre de quelle organisation générale de l'entreprise.
- (4) - La démocratisation des entreprises, surtout de celles qui sont nationalisées, suivra évidemment la tendance d'une autonomie de plus en plus grande, qu'on donnera aux ouvriers ou aux unités de production sur les niveaux les plus bas, ainsi qu'à l'établissement des rapports paritaires (avec la domination des employeurs) au niveau de la gestion de l'entreprise.
- (5) - Il faut considérer comme forme sous-développée ou inachevée de l'autogestion ouvrière, la forme où l'autogestion est introduite dans l'organisation étatiste de l'économie. C'est pourquoi elle s'expose à une série de limitations dans la réalisation des décisions autonomes. Cette forme apparaîtra dans le cadre du socialisme étatiste dans la phase de sa démocratisation.
- (6) - La forme achevée de l'autogestion ouvrière est celle liée au droit constitutionnel de tout citoyen à l'autogestion, donc dans le cadre du socialisme autogestif.



J. Y. Tabb et A. Goldfarb proposent une autre typologie qui repose sur quatre critères de classification :

- a) la base normative
- b) le volume de la participation
- c) le degré de participation
- d) la rémunération matérielle.

Le critère normatif se rapporte à la forme d'institutionnalisation de la participation, à savoir, d'où vient l'autorité d'un pouvoir et des règles qui établissent le rôle et les fonctions des parties dans la fabrique. Les auteurs mentionnés distinguent ainsi les sources suivantes du pouvoir :

- a) contrat collectif local
- b) contrat collectif national
- c) ^{lo}Fundação Cuidar o Futuro
- d) statut constitutionnel.

Il est clair que les contrats collectifs locaux sont conclus dans les entreprises particulières, tandis que les contrats nationaux sont conclus entre les représentants des organisations patronales et des organisations syndicales. Les lois et les statuts constitutionnels sont fait par les corps législatifs dans les Etats particuliers. Le critère "volume de la participation" se rapporte à la grandeur du groupe; il est directement inclus au processus de décision, et c'est selon lui que les auteurs distinguent trois "volumes" : le "volume minimum" quand un corps étroit ("comité de fabrique" ou "conseil d'entreprise") représente tout le collectif ouvrier; le volume est "moyen" quand il existe un assez grand nombre de groupes dans des ateliers



et divisions embrassant un assez grand nombre d'ouvriers; le "volume maximum" quand il s'agit des assemblées ouvrières, des référendums et autres corps semblables. "Le degré de participation" est déterminé en partant du "pouvoir nul", du "pouvoir consultatif", à travers le contrôle, la "co-gestion" (joint management), jusqu'à l'autogestion. Le dernier critère se rapporte au fait que les ouvriers soient rémunérés pour leur participation.

A la base des critères ci-dessus mentionnés, il est possible de classer différentes formes de la participation. Par exemple, le système qui se limite seulement à la distribution du profit (par ex. a_1 , b_1 , c_1 , d_1) représente un "commencement du chemin", tandis que le système de l'autogestion représente la "fin du chemin" (par ex. a_4 , b_3 , c_5 , d_1). Les auteurs soulignent que cette approche "permet qu'on range le continuum des structures et du système de la participation ouvrière de telle sorte que la possibilité de déterminer, à chaque point du continuum, avec la même méthode d'analyse les avantages et les défauts du système". (1)

Typologie du système de participation (Tabb, Goldfarb)

a) Base	b) Volume	c) Degré	d) Rémunération
1. Contrat local	1. Minimum	1. Nul	1. Oui
2. Contrat national	2. Moyen	2. Consultation	2. Non
3. Loi	3. Maximum	3. Contrôle	
4. Constitution		4. Co-gestion	
		5. Autogestion	

(1) - TABB, J.Y. and GOLDFARB, A., Workers' Participation in Management Expectations and Experiences; Pergamon Press, London 1970, p.19.



En tenant compte de cette classification, Tabb et Goldfarb font remarquer :

"Cela n'est pourtant pas suffisant. Pour pouvoir analyser et valoriser un système, il est essentiel que nous examinions les forces - objectives et subjectives - qui ont créé le système et influencent son activité, les valeurs qui donnent le sens à l'activité, ainsi que les buts et les moyens pour les réaliser. En d'autres termes, plusieurs facteurs donnent le cachet aux formes et aux chemins du développement d'un système d'action sociale. C'est pourquoi la compréhension d'un système particulier dépend du dévoilement et de l'analyse des conditions et des facteurs causaux - extérieurs et intérieurs - qui le créent et qui déterminent le caractère unique de son développement ou le défaut de ce même développement."
(op. cit., p. 20).

Est-ce que cette diversité signifie nécessairement une diversité identique de la notion même ou du système de "démocratie industrielle" ? Peut-on mettre sur un même plan la "démocratie industrielle" et les formes précitées de la "participation" ? Est-ce que la "démocratie industrielle" représente la notion qui entre dans ces considérations sur les formes de la "participation" ou est-ce qu'elle les dépasse, et il faut alors la placer dans un autre cadre conceptuel ? Au fond, qu'est-ce que la "démocratie industrielle" ? Nous revenons ainsi à la question que nous avons posée au commencement.

III. LES ORGANISATIONS PARTIELLES : EXPERIENCES ET PROBLEMES.

On peut étudier l'application et le fonctionnement de la participation dans le cadre :

- a) des organisations sociales (productives,



administratives, culturelles), qui possèdent elles-mêmes des niveaux différents de complexité et de fonctionnement,

b) de la société globale, dont la différenciation dépasse encore les organisations particulières et dont la structure du pouvoir et le facteur idéologique déterminent en grande partie le comportement des citoyens. On sait d'ailleurs que la recherche sociale est plus facile au niveau des organisations particulières, et il n'est pas étonnant qu'on possède un grand nombre de recherches et d'analyses en Yougoslavie sur le fonctionnement de l'autogestion ouvrière. C'est pourquoi nous allons examiner d'abord des résultats et des problèmes constatés à ce niveau de recherche, sans perdre de vue que n'importe quelle organisation sociale est toujours incluse dans un réseau de relations complexes avec la société globale. La tentative d'analyse d'expériences sur la participation dans des situations isolées de l'environnement social est une erreur bien connue dans la sociologie industrielle.

1. Le développement de l'autogestion dans l'entreprise.

Immédiatement après la guerre de libération en Yougoslavie de 1945 à 1950, le système social est caractérisé par le "socialisme administratif". Les entreprises étaient dépendantes de l'Etat et du Plan centralisé et possédaient elles-mêmes une structure autoritaire et centralisée. L'Etat a été à la suite de la nationalisation des moyens de production, coordinateur et contrôleur principal de toute la production, tandis que le directeur était dans l'entreprise son représentant et organe principal de gestion.



Les moyens de production sont devenus propriétés sociales mais sous la gestion directe de l'Etat. Le modèle socialiste était calqué sur l'Union Soviétique, avec certaines différences issues de la guerre de libération (plus de démocratie à la base, notamment dans les communautés locales). A partir de 1950 la Yougoslavie s'oriente vers un socialisme autogestionnaire, et l'autogestion ouvrière sera introduite de manière progressive dans les entreprises, s'orientant vers une autonomie de plus en plus grande. Afin de comprendre cette évolution il faut savoir que la doctrine officielle yougoslave dans le domaine de la production et des rapports sociaux en général se fonde sur trois idées principales :

- Dépérissement de l'Etat
- Contrôle complet du sur-travail ou de la plus-value réalisée par les producteurs associés,
- Suppression de l'aliénation dans le travail.

Ces idées ne pouvaient se réaliser que progressivement, et encore, le processus de leur réalisation complète ne semble-t-il guère toucher à sa fin après trois décades. C'est pourquoi certains auteurs préfèrent traiter l'autogestion plutôt comme un mouvement social que comme un système réalisé. On verra d'ailleurs que la réalisation du socialisme autogestionnaire suppose une dialectique particulière entre les formes institutionnalisées et le mouvement social, une dialectique qui dévoile de nombreuses contradictions et oppositions inhérentes au mouvement historique, à savoir au développement vers un but final (socialisme autogestionnaire), ainsi qu'au système lui-même. On verra plus tard pourquoi, dans le socialisme étatique ces contradictions internes restent invisibles tandis que dans un socialisme autogestionnaire elles deviennent transparentes. Remarquons en

Fundação Cuidar o Futuro



passant que la condition essentielle de leur transparence nous semble être l'abolition de l'oppression politique par l'Etat et le Parti.

On peut distinguer dans le développement de l'autogestion ouvrière en Yougoslavie plusieurs phases :

a) Première phase de 1945 à 1952:

Gestion administrative de l'économie (1). En 1950 l'autogestion ouvrière fut introduite dans 200 entreprises comme premier pas vers l'autogestion généralisée. Du point de vue économique ce fut surtout la période de la reconstruction du pays après une guerre très dévastatrice dans laquelle la Yougoslavie a perdu un dixième de sa population.

b) Deuxième phase de 1953 à 1965 :

Passage à l'autogestion ouvrière et sociale. La constitution de 1953 généralise l'autogestion à toutes les entreprises ayant plus de 30 employés; elle est introduite aussi dans les communautés politiques et territoriales. Pendant cette période, la Yougoslavie enregistre l'un des taux de croissance économique les plus importants du monde. Ainsi la croissance moyenne dans la production industrielle était-elle entre 1952 et 1960 de 13,3 % (premier dans le monde avant le Japon),

(1) - L'Etat dans la période administrative limitait complètement l'activité de l'entreprise du fait qu'il a) déterminait son activité, b) déterminait les prix et toutes les relations avec les "partenaires d'affaires", c) retenait presque tout l'amortissement et l'accumulation et par conséquent prenait les risques de son activité. L'entreprise était en fait un organe d'Etat. (Voir à ce sujet GORUPIC, D., Problèmes de l'autogestion ouvrière, in Etatisme et autogestion, Ed. Anthropos, Paris 1973).



et la croissance moyenne dans la production sociale de 8,0 % (troisième dans le monde derrière le Japon et Israël). La période suivante de 1960-1970 est marquée par des oscillations et ne comporte plus que 6,6 % per capita. (1)

Pendant cette phase l'Etat a abandonné son monopole dans le domaine des achats et des ventes (libération de la production, des échanges et des prix), mais l'a gardé dans les rapports avec les banques et les partenaires de l'étranger. La décentralisation des moyens financiers (sauf les anciens fonds d'investissements sociaux) réduit l'intervention de l'Etat dans les investissements. (Voir le tableau suivant).

TABLEAU I : Structure des investissements en capital fixe selon les sources du financement (capital privé exclu) en %.

	1948	1952	1960	1964	1968
Fonds sociaux et budget :					
Fédéral	60	95	37	7	9
République	27	2	7	8	3
Communes	12	1	18	21	4
Entreprises	1	2	37	32	37
Banques	--	--	1	32	47

Sources : Jugoslovenski pregled, 15/1963
Statisticki bilten SDK, 3/1969

(1) - Voir HORVAT, B., Yugoslav Economic Policy in the Post-War Period : Problems, Ideas, Institutional Developments, American economic Review, 61, 69, 169;
FRANKE, R., Critical factors in the post-war economic growth of nations, in Participation and self-management, Vol. 5, Zagreb: Institute for social research; (fin de la note p. suivante)



Le tableau montre que dans la première phase la tendance a été de concentrer le capital d'investissements dans les fonds fédéraux, malgré l'introduction de l'autogestion ouvrière, mais cette tendance fut renversée à partir de 1960 au profit des communes, des entreprises et surtout des banques. Les banques sont devenues après la réforme économique de 1965 l'intermédiaire principal par lequel l'Etat et le gouvernement contrôlaient les affaires des entreprises.

Dans cette phase encore l'autogestion ouvrière est limitée par l'ancienne hiérarchie représentée surtout par le directeur en tant que représentant de l'Etat, car il conserve contre les décisions du conseil ouvrier qui lui semblent non conformes aux lois, le droit de veto.

D. Gorupic décrit l'entreprise autogérée dans cette phase comme suit :

"L'influence extérieure directe de l'Etat comme propriétaire des moyens de productions, comme facteur principal d'orientation de coordination de contrôle et d'intégration, a été supprimée par l'introduction de l'autogestion ouvrière. Les moyens de productions sont devenus propriétés sociales.

L'entreprise est devenue une organisation autogérée, mais fermée sur elle-même. L'autogestion avait un caractère indirect, car elle se réalisait par l'élection des organes d'autogestion et par un contrôle périodique de

(fin note p. précédente) - ...CHENERY, H.B., Growth and structural change, Finance and Development, 8 : 19-26. La Yougoslavie et le Japon, pays ayant le plus de succès dans l'emploi d'une stratégie fondée sur les ressources propres "ont réalisé des taux de développement très élevés grâce aux économies et investissements domestiques", remarque Chenery. "La Yougoslavie donne quelque chose comme modèle de possibilités - et de problèmes - pour un tel développement." (p. 23).



de leurs activités. Un dualisme s'instaurait dans l'organisation de l'entreprise et dans l'organisation de la gestion entre la nouvelle organisation autogérée démocratique et une ancienne organisation dirigeante hiérarchique qui demeurerait inchangée". (Tableau II)

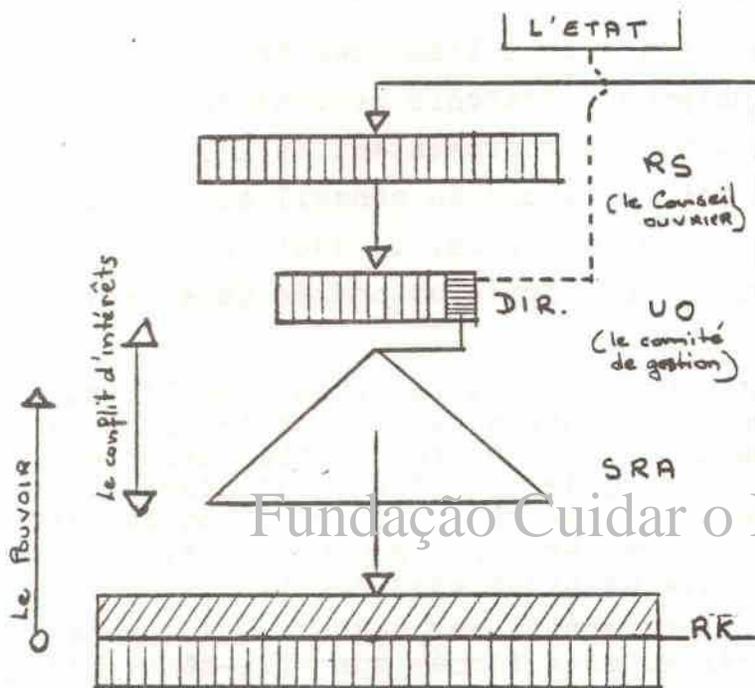


TABLEAU II

c) Troisième phase de 1965 à 1974 :

Réforme économique et sociale qui donne une autonomie plus grande aux entreprises, mais à la fois fait apparaître certaines contradictions internes du système, surtout entre les organisations de productions (entreprises) et les organisations intermédiaires (banques, grandes maisons de commerce extérieur, maisons de sécurité sociale) qui commencent à monopoliser le marché du capital et à subordonner la sphère de production. Pendant cette période une conception plus concrète de l'autogestion a été élaborée par les constitutions de 1963 et de 1974 et les formes institutionnalisées sont plus élaborées. Le processus de désétatisation continue et la part du gouvernement fédéral dans les fonds de base tombe de 37,8 % en 1955 à 9,3 % en 1970. Les fonds des entreprises tombent aussi (à 21 % en 1970); par contre les fonds des banques s'accroissent (51 % en 1970). La décentralisation a donné une autonomie encore plus grande aux 78 banques et les salaires des employés de banques dépassent largement ceux de l'industrie. Pendant cette période on voit aussi apparaître des grèves ouvrières de plus en plus fréquentes. (Il est vrai que 90 % de ces grèves ne durent pas plus d'une journée). (1)

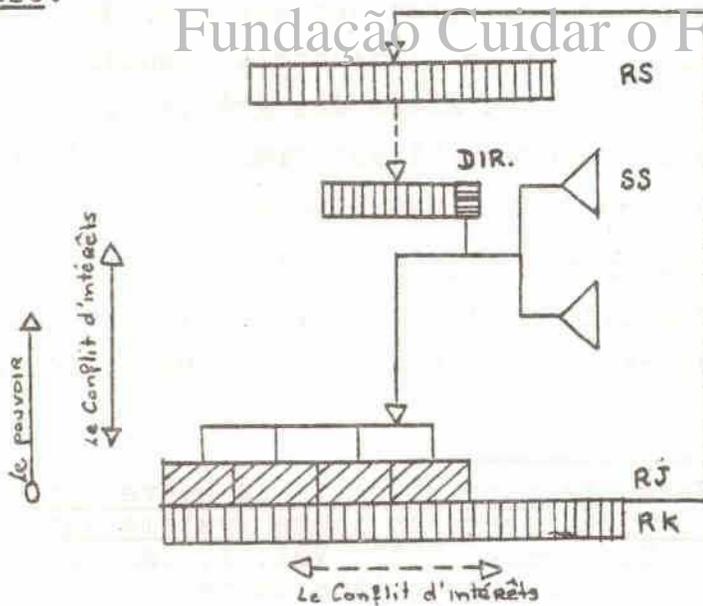
La loi fondamentale des entreprises de 1965 donne une autonomie complète à l'autogestion ouvrière qui devient une "organisation de travail autonome et fondamen-

(1) - JOVANOVIĆ, Neca, Le rapport entre la grève comme conflit social et l'autogestion comme système social, in Conférence de Dubrovnik, 1972, Vol. I, Zagreb. N. Jovanović analyse 1970 grèves dans la période de 10 ans et montre que 82 % d'entre elles ont été commencées par les ouvriers seuls, qui après seulement ont été rejoints par les conseils ouvriers en signe de solidarité avec les "grèves sauvages".



tale dans un système social et économique uniforme en Yougoslavie" (Art. 3). L'entreprise a acquis la pleine capacité juridique, les travailleurs fondent les organes de gestion et les autres conditions nécessaires à l'activité économique par le travail associé sont remplies (l'acte de constitution de l'entreprise) (Art. 4). Le directeur dirige l'activité de l'entreprise, réalise les décisions du conseil ouvrier; il est indépendant dans son travail mais reste responsable personnellement devant le conseil ouvrier, le comité de gestion et la communauté de travail (Art. 53). Il est élu par le concours publique et son mandat ne dure que 4 ans. Il ne peut être ré-élu. Ses liens avec l'Etat n'existent plus mais son pouvoir dépend, comme nous le verrons ultérieurement, de ses relations informelles avec le monde politique et financier. (Voir le tableau ci-dessous).

TABLEAU III : Nouvelle position du directeur dans l'entreprise.

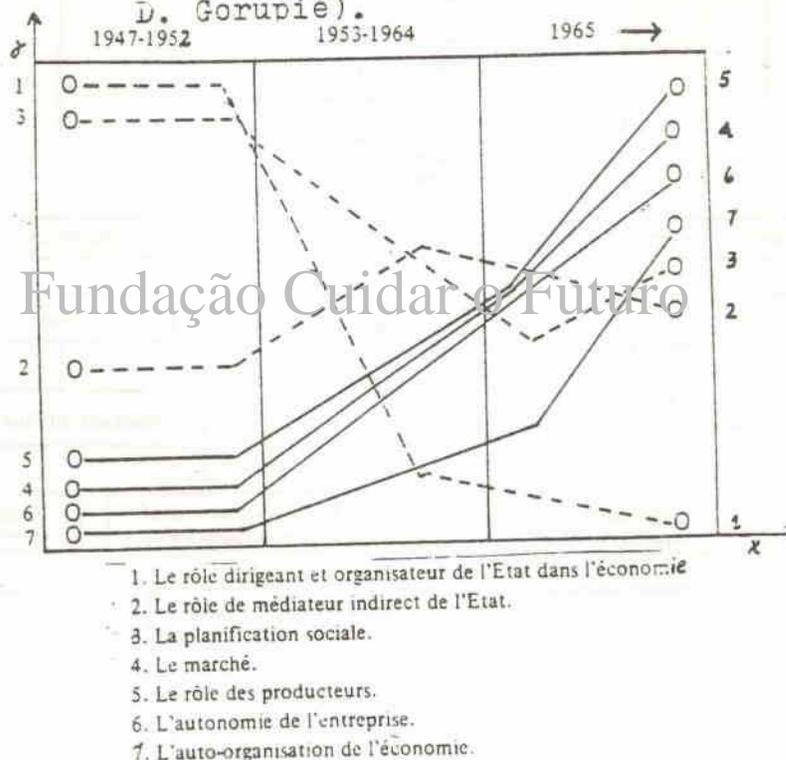


RS = conseil ouvrier SS = services spéciaux
 RJ = unités de travail RK = collectivité ouvrière.

d) Quatrième phase à partir de 1974 :

La nouvelle constitution yougoslave de 1974 et la Loi du travail associé de 1976 ont renforcé l'autonomie de l'unité de base (osnovna organizacija udruzenog rada = organisation de base du travail associé), mais à la fois ont mieux défini l'organisation complexe, parce que la tendance vers la création des grandes firmes ou de la concentration du capital a continué (voir le tableau ci-dessous) (1).

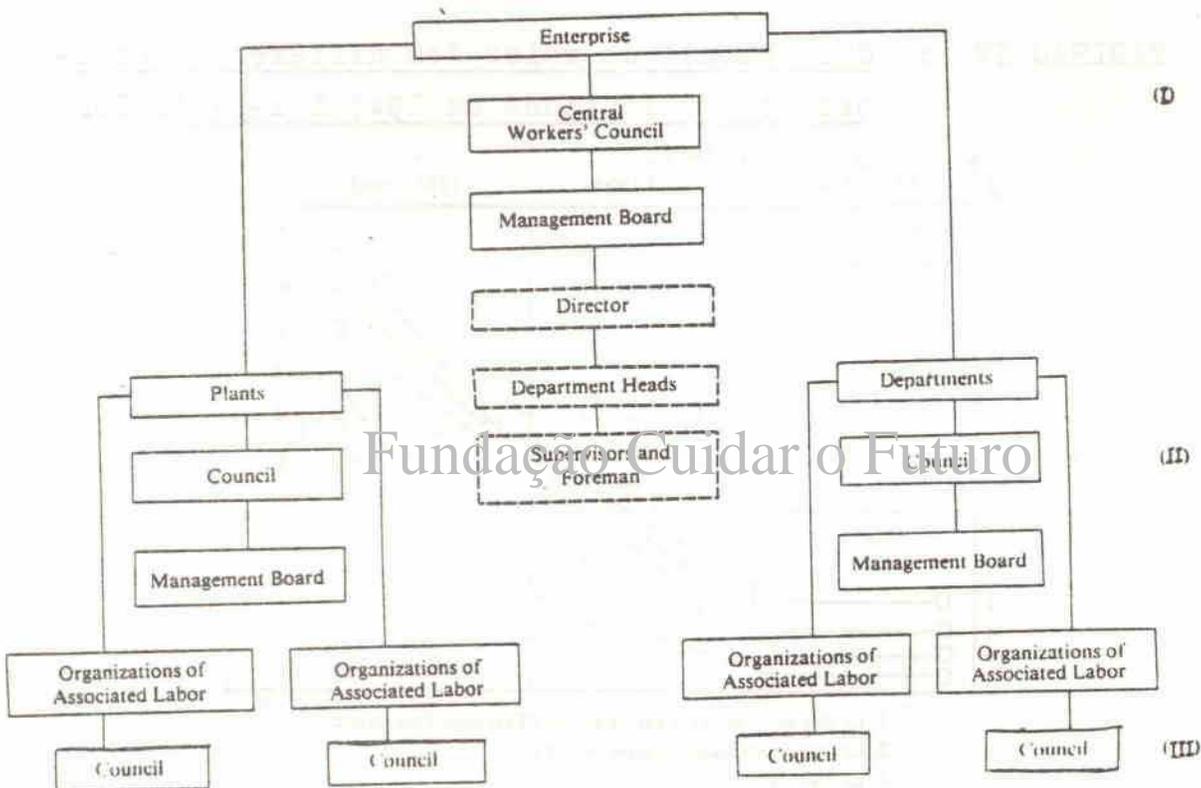
TABLEAU IV : Changements de rôles des différentes organes et institutions du 1947 à 1974 (selon D. Gorupié).



(1) La Constitution du 1974, art.14, dit: "Tout ouvrier dans le travail associé avec les moyens dans la propriété sociale est garanti, pendant la réalisation de son droit au travail avec les moyens sociaux dans l'organisation de base du travail associé, dans laquelle il travaille, et dans toutes les autres formes de l'association du travail et des moyens, à diriger en commun et avec les mêmes droits avec les autres travailleurs le travail et les tâches et moyens en rapport..."

TABLEAU V : Les niveaux de complexité d'une entreprise typique yougoslave à l'égard de la gestion.

Formal Structure of a Large Enterprise
With Three Levels of Self-Management



(...suite) complet de la reproduction sociale, à régler les relations communes de travail, à décider du revenu réalisé par les formes différentes de l'association du travail et des moyens, et à acquérir le revenu personnel.

L'organisation de base du travail associé présente l'organisation fondamentale du travail associé, dans laquelle le travailleur de manière directe et égale réalise ses droits d'autogestion et d'autres droits sociaux-économiques et décide de toutes les questions concernant sa position sociale et économique. Tout acte et toute action, qui pourraient enfreindre ses droits de travailleur, est anti-constitutionnel".

La complexité de ces entreprises devient compréhensible si l'on apprend que le nombre d'entreprises, qui était de 4.187 en 1953, est tombé à 1.758 en 1970. On assiste donc à un mouvement double: décentralisation au niveau des unités de base et concentration au niveau des entreprises, (un leader politique a dit: "il est plus facile de contacter 50 directeurs que 500!". Les entreprises autogérées choisissent le Conseil ouvrier et le Comité d'administration (Niveau I), on compte 40-50 pour cent de telles entreprises au total en 1970; les entreprises plus grandes et complexes possèdent des organes d'autogestion aussi au niveau des usines et des départements (Niveau II), et aussi dans toutes les unités de travail ou dans les ateliers à la base (Niveau III). A partir de 1970 les unités de travail associées qui se trouvent à la base ont acquis la personnalité juridique et le droit de diriger leurs affaires de manière autonome avec les organisations en dehors de l'entreprise. La structure représentative formelle varie beaucoup dans les entreprises avec un, deux, ou trois niveaux d'autogestion (voir tableau V).

Pour comprendre le système d'autogestion yougoslave il faut savoir qu'il est essentiellement fondé sur les considérations d'origine idéologique et réalisé par les actes normatifs. Les sociologues yougoslaves se plaignent fréquemment du "volontarisme normatif" des dirigeants politiques. Le principe par lequel se conduit ce normativisme est celui que "l'ouvrier doit lui-même décider de son sur-travail (plus-value) afin d'abolir les rapports du salariat". Donc, il s'agit de l'application d'un principe qui suppose la décentralisation et l'autonomie des entreprises, dirigées par les collectivités ouvrières, cependant, en vertu de ce principe idéal on ne se demande guère si le fonctionnement du système est rationnel ou non.



C'est pourquoi les entreprises elles-mêmes, pour préserver la rationalité et le rendement de la production, montrent une flexibilité et/une adaptation très grande quand aux actes normatifs du gouvernement. C'est la raison pour laquelle on parle de l'"idéal-type" de l'organisation autogérée (W.Dunn, J.Obradovic), parce que l'idéal-type dans le sens weberien comprend plusieurs dimensions, qui se conjuguent dans l'organisation du travail, d'une part, et certain écart entre "l'idéal et la réalité" (Goricar, 1972, et autres), d'autre part. Entre l'institutionnalisation des formes d'autogestion et leur fonctionnement objectif il existe non seulement un écart, mais un nombre de problèmes qui montrent que le moyen légal de mise en œuvre d'un système ne suffit pas par lui-même, et qu'il faut tenir compte des conduites des hommes et d'une organisation informelle (communautaire, humaniste, organique), qui semblent être l'effet des influences culturelles beaucoup plus que celui des moyens juridiques.

Fundação Cuidar o Futuro

2. De quoi dépend l'intensité de la participation

La recherche de l'autogestion et de la participation en Yougoslavie a débuté assez tard, dans les années soixante, quand la sociologie est devenu une science indépendante du contrôle idéologique.(1)

Une étude rétrospective sur le développement de l'autogestion entre 1950 et 1960 montre de manière assez claire que l'intensité de travail des conseils ouvriers se trouve en constante croissance, quantitativement en qualitativement. Ainsi les réunions du conseil ouvrier (d'une durée

(1) La majorité de ces études portaient sur les rapports internes dans les entreprises (74), un nombre inférieur concernait les rapports entre les entreprises (15) et le niveau global de la société (24).



moyenne de 3 à 4 heures) sont-elles devenues plus fréquentes (17,1 en moyenne par an en 1950; 24,3 en 1960). Grâce à la décentralisation ces réunions deviennent plus courtes après cette période. Cependant les résultats montrent que la fréquence accrue des réunions est accompagnée de la réduction du nombre des participants, de même que du temps de discussion de chacun, ce qui indique une réduction de la motivation (1). Parallèlement à la montée de l'intensité de ces réunions à l'époque initiale, on voit apparaître une plus grande diversité dans les types de décision (dans la période de 1950-52 on voit 55 items ou agenda de la réunion, et en 1958-1960 ce chiffre monte à 105), ce qui suggère que l'étendue et la qualité des décisions dans la gestion des affaires augmentent aussi. Pourtant la dynamique des décisions révèle que l'intérêt des participants au début est surtout concentré autour des questions portant sur le rôle et le fonctionnement du conseil ouvrier (implantation institutionnelle), tandis qu'ultérieurement il se porte davantage sur les problèmes d'organisation de la production, conditions de travail, investissements, etc.

Cette conduite des travailleurs exige des éclaircissements. Premièrement, il est évident que les problèmes d'organisation de l'autogestion ouvrière à ses début doit susciter l'intérêt et la participation des travailleurs et employés, puis avec le premier élan passé suivre un refroidissement. Or la réduction de la motivation peut s'interpréter de deux façons: soit, chute de l'élan après innovation et établissement d'une nouvelle cohésion du groupe (une cohésion meilleure peut réduire le besoin de participation individuelle, remplacé par une plus grande confiance dans les autres), soit la mise en route progressive du système

(1) Voir Radnicko saoupravljanje; Razovj i problemi ("L'autogestion ouvrière; développement et problèmes"). Institut des sciences sociales, Belgrade, 1963, éditée par Z. Tanic.



lui-même, dont les participants constatent qu'il "fonctionne". Ces deux aspects peuvent évoluer ensembles, mais ils peuvent être aussi en contradiction. Deuxièmement, l'accroissement de l'intérêt pour la gestion des affaires peut être déterminé aussi bien par le fonctionnement satisfaisant des nouveaux rapports entre les hommes, que par le développement de la fonction de gestion (sens d'être entrepreneur) du conseil ouvrier à la suite des changements institutionnels. On sait que dans la première période la gestion a été complètement subordonnée au Plan d'Etat et sous contrôle du gouvernement, et que progressivement, avec le processus de désétatisation et décentralisation, le conseil ouvrier devait se charger de plus en plus de responsabilités. Il n'y a pas de doutes qu'en dehors du développement institutionnel, dans la mobilisation des conseils ouvriers, jouaient aussi certaines interventions politiques et sociales (Premier congrès des autogestionnaires à Sarajevo 1957 critiquant de plus en plus le bureaucratisme).

Fundação Cuidar o Futuro

Le développement de l'autogestion ouvrière montre des tendances contradictoires, d'un part toute une série de mesures institutionnelles tend à rapprocher l'autogestion des travailleurs, d'autre part on voit que la pression de la politique commerciale (concurrence dans le marché) donne de plus en plus le pouvoir de décision aux managers et experts.

Les résultats de la recherche ont clairement démontré que certaines facteurs sont liés à la participation plus élevée des membres particuliers dans les organes d'autogestion. L'intensité de la participation dépend au niveau individuel des facteurs suivants :

- a) sexe: les hommes sont plus actifs que les femmes,
- b) âge: les ouvriers plus vieux sont plus actifs,
- c) éducation: une éducation plus élevée détermine une plus grande participation,
- d) qualification professionnelle: dans le même sens
- e) stage de travail: plus de stages plus de participation,



- f) revenu personnel: les ouvriers ayant un revenu plus haut participent davantage,
- g) affiliation politique: les membres de la Ligue communiste participent plus,
- h) appartenance aux autres associations sociales: dans le même sens.

Tous ces facteurs produisent des effets prévisibles. Il faut y ajouter certains facteurs socio-écologiques qui agissent aussi dans le sens d'une participation plus intense:

- a) petites entreprises,
- b) entreprises se rapprochant plus du type artisanal, par l'organisation du travail, que du type industriel,
- c) nouvelles entreprises, et
- d) entreprises au climat démocratique en général (1).

Il n'est pas nécessaire de souligner que les recherches en Yougoslavie montrent que la meilleure cohésion sociale (meilleurs rapports entre les individus, meilleur niveau d'information, etc) donne une participation plus intense.

3. Structure du pouvoir, hiérarchie et idéologie

L'autogestion ouvrière signifie l'inversion de la pyramide hiérarchique traditionnelle: les ouvriers qui se trouvaient avant aux pieds de la pyramide, comme les travailleurs salariés, devenus dirigeants maintenant arrivent au sommet de l'entreprise; l'inversion de cette pyramide devrait signifier l'élimination de tout pouvoir distribué de manière asymétrique dans la gestion de l'entreprise. La supposition principale

(1) Voir R. Supek, Quelques problèmes et résultats de la recherche de l'autogestion ouvrière en Yougoslavie", in Proceedings of XV. International Congress of Applied Psychology, Ljubljana, 1964.



de cette égalisation du pouvoir est l'institution légale des conseils ouvriers en tant que représentants démocratiques (dans le sens de démocratie directe) de tous les membres de la collectivité productrice. Le concept authentique de démocratie industrielle élimine les tendances "ouvriéristes", qui voulaient transformer les autres catégories d'employés (administration, direction, etc.) en simples "services", privés du droit de participation égale.

Si l'on suit l'évolution de la position légale de l'entreprise autogérée dans le système économique yougoslave on constate que la place des collectivités ouvrières autrefois en bas des pouvoirs légaux de gestion, est maintenant au sommet grâce à l'institutionnalisation de leurs droits et prérogatives.

Dans la première période le pouvoir "exécutif" dans l'entreprise est resté dans une grande mesure indépendant du pouvoir "législatif". Ainsi les directeurs avaient-ils une position plus autonome représentant l'Etat et jouissant du droit de veto. Mais plus tard la tendance a été de faire fusionner ces deux pouvoirs selon la doctrine de la Commune de Paris ou de la démocratie directe, afin d'éliminer l'aliénation du pouvoir exécutif s'éloignant du pouvoir législatif (ce qui est un fait typique pour le socialisme étatique). Nous avons déjà attiré l'attention sur le fait que la décentralisation de l'économie allait dans le sens du renforcement de l'autonomie des unités de base du travail associé. La raison en était justement le désir de renforcer la démocratie directe, c'est-à-dire le contrôle direct des ouvriers sur la gestion des affaires, donc de faire fusionner le pouvoir législatif et le pouvoir exécutif. L'entreprise yougoslave du point de vue institutionnel est devenue une fédération d'un nombre plus ou moins grand d'organisations de base du travail associé qui entrent en collaboration commune par



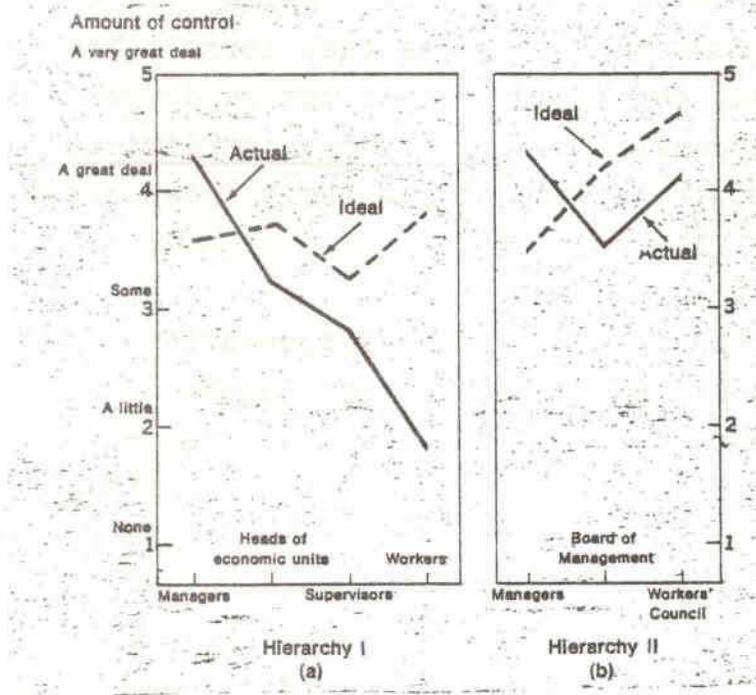
les actes des contrats autogestionnaires. Il s'agit d'une ancienne idée de Proudhon qui se trouve réalisée dans la constitution des entreprises yougoslaves. Par conséquent la clef de la démocratisation de l'entreprise est à la base de l'organisation, et cette base devrait être démocratique en ce qui concerne la distribution du pouvoir; il devrait donc y avoir une distribution symétrique du pouvoir. Or, les résultats ne donnent pas droit à ces espérances idéologiques! (1)

Les premières recherches en Yougoslavie ont appliqué la méthode de la perception des influences de la part de différentes catégories d'employés dans l'entreprise, une méthode élaborée à l'université de Michigan (Seashore - Tannenbaum), où le pouvoir est défini par l'influence qu'un individu, ou un groupe, exerce dans les processus de décisions, mesurée par une échelle de 5 degrés. On demande aux membres d'une entreprise de distinguer une réelle distribution des influences et une distribution idéale ou désirée. On mesure donc la perception des influences perçues et l'aspiration à une redistribution de ces influences. Dans une recherche de Tannenbaum et Zupanov (1958) on a obtenu des résultats décrits dans les courbes suivantes :

- (1) Sur la structure du pouvoir dans les entreprises voir notamment: J.Obradovic-W.Dunn, Workers' Selfmanagement and Organizational Power in Yugoslavia, University of Pittsburgh, 1973. J.Zupanov-A.Tannenbaum, The Distribution of Control in Some Yugoslav Industrial Organizations, in "Control of Organizations" Mc Graw Hill, New York, 1968. B.Kavcic; V.Rus; A.Tannenbaum, Control, Participation and Effectiveness in Four Yugoslav Industrial Organizations, Admin.science Quater N°1, 1971. V.Rus, Influence Structure in the Yugoslav Enterprise, Industrial Relations, Berkeley, N°2, 1972. J.Obradovic, Participation in Workers Councils and Work Attitudes, Ind.Relations Journ.Berkeley, N°1, 1972. R.Supek, Two Types of Self-Managing Organizations and technological Progress, Dubrovni, Conference, Zagreb 1972.



TABLEAU VI : Distribution des influences réelles et désirables des divers groupes dans l'entreprise



Fundação Cuidar o Futuro

Le tableau nous montre deux types de hiérarchie dans la même entreprise: l'une qui concerne les organes de gestion (directeur, comité de gestion, conseil ouvrier), l'autre les catégories d'employés (directeurs, chefs d'unités économiques, contremaîtres, ouvriers). On voit d'abord que:

- la distribution du pouvoir perçue est asymétrique;
- elle reflète une structure du pouvoir hiérarchique traditionnelle;
- les écarts sont plus grands entre les ouvriers et la hiérarchie administrative (directeur, conseil ouvrier, comité de gestion) qu'entre les groupements qui se trouvent à la tête de l'entreprise;
- les écarts entre distributions réelles et désirables sont sensibles dans toutes les catégories, mais surtout chez les ouvriers;
- les managers pensent tout de même désirable d'avoir moins de pouvoir et les ouvriers plus;
- la courbe désirable dans toutes les catégories tend à une égalisation, donc à un idéal démocratique.



Beaucoup d'autres recherches, avec de moindres différences, ont confirmé ces données. Mais une étude de J. Obradovic réalisée en observation directe au cours de deux années, de toutes les phases des processus de décisions au milieu du conseil ouvrier donne des résultats qui sont encore moins favorables à la démocratisation de l'entreprise. Mais cette étude révèle un autre fait très intéressant, à savoir la dépendance des membres du conseil ouvrier des services spéciaux de l'entreprise dans toutes les questions qui concernent la politique générale liée au marché, aux rapports avec les autres entreprises et en général avec les banques, soit la gestion des affaires du point de vue commercial. Il est presque de règle que les propositions, élaborées par ces services et présentées aux membres du conseil, soient acceptées par les membres du conseil. Si l'on voulait mesurer le degré d'influence ou de pouvoir de ces indicateurs, on devrait arriver à la conclusion que le pouvoir des conseils ouvriers ou celui de leurs membres est minime (voir tableaux); Fundação Cuidar o Futuro la même chose se passe dans les entreprises capitalistes, seulement là personne ne pense à identifier le pouvoir des services spécialisés avec le pouvoir du comité de gestion (composé de directeurs principaux) et le derniers avec le corps de propriétaires (individuels ou collectifs).

Il faudrait mesurer le vrai pouvoir dans les entreprises en ce qui concerne les décisions de nature stratégique et non dans la gestion routinière et quotidienne des affaires. Ceci est valable aussi bien pour les organisations particulières que pour la société globale, lorsqu'il s'agit du pouvoir politique.



TABLEAU VII : Participation des membres des conseils ouvriers dans les questions concernant le marché (1)

Dimensions de participation	Membres du Conseil ouvrier			χ^2	p
	Président	Membres	Non-membres		
Fréquence de discussions	27,6	26,2	46,2	6,647	> .05
Longueur de discussions	10,6	19,5	69,6	574,054	< .01
Nombre de présentations	7,6	21,5	70,9	267,765	< .01
Nombre de propositions	28,5	19,9	51,7	4,765	> .05
Nombre de propositions acceptées	30,2	14,1	55,6	15,448	> .05
Pourcentage d'employés total		1,3	98,7		

Note R = .469; p < .01

La conclusion de Obradovic dans cette étude est que "les résultats confirment l'hypothèse initiale. L'analyse de la participation selon les problèmes et les sphères en questions montre que, parallèlement à la domination d'un groupe qui représente une espèce d'élite, la participation des autres groupes varie avec la nature des problèmes discutés. Dans le do-

(1) Pour une analyse plus détaillée portant sur tous les aspects de la gestion voir l'étude de J.Obradovic, Participation in Enterprise Decision Making, in J.Obradovic-w.Dunn; workers' Self Management and Organizational Power, p.232-261



maine des activités commerciales, liées au marché, conformément à l'organisation fonctionnelle de l'entreprise, la participation la plus intense est fournie par les spécialistes, indiquant l'impact très lourd des membres de ce groupe d'habitude appelé 'technocratie'. L'impact des directeurs dans les questions concernant les rapports entre les firmes montre que beaucoup de décisions sont déterminées par les buts et motifs politiques. Dans toutes les autres sphères, et tout particulièrement dans celle de la coopération entre les firmes et le revenu personnel, il existe une relation très étroite entre les structures politiques et technocratiques. Cette relation est présente aussi, mais bien que de moindre façon, dans les questions concernant la politique économique interne (distribution du revenu, etc.). Ici on rencontre l'activité prononcée des spécialistes au niveau de l'atelier, qui sont appelés pour résoudre les questions apparues entre l'atelier et les autres services de l'entreprise ou son administration centrale" (p.261).

Fundação Cuidar o Futuro

Résumant les résultats de plusieurs recherches Veljko Rus arrive à la conclusion que:

- * Les ouvriers tendent à favoriser l'accroissement de l'influence de tous les groupes exceptée la direction supérieure (top management).
- * Les désirs des ouvriers sont conformes à la théorie de l'autogestion ouvrière (les conseils ouvriers devraient avoir l'influence maxima).
- * Ces aspirations semblent faiblir quelque peu à partir de 1968. Les ouvriers placent toujours les conseils ouvriers à la tête, mais l'influence désirée du côté du management est presque égale à celle du conseil ouvrier.

Un phénomène qui éclaire la position particulière de la classe ouvrière dans la société yougoslave et, par conséquent,



dans l'autogestion , est l'influence très faible des syndicats ouvriers . La recherche, réalisée par nous dans 20 entreprises, donne la hiérarchie d'influences réelles suivante:

- 1- Directeur
- 2- Comité de gestion
- 3- Cadre technique (technical staff)
- 4- Conseil ouvrier
- 5- Ligue communiste
- 6- Ouvriers
- 7- Contremaîtres
- 8- Syndicats
- 9- Administration

Il est peut être surprenant de voir que les syndicats soient si bas dans leur influence, devant l'administration qui occupe la dernière place. Ceci s'explique par le rôle des syndicats dans le système yougoslave (calqué dans ce domaine sur le système soviétique) où les syndicats ne possèdent aucune autonomie véritable et restent simplement organe de transmission des directives du Parti politique. Les ouvriers par conséquent, dans leurs revendications quotidiennes ne veulent pas s'identifier aux syndicats, mais plutôt à leurs organes représentatifs, comme les conseils ouvriers. Les ouvriers voudraient pourtant voir les syndicats dans une position plus importante. Ainsi la hiérarchie désirable montre l'ordre suivant :

- 1- Conseil ouvrier
- 2- Cadre technique
- 3- Ligue communiste
- 4- Ouvriers
- 5- Syndicats
- 6- Directeur
- 7- Comité de gestion
- 8- Contre-maître
- 9- Administration.



Ces résultats obtenus en 1970 indiquent de manière assez éloquente que les ouvriers désirent voir une influence plus grande de leurs organisations collectives (conseil ouvrier, Ligue communiste, syndicats), et probablement aussi un renforcement des mécanismes ou des interventions politiques en raison de la chute de la productivité, la dépression sur le marché national et international, des problèmes du chômage, etc. bref, afin de pouvoir remédier aux symptômes d'une crise économique, sur le plan international et national. Il est symptomatique dans ce contexte que les ouvriers veuillent aussi voir se renforcer les cadres techniques, alors que la "lutte contre la technocratie" a été à cet époque un slogan très employé par les dirigeants politiques.

4. Les raisons de la persistance des structures

autoritaires et hiérarchiques dans les organisations

autogérées

La question s'impose: quelle est la raison de cette persistance de la "structure oligarchique du pouvoir" dans les entreprises autogérées? Nous allons citer les réponses les plus fréquemment données à cette question :

A - Une réponse qu'on rencontre fréquemment est de nature historique et traditionnelle, à savoir que la classe ouvrière manque de tradition prolétarienne et de la conscience de classe adéquate, du fait que la société yougoslave avant l'industrialisation rapide qui suivit la 2ème. Guerre mondiale avait été une société paysanne (plus de 80% de



paysans), que par conséquent dans la population de travailleurs industriels et autres il y a presque 80% d'"ouvriers-paysans", dont une bonne partie est restée attaché à la glèbe et mène une existence double: mi-ouvrier/mi-paysan. La décentralisation de l'industrie ("chaque village voulait avoir une usine!") et la volonté des régions agraires, qui ont participé de manière intense à la guerre de libération nationale, d'avoir maintenant une industrie, ont favorisé un tel état.

D'autre part, les chercheurs soulignent la présence de la mentalité patriarcale (D.Richtmann, Z.Tanić) encore très enracinée dans la population yougoslave, surtout dans les régions orientales, de même qu'un respect particulier envers les représentants de l'autorité sociale, comme un vestige de la tradition d'une société féodale et militaire sans une classe de bourgeoisie dans le sens occidental. Pourtant, il ne faut pas perdre de vue que cette mentalité patriarcale et le respect pour les "chefs" ne diminuent guère un certain procédé démocratique direct dans les relations interpersonnelles, ce qui est caractéristique pour une société de type slave traditionnelle. C'est pourquoi on a pu suivre dans la presse yougoslave après la guerre la campagne contre les rapports "familiaux" et "claniques" dans les différentes organisations. La bureaucratie fonctionnelle dans le sens weberien, c'est-à-dire "rationnelle et efficace", était plutôt un objectif sousentendu comme l'effet de l'industrialisation et la création de la mentalité "industrielle", afin de surmonter ce qu'on appelait ici encore depuis l'époque osmanique "javachluk balcanique".

B - D'un autre côté, il faudrait aussi indiquer, comme un trait traditionnel, l'esprit communautaire, issu de la tradition des zadrugas (fort mouvement coopératif avant la guerre et maintenu après la guerre) tendance à l'intégration



sociale sur la base des relations parentales et de voisinage; (dans la fonderie de Sisak chaque usine ou atelier a été composé presque exclusivement des travailleurs provenant du même village ou des villages les plus proches). Pourtant cette solidarité traditionnelle à la base de l'organisation n'a pas signifié toujours la volonté de s'exprimer sur les échelons supérieurs de la hiérarchie de l'entreprise. Au contraire, l'attachement à la propriété paysanne abaissait la motivation, parce que le but de l'emploi de beaucoup parmi ces ouvriers fut d'obtenir la sécurité sociale (les services médicaux sont gratuits en Yougoslavie), dont les paysans étaient complètement privés; (ce n'est que pendant les dernières années que la sécurité sociale est introduite aussi dans la population agricole, il est vrai de manière limitée). Obtenir l'emploi dans une usine ou organisation sociale a signifié avoir immédiatement la sécurité sociale et un salaire assuré, objectif principal et exclusif pour beaucoup de travailleurs; la participation à la gestion restait en second plan. Il fallait donc acquérir de nouvelles habitudes pour apprendre à participer de manière égale à la gestion des affaires. Cette transformation de la "nouvelle classe ouvrière" yougoslave a été facilitée par un réseau d'institutions éducatives (universités populaires, universités ouvrières, centres d'éducation dans les usines), dont le rôle fut très important.

Il faudrait souligner cet effort de l'éducation rendu possible grâce à un réseau étendu d'institutions ouvertes à la population travailleuse, et à tous les intéressés, car il présente un complément nécessaire dans un système démocratique en raison de la mobilité sociale verticale offerte à tout individu ambitieux dans les organisations autogérées. (par ex. l'université ouvrière "Mosa Pijade" à Zagreb chaque année fréquenté par 10.000 inscrits répartis dans les différents cours, ce qui représente environ 5% de la population active).



C - Veljko Rus constate que la participation est bien meilleure et la gestion plus démocratique au niveau de petites unités de travail (nommées au début "unités économiques" et maintenant "organisation de base de travail associé"), qu'au niveau des entreprises, particulièrement dans les grandes firmes. Les entreprises plus grandes sont plus vulnérable aux tendances hiérarchiques et bureaucratiques. D'ailleurs, le travail du conseil ouvrier au niveau de l'entreprise est plus tourné vers la politique commerciale, vers le marché qu'au niveau des ateliers où il se concentre autour des problèmes d'organisation du travail et des relations interpersonnelles. A propos de cette tendance à l'accentuation de la hiérarchie, il faut se rappeler la théorie de Peter Blau, qui pense que la complexité et la grandeur d'une organisation exigent une gestion hiérarchique, parce qu'elle est plus économique et efficace. Trop de décentralisation conduit au gaspillage du temps et des forces humaines.

Fundação Cuidar o Futuro

D - Bien qu'il existe un consensus entre les travailleurs et les cadres dirigeants au sujets de la démocratie autogestionnaire, l'ordre hiérarchique apparaît spontanément, parce que les managers sont enclins aux vieilles habitudes de commandement (Zupanov et Tannebaum, 1968). En outre, dans toute organisation existe un mécanisme d'autosélection qui permet l'apparition d'un nombre disproportionné de personnalités autoritaires (Zupanov, 1972), les hommes qui sont "power seeker" (Dubin) et qui sont prêts à prendre des risques pour l'"esprit d'entreprise collective", ce qui n'est pas le cas pour la majorité des travailleurs. De plus, les cadres dirigeants sont parmi ceux qui travaillent dans l'entreprise de manière continue, indivisée du point de vue fonctionnel, tandis que le corps autogestionnaire n'intervient qu'occasionnellement et de manière discontinue, ce qui présente certainement un désavantage



(Parkinson, 1958; V.Rus, 1972). Afin de renforcer la continuité des délégués ouvriers dans le conseil ouvriers, on a étendu leur mandat d'un à deux ans.

E - A côté de la pauvre éducation des travailleurs yougoslaves en moyenne, il faut prendre en considération aussi un système d'information très déficient vis à vis de la préparation, présentation et divulgation des informations sur les questions à résoudre qui devraient être facilement comprises par les simples ouvriers et, surtout

, devraient toujours comporter plusieurs possibilités de résolutions." Notre recherche empirique, dit Novosel, montre clairement que les participants avec un niveau d'éducation inférieure, c'est-à-dire les producteurs directs (particulièrement les ouvriers non-qualifiés ou semi-qualifiés) et employés inférieurs, ne se croient même pas concernés par les problèmes généraux de la firme. Pour eux, comme pour certains autres dans l'entreprise, il est évident qu'il y a des domaines dans lesquels ils ne peuvent pas entrer, parce qu'ils manquent de savoir général et d'information à l'égard des éléments importants de la situation. Autrement dit, le rôle de communication d'un homme 'inéduqué' est défini d'une manière qui empêche toute participation(1).

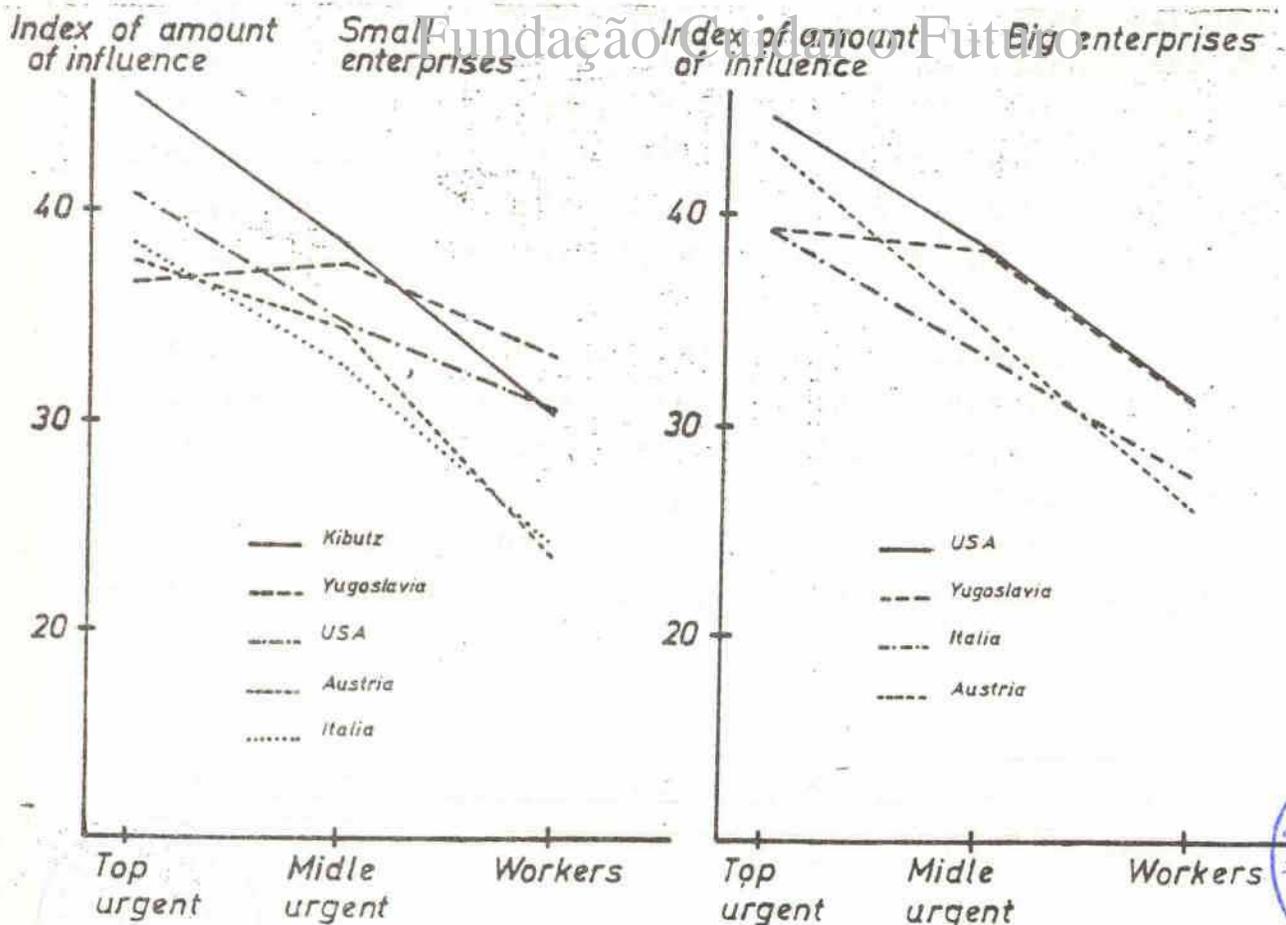
Dans une étude comparée (Kavcic, Tannenbaum et autres, 1972) comprenant les entreprises américaines, italiennes, autrichiennes, yougoslaves, et les kibutzes d'Israel, on a constaté que les écarts de pouvoir entre les différentes catégories d'employés (et ouvriers) sont moindres en Yougoslavie que dans d'autres pays, mais que la distribution asy-

(1) Novosel, Pavao. Self-Managerial Participation and the Great China Wall of Communication. Conférence de Dubrovnik, 1972, vol. 6 1973.



métrique est maintenue, et les cadres ou les groupements dirigeants ont plus de pouvoir que les autres. Selon ces résultats la direction ou le manager supérieurs (top management) a moins de pouvoir que dans les autres pays, mais les managers moyens ou les cadres moyens ont autant de pouvoir que les supérieurs et même plus que les premiers dans les petites entreprises; (voir le tableau VIII, ci-dessous). V. Rus pense que la décentralisation est restée à mi-chemin et n'a pas donné les effets espérés. Dans une étude comparée tout à fait récente pour dix pays d'Europe occidentale (plus Israël), encore non publiée, la démocratisation des rapports intérieurs dans les entreprises place la Yougoslavie à la première place; (malgré le mouvement Kibutzim, Israël se trouve en dernière place).

TABLEAU VIII : La distribution du pouvoir dans les entreprises de quatre pays



F - Certains auteurs (V.Rus, M.Mulder, K.C.Hondrich) ont attiré l'attention sur le fait qu'une décentralisation trop poussée avec les droits d'autogestion "maximalisés" (V.Rus) crée une désunion entre la démocratisation légale et la vraie conduite des hommes. V.Rus constate pour certaines entreprises que ce "trop" en démocratie formelle a conduit à l'apathie des ouvriers et à l'arbitraire chez les dirigeants. C.Lammers pense que la démocratisation formelle ne conduit à la participation que dans les conditions où quelques membres influents du système correspondant sont prêts à s'y engager.

M.Mulder a posé l'hypothèse: quand les différences de pouvoir dans une entreprise sont grandes, c'est-à-dire les écarts de distribution du pouvoir entre diverses catégories, alors ces différences augmentent encore plus à la suite de l'introduction de la participation ou cogestion. Il a vérifié cette hypothèse par des expériences avec des groupes placés dans des situations expérimentales. Il en trouve la raison dans l'intensification des communications, rendues nécessaires à la suite de la décentralisation ou l'autonomie plus grande, ce qui aboutit à une influence plus grande de ceux qui sont plus forts (1).

Bien entendu, ce phénomène est toujours explicable par la situation déjà mentionnée, où l'autonomie d'une collectivité favorise ceux qui sont prêts à prendre des risques. Mais il est normal de supposer que ce phénomène dépend en grande mesure des circonstances socio-écologiques dont la complexité ou le climat démocratique peuvent réduire de telles tendances. Vers les années 70 en Yougoslavie la situation sur le marché (dépression, concurrence,

(1) Mulder, Mauk. The Learning of Participation, in "Participation and Selfmanagement"; Conférence du Dubrovnik, 1972, vol.3.



manque de crédits) a beaucoup favorisé les dirigeants des entreprises qui avaient de "bonnes relations" et qui étaient prêts à prendre des risques. C'était d'ailleurs une des raisons pour lesquelles on a pris des mesures légales après 1972 réduisant l'influence des cadres dirigeants.

G - Il existe une tendance à réduire la représentation ouvrière dans les organes de l'autogestion (conseils ouvriers, comité de gestion, présidence), ainsi qu'au niveau des communautés socio-politiques (conseils de communes, de républiques ou de la Fédération) pour la remplacer par les représentants des cadres supérieurs plus qualifiés et possédant un niveau d'éducation supérieur. Cette tendance a été très bien analysé par Neca Jovanov, ancien fonctionnaire de la Fédération des syndicats yougoslaves .

Si l'on analyse la période très dynamique entre 1960 et 1970, on voit que sur le nombre total des personnes employées dans l'économie, 80.1% sont des ouvriers de toutes qualifications, et 19.9% des représentants d'autres catégories professionnelles; 4.0% sont de formation supérieure (1er. et 2e. cycle). Mais, en ce qui concerne la représentation dans les conseils ouvriers, on remarque une grande disparité entre les différents groupes sociaux. Si l'on jette le regard sur le tableau IX, ci-dessous, on se rend compte que les ouvriers sont sous représentés (malgré la loi qui au début demandait que deux tiers des membres des conseils ouvriers soient des ouvriers), et cela surtout pour les catégories les moins qualifiées.



TABLEAU IX : Composition sociale des comités de gestion en %

Composition sociale des comités de gestion en % ¹			
	1960	1965	1970
Nombre des membres des comités de gestion — total	51.261	49.794	46.994
dont:			
1. Ouvriers — total	67,2%	61,9%	44,2%
— Hautement qualifiés	19,3	19,7	18,2
— Qualifiés	34,8	31,0	20,4
— Semi-qualifiés	8,9	6,9	3,4
— Non-qualifiés	4,2	4,3	2,2
2. Autres personnes employées — total	32,8	38,1	55,8
— Formation professionnelle supérieure (1er et 2e cycle)	11,0	13,8	27,3
— Formation profes. secondaire	15,0	17,4	22,9
— Formation profes. primaire	6,8	6,9	5,6

Le tableau ci-dessus indique qu'en 1970 la part des ouvriers dans le nombre total des membres des comités de gestion était de 44,2%, mais si l'on ne prend en considération que les producteurs immédiats, on arrive à la conclusion que la part de ces derniers n'était que de 32%. Un membre des comités de gestion sur trois était alors un ouvrier.

La tendance à la baisse de la représentation ouvrière est évidente: 67,2% en 1960, 61,9% en 1965 et 44,2% en 1970, et ce pourcentage serait encore inférieur; si l'on en déduisait les individus qui se déclarent "ouvrier", mais qui effectivement n'ont jamais exercé leur profession depuis la guerre, comme les fonctionnaires politiques ou autres. On retrouve la même tendance, quand il s'agit des présidents des conseils ouvriers; et la situation est encore pire si l'on prend en considération les organisations socio-politiques:

TABLEAU X : Composition sociale des présidents des conseils ouvriers

	1960	1965	1970
Nombre total des présidents des conseils ouvriers	7.796	6.746	6.356 ¹
dont:			
1. Ouvriers — total	74,1%	65,8%	51,2%
— Hautement qualifiés	27,1	29,2	26,1
— Qualifiés	38,3	31,3	22,3
— Semi-qualifiés	5,9	3,6	2,0
— Non-qualifiés	2,8	1,7	0,8
2. Autres personnes employées — total	25,9	34,2	48,8
— Formation professionnelle supérieure (1er et 2e cycle)	4,4	9,7	18,9
— Formation professionnelle secondaire	13,5	17,6	23,3
— Formation professionnelle primaire	8,0	6,9	0,6



TABELEAU XI : Représentation des ouvriers aux assemblées des communes et des Républiques et à l'Assemblée fédérale

	1960	1965	1970
1. Ouvriers conseillers dans toutes les assemblées communales	13.0%	15.0%	13.0%
2. Ouvriers députés à toutes les Assemblées des Républiques	9.0	7.0	1.0
3. Ouvriers députés à l'Assemblée fédérale	8.0	6.0	1.0

Le fléchissement de la représentation relative des ouvriers aux assemblées des communautés socio-politiques coïncide avec une augmentation de celle des catégories de formation professionnelle supérieure (1er et 2e cycle).

A l'Assemblée fédérale, la part des députés à formation universitaire dans le nombre total des députés, a évolué comme suit: 1958 — 21% 1963 — 49% et 1970 — 68%. Dans les Assemblées des six Républiques de la Fédération, les députés de formation universitaire étaient 15% en 1958, 37% en 1963 et 58% en 1970. En 1968, sur le nombre total des personnes employées dans le secteur socialisé 4,9% étaient de formation supérieure, dans l'économie 2,4% et dans les secteurs non économiques 16,0%.

Neca Jovanov arrive à la conclusion suivante :

La tendance à la baisse de la représentation relative des ouvriers dans les centres institutionnalisés du pouvoir social à tous les échelons est donc évidente. On retrouve le même phénomène dans les autres structures institutionnalisées que nous n'avons pas analysées dans la présente étude.

L'influence effective des ouvriers sur les décisions prises dans les centres institutionnalisés du pouvoir social se situe bien en deçà du degré de leur représentation dans ces centres.

Ces faits expliquent dans une large mesure pourquoi ce sont surtout les ouvriers de la production qui font la grève et pourquoi ils entrent en conflit, par la grève, avec les structures institutionnalisées.

Le processus qui refoule les ouvriers des centres de décision institutionnalisés n'a pas épargné non plus le Deuxième Congrès de l'autogestion dont les assises ont eu lieu en 1971. Sur le nombre total des délégués élus au Congrès (2,301), un sur quatre seulement (24%) était un ouvrier. Et encore ces 24% comprenaient les délégués qui n'étaient des ouvriers que par leur profession initiale et non par le poste de travail qu'ils occupaient effectivement, parce qu'entretemps ils étaient devenus soit dirigeants soit employés ou fonctionnaires. Les délégués ouvriers de par leur poste de travail effectif étaient donc moins nombreux et leur part était inférieure à 24%.

En revanche, au Congrès des conseils ouvriers tenu en 1957, sur le nombre total des délégués (1.761), 61,1% étaient effectivement des ouvriers à la fois par leur formation et leur poste de travail. Alors qu'au Congrès des conseils ouvriers les délégués ayant une formation professionnelle supérieure et moyenne constituaient 22,2% du nombre total des délégués, au Deuxième



Congrès de l'autogestion rien que les ingénieurs et les techniciens en représentaient 23,6%, les économistes 11%, les juristes 7,9%, les enseignants 7,1%, les responsables et permanents socio-politique 5,1%, etc.

Le processus de baisse de la représentation et de l'influence des ouvriers dans les centres institutionnalisés du pouvoir social coïncide avec:

- 1) une option verbale plus intense des structures politiques institutionnalisées pour une représentation plus grande des ouvriers dans les centres institutionnalisés du pouvoir social, et pour leur influence déterminante dans ces centres de décision,
- 2) un accroissement de l'importance et du rôle des centres institutionnalisés du pouvoir social,
- 3) une augmentation constante du nombre des questions sur lesquelles ils statuent — accroissement quantitatif de leurs droits, devoirs et responsabilités,
- 4) une multiplication permanente des questions sur lesquelles les centres institutionnalisés du pouvoir social sont appelés à se prononcer — l'exercice de leurs droits, devoirs et responsabilités ne cesse de gagner en complexité,
- 5) un accroissement de la représentation relative et de l'influence des experts et des dirigeants (politiques, économiques, organisateurs de la production et du travail) dans les centres institutionnalisés du pouvoir social à tous les échelons,
- 6) un processus de différenciation sociale et d'aggravation des inégalités sociales manifestement au détriment des ouvriers de la production, ce qui est en fait l'autre volet de la différenciation du pouvoir social aux dépens des ouvriers,
- 7) un accroissement de l'insécurité sociale des ouvriers,
- 8) une augmentation du nombre des grèves relativement grandes, et de la violence de ce genre de conflits,
- 9) un déplacement de la ligne des conflits (grèves) qui cessent d'opposer les ouvriers aux «organes de direction» (ou aux titulaires des postes de direction dans les entreprises) pour mettre de plus en plus aux prises les ouvriers et les institutions de l'autogestion. Ces derniers temps, les ouvriers font de plus en plus la grève pour protester contre les décisions des conseils ouvriers et des comités de gestion; ils entrent donc toujours plus en conflit avec les centres de décision institutionnalisés qui sont nominalement des centres ouvriers, mais où la représentation et l'influence des ouvriers sont de moins en moins grandes.

H - On a déjà mentionné le rôle inadéquat des syndicats en Yougoslavie, et plusieurs chercheurs ont constaté que les syndicats ne jouent pas le rôle d'intégration des ouvriers et employés dans les entreprises. La recherche de N. Jovanov sur les grèves a montré que plus de 90% de grèves ont été "sauvages" sans participation des syndicats. Cette défaillance des syndicats a été aussi un des thèmes principaux au 2ème. Congrès des autogestionnaires à Sarajevo en 1971.



C'est d'ailleurs la raison essentielle pour laquelle la nouvelle constitution yougoslave de 1974 donne aux syndicats plus de prérogatives judiciaires dans la constitution de l'entreprise. J.Zupanov pense que les relations humaines et du pouvoir dans les entreprises reflètent toujours l'ancienne structure étatique, parce que l'autogestion a été appliquée uniquement à la dimension horizontale de l'organisation sociale (décentralisation) et non à la dimension verticale, aux organisations qui lient la base avec le sommet de la société (syndicats, parti politique). "Les arrangements structureaux présents, écrit Zupanov, mettant au premier plan les organisations horizontales des ouvriers et des employés en général ne promettent pas de produire les résultats désirables dans les termes d'une participation réussie en l'absence d'organisations verticales des employés fortes et autonomes, capables d'imposer leur 'exigences participatives'. Des syndicats forts et autonomes défendants énergiquement les intérêts des employés semblent être une part indispensable des arrangements structureaux pour la participation effective".(1)

Il est évident que le rôle efficace des syndicats en vue d'une participation plus intense des employés suppose à la fois l'abandon de l'ancien rôle de transmetteur des décisions du Parti, donc l'ambition d'avoir un rôle plus indépendant comme représentant des intérêts des ouvriers et des employés, mais aussi la débureaucratisation de sa direction. Ce processus dépend essentiellement de la démocratisation du Parti lui-même, car la Ligue des communistes en Yougoslavie est organisée selon le principe de "centralisme démocratique", lequel jusqu'à présent dans

(1) Zupanov, J. Employers' Participation and Social Power in Industry. Conférence de Dubrovnik, 1972, vol.1.



teus les pays de l'Est européen, suppose la domination d'un groupe assez restreint de dirigeants. C'est pourquoi on parle du point de vue sociologique de la contradiction entre l'organisation horizontale de la société (autogestionnaire) et organisation verticale (autoritaire). Cette situation est déterminée par des facteurs historiques et exige un certain temps pour évoluer dans le sens d'une démocratie socialiste consistante.

5. L'efficacité économique et l'autogestion

Le processus d'industrialisation rapide après la 2ème. Guerre mondiale a changé sensiblement la structure de la Yougoslavie. D'un pays agricole elle est devenue un pays mi-industrialisé. L'introduction de l'autogestion à partir du 1950 a contribué avec ces changements dans la structure sociale. Le tableau ci-dessous nous montre la distribution de la population entre les secteurs primaire (agricole), secondaire (industriel) et tertiaire (services, administration, etc.)

TABLEAU XII : La structure économique de la population yougoslave 1910-1970

Années	tot.	I.	II.	III.
1910	100	80,6	8,6	10,8
1931	100	76,6	11,0	12,4
1961	100	50,6	23,4	26,0
1970	100	43,5	25,1	31,4

Source: Mandić, Ekonomski položaj.

Dans ce contexte il y a une question qui se pose, à savoir dans quelle mesure l'économie autogérée est effica-



ce et présente une base solide pour le développement futur? Dans quelle mesure la démocratisation des structures de pouvoir et des rapports humains contribue à l'efficacité du système? Est-il certain que l'amélioration de la "qualité du travail", de son humanisation va de pair avec l'accroissement de la productivité ou non? Ce sont les questions auxquelles un nouveau système, qui veut être socialiste et efficace à la fois, doit répondre. Il est vrai, qu'il est toujours possible de soutenir la thèse que les rapports socialistes dans la production sont plus importants que la productivité elle-même; mais, nous allons nous limiter aux premières questions, qui font l'objet d'une discussion constante entre les partisans et adversaires du socialisme autogestionnaire.

On peut dire en général que l'évolution de l'économie yougoslave donne des arguments en faveur de la défense de l'autogestion, mais aussi à ses adversaires, surtout dans les dernières années. Tout de même l'évaluation de ces données exigent qu'on y tienne compte du fait que le jugement sur un système suppose non seulement l'élimination de certaines conditions historiques (absence de la tradition industrielle, de la classe ouvrière, etc.); mais aussi de la mauvaise ou de la bonne politique économique, dans une période donnée. Le dernier aspect a été surtout souligné par beaucoup d'économistes yougoslaves qui ont une conception différente de celle en vigueur pour le moment. Pourtant si l'on juge les résultats obtenus en économie en Yougoslavie au cours de ces trois décades, depuis 1950 avec l'introduction de l'autogestion, ils donnent lieu à une satisfaction exprimée surtout par les dirigeants politiques.

Voilà les données qui parlent de l'autogestion :



A - Le taux de croissance par année montrant les résultats obtenus dans la période de la "gestion centralisée et administrative" (1946-1952), et par la suite :

TABLEAU XIII :

	Planification centralisée 1946-1952	Décentralisation 1952-1960	Autogesti- on 1960-1968
Produit social	2,3	9,8	6,8
Production industrielle	12,9	13,4	7,9
Production agricole	-3,1	8,9	2,1
Exportation	-3,1	11,7	7,0
Importation	3,6	9,7	7,0
Occupation (emploi)	8,3	6,9	2,4

Source: Statistique annuelle de la Yougoslavie, cité par B.Horvat (système économique).

Il est visible que l'économie yougoslave après la libération a pris un élan rapide, que toute la production entre 1952-1968, pendant seize ans, a augmenté de trois fois et demi, et la production industrielle seule de cinq fois, la production agricole de deux fois et demi, l'exportation de quatre fois et l'emploi, avec l'exclusion du secteur privé, trois fois.

B - L'efficacité du système a été mesurée par l'Institut économique de Belgrade (Institut ekonomskih nauka) pour les différentes périodes et à l'aide de la part de croissance des produits sociaux, en tant qu'effet du progrès technique. Dans le tableau XIV sont montrés les taux annuels de croissance définis par l'utilisation de main d'œuvre, des moyens de production et du progrès technique, en pourcentage.



TABLEAU XIV : L'efficacité du système dans les différentes périodes en taux de croissances annuels

	Produit social	Emploi	Moyens	Croissance du produit social comme effet de l'efficacité accrue
Capitalisme				
1911-1932	3,28	1,87	3,52	0,71
1932-1940	4,67	0,72	2,59	3,16
Etatisme				
1945-1954	5,91	4,76	9,99	- 1,04
Autogestion				
1956-1967	10,31	4,44	7,84	4,44

Source: B. Horvat: *Privredni sistem (Système économique)*, Belgrade 1970.

Les données de l'Institut économique de Belgrade montrent de manière claire que la planification centralisée a conduit à une croissance rapide de la production et de l'emploi de main d'oeuvres. L'accumulation aussi a augmenté en comparaison avec l'état d'avant la guerre. Mais, c'est surtout au cours de la période de l'autogestion que la production et le progrès technique ont sensiblement augmenté, beaucoup plus que dans les périodes précédentes. Ce facteur est déterminé par la mobilisation de l'initiative personnelle et la meilleure utilisation des ressources humaines. Mais toute cette période montre des oscillations et des irrégularités exigeant un analyse plus approfondie.

C - La croissance du revenu global per capita de la population est un indicateur important, parce qu'il marque la hausse du standard de vie des citoyens dans un pays. Pour



ce calcul existe la statistique des Nations Unies. Les données pour 74 pays (sauf les pays de l'Europe de l'Est) permettent pour la période de 1952 à 1964 de comparer la Yougoslavie avec d'autres pays. Le revenu populaire per capita monta annuellement de 8%. Seul le Japon avait un taux de croissance supérieur, de 8.6%. Tous les autres pays, sauf Israël, restaient au-dessous du taux de revenu yougoslave. Dans cette période ce taux de croissance pour le revenu populaire aux Etats Unis fut de 2% per capita, pendant cette période la Yougoslavie dépassait sensiblement les autres pays en développement.

D - Le taux d'investissement dans la période de 1950 à 1964 avec 28% par an était parmi les plus élevés du monde. Ce taux d'investissement en Yougoslavie peut se comparer avec l'Union Soviétique, et en Occident avec le Japon et Israël. La signification de ce taux élevé vient du fait qu'il s'agit d'une économie à marché libre et non d'une planification étatique.

Fundação Cuidar o Futuro

E - Le développement de la productivité dans la période comprise entre 1952 et 1974/ ^à ^{été} augmenté de 8.5 fois dans l'industrie, sans engagement massif du capital et du travail. Le nombre d'employés monta de 562.000 en 1952 à 1.7 millions en 1974, et la productivité du travail de 2.8 fois. Cela signifie que l'ouvrier produisait en 1974 une quantité qui exigea en 1952 trois ouvriers. La croissance de la productivité pour toute cette période fut de 5% par année.

Le tableau XV montre le développement pour les années 1953-1974 (index 1952 = 100).



TABLEAU XV : Indices pour la production, emploi et productivité (1952 = 100)

	Production	Emploi (Travailleurs)	Productivité
1953	111	105	106
1957	189	154	123
1961	294	205	144
1965	455	245	185
1970	611	257	238
1974	847	302	280

Source: Nikolić Miodrag, *Productivnost rada u industriji 1953-1974*.
In: *Jugoslovenski pregled* 9/1974.

À la suite de ces résultats, ici présentés de manière schématique, Gudrum Lemân arrive à la conclusion suivante: "Ces données nous permettent de conclure que l'économie yougoslave après l'introduction de l'autogestion a réalisé des performances économiques remarquables. Dans les premiers 15 ans de son existence elle ne fut substantiellement surpassée par aucun autre pays dans le monde. Cependant ce développement ne s'accomplit point sans certaines frictions, changements structuraux et problèmes, qui entravaient le fonctionnement du système. Après la réforme économique de 1965 la croissance de l'économie s'affaiblit. Le nombre des chômeurs s'agrandit de même que les tendances inflationnistes. Certainement plusieurs raisons en étaient responsables" (1).

La dernière décade de l'économie yougoslave présente un recul évident par rapport aux précédentes. Sur le plan global on pourrait en chercher les raisons dans les changements structuraux de l'économie (composition organique



(1) Lemân, Gudrum. *Se jugoslawische Modell*, Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt an main, 1978, p.20.

supérieure du capital, etc.).

Janez Jerovsek a pris en Slovénie un échantillon d'entreprises qui ont été classifiées selon leur efficacité économique (critères: revenu personnel, bénéfice par employé, investissement per capita, croissance en employés, etc), et, après en avoir extrait les extrêmes (des plus efficaces ~~ax~~ moins efficaces), il a étudié leur structure intérieure du point de vue des tendances autoritaires, d'un côté, et autogestionnaires ou démocratiques, de l'autre. Il a pu constater que les plus efficaces tombaient, sur une échelle de 1 à 4, quelque peu au-dessous de 4 (la plus démocratique), tandis que les moins efficace tombèrent dans la catégorie 2 (autoritaire mais pas exagérément). Cependant, lorsqu'on demande aux membres de toutes les entreprises quelle était la "structure désirable", tous tombèrent d'accord sur le type 4, donc le plus démocratique.

Les différences entre ces deux types résidaient selon Jerovsek en ceci: "Dans les plus efficaces les supérieurs expriment la confiance dans leurs subordonnés, tandis que chez les moins efficaces cette confiance n'existe pas.. (l'atmosphère dans les relations interpersonnelles est plus démocratique, comme c'est compréhensible).. Dans les organisations plus efficaces la somme totale d'influences est supérieure aux organisations moins efficaces, ce qui veut dire que dans les premières tous les niveaux de la hiérarchie exercent une influence plus grande dans les affaires importantes.. Dans les organisations plus efficaces les employés sont motivés pour participer davantage ..(mais) les potentialités humaines n'ont pas été entièrement utilisées non plus dans les organisations les plus efficaces.. Nous avons trouvé aussi que dans les organisations les plus efficaces les communications coulent à la fois vers



le haut et vers le bas; dans les organisations moins efficaces les communications verticales coulent en premier lieu du haut vers le bas. En ce qui concerne le processus de décision nous trouvons que (dans les premières) les décisions sont prises au sommet, mais avec une considérable délégation du pouvoir dans la formulation de ces décisions. Dans les organisations moins efficaces, les décisions sont prises au sommet avec une très faible délégation du pouvoir dans le processus" ..(1)

Les résultats obtenus par J. Jerovsek sont assez conformes à ceux constatés par Seymour Melman (Industrial Efficiency under Managerial versus Cooperative Decision Making, in Review of Radical Political Economy, 2, N°1, 1970) qui a comparé et analysé l'efficacité dans les firmes classiques, dirigées par les managers aux Etats Unis, et les kibutzes en Israël, et a pu vérifier une efficacité plus grande sous la direction coopérative où toutes les décisions sont prises collectivement. Jaroslav Vanek (2) pense que l'économie participative a des avantages nets par rapport à l'économie capitaliste, et ce dans les traits suivants:

- * "L'économie participative est fondée, ou composée par ceux -là même qui y travaillent. Cette participation dans la gestion (management) se fait par tous et sur une base d'égalité, c'est-à-dire sur le principe un homme une voix (one man one vote)" p.8
- * La deuxième caractéristique est le partage du revenu (income sharing): "les participants de la firme gérée par le travail (labourmanaged firm), après avoir payé pour le matériel et les autres frais de production, partagent le revenu de l'entreprise" p.9

(1) Jerovsek, Janez. Employees' Participation and social power in Industry; Conférence de Dubrovnik, vol.1, 1972

(2) Vanek, Jaroslav. The Participatory Economy: an Evolutionary Hypothesis and a strategy for Development. Ithaca, N.J. Cornell Univ. Press, 1971.



- * La communauté du travail qui a le droit exclusif de gérer et contrôler les affaires de l'entreprise, ne doit pas pourtant avoir la pleine propriété dans le sens traditionnel de ce mot "propriété" sur les moyens de production dont elle se sert. Elle a droit de jouir des fruits de l'utilisation de ces moyens. p.10
- * L'économie participative est une economie de marche. Cela suppose et présente la condition d'être complètement décentralisée. p.11
- * Etant donné que le "facteur humain" n'est plus uniquement un "facteur de production", il est surtout un facteur dans le processus de décisions chargé de la fonction de gestion de l'entreprise (entrepreneurship), une économie participative comporte la liberté d'emploi (freedom of employment), et la mobilité de la main-d'oeuvre .p12.

6. Conclusions: Problèmes et perspectives

Fundação Cuidar o Futuro

1. Si l'on examine l'autogestion ouvrière à partir de ses formes institutionnelles on se heurte à une contradiction, qui provient partiellement de la nature même des institutions sociales en général, à savoir d'un certain formalisme juridique, mais qui peut se nourrir d'une volonté idéologique de transformer la réalité par des actes légaux, et qui se trouve très souvent en opposition avec la réalité et surtout avec les exigences du fonctionnement réel du système lui-même. Cette contradiction détermine la théorie sociale qui se présente parfois dans les coutumes officielles et qui "idéalise" la réalité, et d'autres fois comme une pensée plus critique et sceptique qui préfère substituer aux termes des "institutions", des tendances, des efforts, donc quelque chose qui suppose un processus assez long.



2. La période initiale de l'introduction de l'autogestion est marquée certainement d'un Plan général dans la participation des travailleurs dans les nouveaux organes de gestion (conseils ouvriers, comité de gestion), ce qui s'exprime par une intensité de participation et d'extension des formes de participation. L'autogestion ouvrière et sociale fait des progrès du point de vue quantitatif et qualitatif. Mais ce premier élan passé, la participation dénote une stagnation et tendance à la chute, surtout en ce qui concerne les catégories traditionnelles d'ouvriers (semi-qualifiés et qualifiés) et leur place est de plus en plus souvent occupée par les catégories de cadres plus éduqués et techniquement plus responsables. La stagnation et la chute après le premier élan peuvent être interprétées en deux sens; soit comme désintéressement résultant d'un bon fonctionnement, donc marqué par la confiance dans ceux qui sont chargés de la gestion, soit comme le début de la motivation amoindrie chez les ouvriers, en raison des structures hiérarchiques maintenues.

Fundação Cuidar o Futuro

3. Malgré la démocratisation de l'entreprise et le renforcement de l'autogestion à leur base et dans l'étendue des décisions à prendre au cours de 20 ans, la distribution du pouvoir reste asymétrique et les cadres techniques prédominent, surtout les services spéciaux, désignés pour élaborer les propositions à discuter, lesquelles sont régulièrement acceptées par les membres des conseils ouvriers. Il est évident, que, même si les entreprises yougoslaves ont une avance dans la démocratisation, par rapport aux entreprises capitalistes ou étatiques, il faudrait du temps pour arriver aux rapports humains conformes à une véritable démocratie industrielle ou directe.

4. De toutes manières les recherches ont montré que l'intensité de la participation dépend grandement du niveau



d'éducation et de l'expérience dans le travail de l'individu; des facteurs socio-écologiques: petites entreprises, type de travail artisanal, climat plus démocratique dans l'organisation, meilleure position sur le marché, etc.

5. La participation des ouvriers se concentre surtout autour des questions qui les touchent plus immédiatement (salaires, conditions de travail, congés, etc.), tandis que les questions ayant trait aux affaires générales de l'entreprise restent dans la compétence des spécialistes et cadres. Cette situation pourrait signifier que les relations de salariat existent toujours, mais cela peut résulter aussi d'une division du travail "naturelle"; "naturelle" bien entendu, aussi longtemps que dure la division en travail intellectuel et travail manuel.

6. Cela ne fait aucun doute que la décentralisation signifie un grand progrès par rapport au système étatique, en libérant les initiatives des individus et des groupes, donnant plus d'importance à la solidarité et dignité des travailleurs et montrant le chemin d'une véritable démocratie socialiste. Il est donc compréhensible que dans une meilleure intégration sociale cela se reflète aussi dans l'efficacité de la production. Mais les difficultés surgissent -c'est le cas pour la Yougoslavie- quand la démocratisation dans la sphère économique ne va pas de pair avec la démocratisation dans la sphère politique, quand la base de la société, surtout les couches travailleuses, ne possèdent pas ou ne sont pas capables de posséder suffisamment d'influence dans la gestion des affaires qui les concernent, et permettent aux tendances bureaucratiques de s'imposer, malgré les efforts légaux formels pour les supprimer. La démocratisation n'est pas un phénomène isolé, elle dépend largement des influences de la société globale. La démocratisation au sommet est aussi importante que la démocratisation à la base.



IV - LA PARTICIPATION AU NIVEAU GLOBAL

DE LA SOCIETE .

L'idée fondamentale du socialisme autogestionnaire réside dans la conception marxiste que l'intégration sociale doit être assurée en premier lieu par les "forces sociales" et non par les "forces politiques", qui sont considérées comme une forme d'aliénation des forces sociales. C'est la raison pour laquelle le pouvoir devrait rester sous le contrôle immédiat des hommes en tant que citoyens (pouvoir politique et opinion publique), en tant que producteurs (pouvoir de gestion de la production) et en tant que consommateurs (pouvoir au niveau des communautés locales). Il est vrai que le pouvoir au niveau des communes appartient au système des organisations territoriales et politiques, mais la fonction essentielle de toute communauté de nature locale reste de subvenir aux besoins élémentaires de la reproduction biologique de la société. C'est pourquoi on considère dans la doctrine officielle yougoslave que l'autogestion ouvrière dans les entreprises et l'autogestion sociale dans les communes présentent deux piliers de la démocratie directe ou de la démocratie socialiste.

On peut lire les idées directrices de la politique social yougoslave dans ce texte de Najdan Pasić :

"L'émancipation sociale du travail dans la sphère de la production matérielle et de la distribution du revenu est le point de départ pour le processus historique de la socialisation de la politique... Dans l'exemple historique de la société yougoslave, le processus de transformation des rapports et institutions politiques représentatives en un système social intégré de la démocratie directe et autogestionnaire a plusieurs aspects:



A - Il existe une expansion de la sphère des associations libres et autogérées par la population afin de satisfaire les exigences communes dans la gestion et le contrôle associés. Cela se réfère d'abord aux communautés territoriales locales, puis aux services sociaux et publics dans le champs de l'éducation et de la culture, de l'emploi et du bien-être, de la protection, de la santé, etc.

B - Une place importante dans l'organisation du système politique est tenue par les institutions de la démocratie directe de décisions et participation à la politique, telles qu'assemblées de votants dans le territoire de la communauté locale, assemblées du peuple laborieux dans les entreprises et institutions, assemblées de ceux qui utilisent les services communaux et des autres entreprises, referendums dans les organisations de travail et les communautés socio-politiques, etc.

Fundação Cuidar o Futuro

C - La commune est l'organisation socio-politique de base, surtout dans le sens où le peuple laborieux y exerce l'autogestion, règle ses relations mutuelles et résoud de manière indépendante tous les problèmes liés au travail et à l'existence sociale, à l'exception de ceux qui par leur nature, doivent être confiés aux communautés socio-politiques plus larges - province, république, et fédération..

D - Le remplacement du système politique représentatif par le système de la démocratie directe, se reflète dans les changements des mandats des députés et des conseillers. Pour ôter aux corps représentatifs leur caractère parlementaire et les investir du caractère de corps de travail, ils doivent être composés non seulement de représentants politiques indépendants (les fonctions de députés sont complètement abolis par la nouvelle constitu-



tion de 1974,RS), mais aussi des délégués qui conservent des liens étroits avec les structures autogestionnaires, qui leur délèguent le pouvoir...

E - L'élément-clef pour transformer la politique représentative en démocratie directe est le changement du caractère et du rôle des organisations politiques, particulièrement des partis politiques" (1)

Cet objectif général de transformer la démocratie représentative en démocratie directe ou autogestionnaire a trouvé son expression dans la décentralisation du pouvoir et la participation accrue des citoyens dans les sphères suivantes :

- * Les organisation de production matérielle, de services sociaux, administratifs, etc.
- * Les communautés locales, petites et grandes, simples et composées (l'unité de base étant la "communauté locale" comme élément de la commune).
- * Les organisations politiques représentatives, particulièrement dans les systèmes de délégations dans les divers conseils aux niveaux de la commune, la province, la republique, et la Fédération.
- * Il faut dans ce contexte signaler aussi les rapports entre les nations et les nationalités yougoslaves. La Yougoslavie étant un pays multi-national qui a dû résoudre la question nationale sur la base d'égalité de toutes les nationalités.

(1) Voir Pasic, Najdan. Self-management as an Integral Political System; in M.J. Broekmeyer, es. Yugoslav Workers' Self-management; Dordrecht, Holland, D.Reidel, 1970, pp 3-9



1. L'intensité de la participation dans le
cadre global

Si l'on se réfère aux données statistiques concernant tous les types de participation en Yougoslavie on obtient des chiffres qui sont assez impressionnants. Ainsi peut-on lire que dans les différents corps autogestionnaires en 1970, sur une population active d'environ 4 millions, 838.201 personnes ont participé de manière formelle (1).

On peut distinguer quatre groupes spécifiques de participants dans les corps autogestionnaires de l'économie :

- * Les conseils ouvriers élus dans les entreprises, assez grandes pour avoir des conseils et des comités de gestion; dans cette catégorie on trouve 145.488 membres.
- * Les comités d'entreprises, trop petites pour avoir des conseils et des comités d'entreprises; il y a 10.016 membres.
- * Le troisième groupe et le plus important comporte des membres des corps autogestionnaires des conseils comme parties des grandes entreprises. C'est un groupe qui va s'agrandir pour nombre de raisons, dont l'une est la croissance de grands complexes d'entreprises. Il y a là au total 303.328 personnes qui participent.
- * Le quatrième se compose des organes autogestifs dans les coopératives agricoles; il y a 35.469 personnes.

Le total dans le secteur de l'économie atteint près d'un demi-million de participants, dans les divers organes d'autogestion.

Dans le domaine de l'autogestion communale (il y a environ 500 communes en Yougoslavie) les assemblées communales



nales comprennent 40.791 personnes, dont une moitié est élue par les citoyens et l'autre par les communautés de travail. En plus, il y a des organes des communautés locales sur un niveau inférieur qui englobent 210.384 personnes, dont approximativement la moitié vient des écoles primaires et secondaires. (1)

Le processus de décentralisation a provoqué la diminution de la participation au niveau fédéral et l'augmentation relative au niveau républicain local. Ainsi peut-on remarquer que le personnel dans l'administration fédérale a diminué de 47.300 personnes (en 1948) à 10.326 personnes (en 1956), et ce processus continue.

Si la participation dans les organisations socio-politiques présente les mêmes faiblesses, et qu'elle semble moindre dans les organisations de production que dans les communes, les contacts interpersonnels sont plus faibles que dans les usines et les bureaux. Cependant, cela ne fait aucun doute que le système, du point de vue légal, développe une culture devant aller dans le sens d'une participation de plus en plus active. Pour les organisations au niveau local et territorial, on peut dire aussi que la contradiction entre la dimension verticale ou politique du pouvoir et la dimension horizontale et autogestionnaire est encore plus prononcée. L'industrialisation et l'urbanisation ont déterminé en Yougoslavie, comme dans beaucoup d'autres pays, la désagrégation de la cohésion sociale traditionnelle.

(1) Denitch, Bogdan. Notes en the Relevance of Yugoslav Self-management. Conférence de Dubrovnik, 1972.



2. La distance du centre favorise la participation
au niveau local

Tandis que la participation dans les usines et les organisations industrielles et urbaines semble dépendre du processus d'intégration de l'ouvrier dans un système industriel, en abandonnant des habitudes traditionnelles, dans les communautés locales l'intensité de participation semble dépendre d'une situation inverse, c'est-à-dire d'une conduite opposée au style "urbanisé" ou "industrialisé".

En effet la recherche nous montre que la population rurale participe beaucoup plus à toutes les activités des organes socio-politiques que la population urbaine. Stojan Tomic a examiné l'intensité de la participation au cours d'une campagne concernant l'élaboration de la nouvelle constitution et autres activités politiques. Il a constaté que l'intensité était proportionnelle à la distance séparant la commune du centre administratif. Son échantillon comprenait 57 communes de Boenie et Hertsegovie, une région où l'industrialisation est très rapide, mais où les tendances traditionnalistes sont aussi assez fortes. (1)

Tableau 1. - L'intensité de participation de la population dans les activités politiques, selon la distance du centre administratif.

Catégories Urbain/Rural	Distance du Centre (in Km.)	Pourcentage de citoyens participant aux réunions au cours de l'année		
		1963	1965	1966
1	0	16,1	8,6	3,2
2	10	23,4	14,2	7,8
3	56	28,5	34,5	27,8
4	80	38,3	51,5	22,8



Il existe une régularité qui montre que l'intensité de participation augmente avec la distance du centre administratif. Il faut savoir que cette distance dénote aussi le caractère rural par rapport au centre administratif. Il s'agit de communes qui ne sont pas exclusivement des villages, mais quelque fois des petites villes, assez coupées des communications étroites avec le centre.

Les communautés plus distantes sont aussi plus isolées des influences venant de l'extérieur. Elles portent encore les traits de la communauté primaire et, par conséquent, possèdent une cohésion naturelle plus grande. C'est par la tradition que les habitants ont acquis l'habitude de participer à toutes les activités de nature collective. On peut aussi supposer que le contrôle social est aussi plus développé dans telles communautés, mais le "contrôle social" ne doit pas avoir la même signification que dans les communautés de type "secondaires" ou urbaines.

Fundação Cuidar o Futuro

Il est donc admis de supposer que l'esprit communautaire traditionnel contribue à une meilleure intégration et donc à la participation sociale. Bien entendu, un problème de la politique de développement se trouve dans le dilemme, soit de destruction des communautés traditionnelles soit de leur conservation. Les effets de l'urbanisation vont dans le sens de destruction. Du point de vue de la démocratie participative existe l'intérêt de préserver l'esprit communautaire et même de le renforcer contre les tendances opposées. Il est évident que l'autonomie locale et les institutions autogestionnaires servent au maintien de la cohésion sociale et de la mentalité communautaire. (2)

- (1) Tomic, Stojan. Relationship between Urbanization and Citizen Participation. Conference de Dubrovnik, vol. 6, 1973.
- (2) Nous avons développé une étude plus élaborée sur les rapports entre les institutions modernes et l'esprit communautaire en Problèmes de l'intégration sociale dans le milieu urbain; revue "Sociologija", Belgrad, 1977, N° 1.



3. Les rapports fédératifs et le système de délégations : quelques problèmes

La naissance de la nouvelle Yougoslavie impliquait la solution de la question nationale .Etant un pays multinational il fallait garantir l'égalité des peuples dans une unité fédérative construite selon le principe de libre autodétermination et de souveraineté de chaque peuple. Dans l'ancien royaume des Serbes, Croates et Slovènes, la question nationale est restée non-résolue. La nouvelle Yougoslavie dev_ait réorganiser l'Etat dans le sens d'une fédération des peuples souverains, une tâche qui a trouvé sa dernière expression dans la nouvelle constitution de 1974.

La constitution souligne trois aspects de l'organisation fédérative :

* Le point de gravité dans la réalisation des droits souverains des travailleurs, des peuples (nations) et nationalités (les minorités nationales) se trouve dans la République ou dans les Provinces autonomes (Kosovo et Vojvodina). Selon les art.1, 3, et 4 de la Constitution, la République est désignée comme "Etat" (mais pas les provinces autonomes). On a une dualité des Etats : Etat fédératif et Etat Républicain. Ce n'est pas l'Etat fédératif qui distribue les compétences aux républiques, mais au contraire ce sont les Républiques qui les transfèrent à l'Etat fédératif.

* La participation des républiques dans la Fédération sur le principe d'égalité est assurée par la représentation paritaire des républiques dans les organes fédératifs et le droit de consensus , ce qui signifie que pour toutes les questions importantes les républiques doivent donner leur consentement.



* Les compétences de la Fédération sont fixées de manière énumérative dans la constitution (La Défense nationale, les Affaires étrangères, législation spéciale). Le Présidium de la RFSY est aussi paritaire dans sa composition. Le principe de rotation est obligatoire (pour certaines fonctions, mêmes'ils sont d'un an). L'exception est le Président Tito qui est élu à vie.

A - L'organisation de la Fédération

La constitution de 1974 est considérée comme une rupture "radicale" avec le système de représentation politique bourgeoise, d'un part, et avec le "parlementarisme socialiste" de type soviétique, d'autre part. Le système de représentation politique doit correspondre, aux termes de cette constitution, à l'idéal de la démocratie directe, selon laquelle le peuple réalise sa souveraineté de manière directe et possède tous les moyens de contrôle afin de surveiller l'exercice de son pouvoir contre toutes les formes d'aliénation. C'est pourquoi on y trouve diverses formes de participation directe: élection corporative (selon les groupements professionnels), système de délégations, principe de rotation obligatoire, mandats impératifs, droit de rappel des délégués, référendums, etc.

Un trait caractéristique du "parlementarisme socialiste" est la concentration du pouvoir dans la sphère exécutive. Pour parer à ce danger on a d'abord interdit le cumul des fonctions du Parti et des fonctions du gouvernement; on a souligné aussi la subordination du gouvernement (conseil exécutif) à l'assemblée. On peut distinguer dans l'organisation de la Fédération quatre degrés hiérarchiques :



1. Le Président de la République fédérative (Tito à vie, mesure exceptionnelle).
2. Le Présidium : 1 président, rotation d'une année; 9 membres, 1 par république et province, plus 1 président de la république.
3. L'Assemblée de la RFSY, composée de 2 chambres: conseil fédéral, 220 délégués; conseil des républiques et provinces, 88 délégués; séance plénière: 308 délégués.
 - 6 commissions permanentes, 11 commissions et conseils appartenant au conseil fédéral, 9 commissions et comités appartenant au conseil des républiques.
4. Conseil exécutif de la Fédération:
 - 1 président, 5 vice-présidents
 - 8 secrétaires fédéraux, 6 présidents des comités fédéraux,
 - 8 secrétariat fédéraux, 6 comités fédéraux, 17 commissions du comité exécutif fédéral.

Fundação Cuidar o Futuro

La composition personnelles des postes les plus importants dans la représentation fédérale est fondée sur une représentation paritaire de toutes les républiques et provinces (et non selon l'appartenance aux partis politiques, d'ailleurs toutes les personnalités politiques importantes sont membres de la Ligue communiste yougoslave). On parle couramment de la "clef républicaine", c'est-à-dire de la représentation paritaire de toutes les républiques et provinces. On remarque au cours des dernières années la tendance à élargir la "clef républicaine" à tous les domaines d'organisation sociale, ce qui n'est pas toujours le plus fonctionnel, surtout quand il s'agit des organisations scientifiques ou culturelles. La raison en est que le principe formel de la représentation paritaire va contre la sélection optimale des personnalités les plus qualifiées, d'une part, et la formation des groupements spécifiques, selon l'orientation idéologique ou culturelle, d'autre part.



(par ex. on peut fréquemment remarquer dans la presse yougoslave que la critique d'un homme, faite par quelqu'un venant/^{ou vivant} dans une autre république, obtient une connotation "politique" et est jugée comme "intervention dans les affaires intérieures" de la république correspondante! Cela conduit à longue échéance à la paralysie et l'apathie de la vie culturelle et sociale. On se plaint très souvent dans le milieu politique d'une "absence de lutte des opinions" dans la vie publique).

Le nombre de députés a été réduit en 1974 par rapport à la constitution de 1963: de 620 à 308. Cette réduction résulte du rôle affaibli du gouvernement fédéral. Pourtant le nombre de divers organes et commission dans le gouvernement ou le conseil exécutif a augmenté, ce qui est en contradiction avec le mouvement général de décentralisation du pouvoir. On se demande si cette augmentation n'est pas due à certaines difficultés de coordination. On objecte au système fédératif, et particulièrement au système de délégations, d'être devenu trop compliqué ou pas suffisamment "fonctionnel". On souligne d'autre part qu'à ces faiblesses doit s'y en ajouter une organisation centralisée et forte, telle la Ligue des communistes yougoslaves. La pratique politique montre que dans les différentes difficultés de fonctionnement du gouvernement (inflation, chômage, basse productivité de travail) ou du système en général, on fait appel en premier lieu à un engagement plus actif des communistes. Mais, ceci nous ramène à l'ancien rôle du parti politique, tel qu'il est vu dans le socialisme étatique: intérateur essentiel du système social.



B - Le système de délégations

Le système de délégations, conçu d'après l'expérience de la Commune de Paris de 1871, est une tentative tout à fait originale d'implantation des principes de démocratie directe dans la sphère politique et d'élimination de l'aliénation politique sous forme de démocratie représentative et de "parlementarisme socialiste" de type étatique. Cette tentative tout à fait récente doit encore faire l'objet de l'expérience pratique et de l'examen critique.

Le système d'élection et de délégation se présente schématiquement de la manière suivante. On peut distinguer 5 niveaux allant du niveau communal au niveau fédéral :

1. L'ensemble de citoyens qui ont droit de vote (tout citoyens à partir de 18 ans) est composé de 5 corps électoraux: 1/ travailleurs dans les organisations de base de travail associé; 2/ travailleurs dans l'agriculture et l'artisanat; 3/ travailleurs dans l'administration d'Etat, ou communes; 4/ citoyens dans les communautés locales; 5/ membres des organisations socio-politiques.

2. Les 4 corps mentionnés en premier lieu choisissent les délégations au niveau communal. Après les élections en 1974 il y avait 72.521 délégations avec un total de 839.561 citoyens comme délégués. Ces délégations choisissent des délégués pour les assemblées: a/ communales, b/ républicaines, et c/ fédérales. Au niveau communal il y avait 51.254 délégués; cela signifie que 6% du corps électoral a été formellement présent dans les différents corps législatifs. Pourtant les citoyens dans ces 4 corps électoraux ne jouissent pas des voix d'élection immédiate, car ce sont les délégations qui choisissent les délégués investis du droit de représenter les citoyens. Donc le fameux principe que les "citoyens sont souverains seulement le jours où ils donnent leur voix" n'est



Mais avec une exception, seuls les citoyens compris dans les organisations socio-politiques (le parti, la Ligue socialiste) ont le droit d'élire directement les délégués pour le Conseil socio-politique.

3. L'Assemblée communale est composée de trois conseils:

1/ Conseil de travail associé: les délégués viennent de trois premières délégations, industrie, agriculture et artisanat, administration d'Etat. 2/ Conseil de communautés locales: délégués envoyés par la délégation des citoyens dans les communautés locales, et 3/ Conseil socio-politique: les délégués sont élus directement par les citoyens qui sont membres des organisations socio-politiques.

4. L'Assemblée républicaine, composée de trois conseils

(Conseils de travail associés, Conseil des communautés locales, Conseil socio-politiques). Ce sont les délégations de travail associé qui envoient les délégués dans le Conseil de travail associé au niveau républicain. Mais ce sont les conseils des localités communales (tous les conseils) qui élisent les délégués pour le Conseil des localités communales au niveau républicain, tandis que le conseil socio-politique au niveau communal envoie ses délégués au Conseil républicain analogue. C'est la seule ligne directe de la représentation politique et elle correspond à la pratique de la démocratie représentative telle qu'elle est connue dans les pays de l'Europe occidentale.

5. L'Assemblée de la Fédération est composée de deux cham-

bres: Conseil fédéral (220 délégués) et Conseil de Républiques et Provinces (88 délégués). Le premier est élu par les réunions des communes (tous leurs conseils) et le second par les réunions des conseils républicains. Chaque république a sa délégation avec un mandant impératif.



La conception et le fonctionnement du système de délégations et des élections (à deux degrés de représentativité) entraîne un certain nombre de remarques, dont nous allons mentionner celles que nous semblent les plus intéressantes :

- * La comparaison entre les constitutions yougoslaves de 1946, 1953, 1963, et 1974 montre que le système électoral (et tous les textes législatifs) est devenu de plus en plus compliqué, posant la question de son efficacité, surtout au point de vue des communications entre les citoyens et les délégués, ainsi que de leur responsabilité devant le corps électoral.
- * L'abolition de l'élection directe (surtout au niveau des Républiques et la Fédération) et la médiation entre le citoyen et l'autorité sociale par un corps collectif -délégations- détermine l'affaiblissement des communications entre les électeurs et les délégués. Une recherche de l'Institut de la Faculté des sciences politiques et du journalisme à Zagreb (dans 12 communes) montre que les contacts entre les délégations et les délégués sont satisfaisantes au niveau communal et pas du tout au niveau republicain et fédéral. Un contact permanent, dans le sens de démocratie directe, et des consultations, pour toutes les questions importantes, s'avèrent pratiquement insurmontables. Dans une recherche à Celje et Belgrade 60 et 75% des citoyens, qui ne sont pas membres d'une délégations quelconque, ne sont pas informés à l'égard de la politique de leurs délégués.
- * Dans les dernières élections (en 1978) pour les délégations, les listes comportant un grand nombre de noms (d'habitude inconnus pour les citoyens dans les communau-



tés locales) , le nombre de candidats ne dépassa pas en règle general le nombre de mandats. Ce procédé abaisse la motivation de participer dans les affaires publiques, et annulle effectivement le choix entre les candidats possibles. La reponse officielle à cette objection est que les listes sont façonnées au cours des meetings d'électeurs (assez faiblement fréquentés selon les données de la recherche).

* La constitution yougoslave est la seule en Europe qui exige expressis verbis (art.14) que la structure sociale des corps élus soit adéquate à la structure de la population. Pourtant entre ce postulat et la realite reste un ecart, parce que déjà au niveau de l'entreprise on voit la domination des couches dirigeantes.

* Le fait que le Conseil socio-politique soit composé des activistes politiques (et le Parti lui-même détient le monopole du pouvoir), pose la question de savoir si ce conseil n'est pas capable d'influencer le travail de tous les autres, de même que le procédé de nomination des candidats et leur élection ?

* Une objection porte sur le principe bien connu "un homme une voix", car dans le système de délégués une femme de ménage (ou une épouse sans emploi public , ou un homme en retraite) jouit d'une seule voix (celle de l'élection de la délégation des communautés locales); un homme ayant un emploi jouit de deux voix, tandis qu'un homme occupé, qui est à la fois membre du Comité central de la Ligue des communistes jouit de trois voix (en dehors de deux déjà mentionnés, encore celle du Conseil socio-politique). Cette pratique, qui correspond à une conception fonctionnelle ou corporatiste de la démocratie, se trouve en contradiction avec les notions habituelles de la souveraineté du peuple, selon laquelle chaque citoyen doit avoir un droit équivalent aux autres.

* * * (*) * * *

