

Reports/Studies
Rapports/Etudes

Fundação Cuidar o Futuro

Division for the Study
of Development

Division de l'étude du
développement

Unesco, Paris



IMPACT DE LA PARTICIPATION DE LA POPULATION AU
DEVELOPPEMENT DU POINT DE VUE DE LA RENTABILITE
ECONOMIQUE, DE L'EFFICACITE POLITIQUE ET DE LA
STABILITE PSYCHO-SOCIALE: L'EXPERIENCE YOUGOSLAVE
ET QUELQUES ELEMENTS COMPARATIFS

par

Rudi SUPEK
Professeur
Fundação Cuidar o Futuro
Institut de recherche sociale
Université de Zagreb
Yougoslavie

(SS-83/WS/35)

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

Original : Français
mars 1981



	P
Préface	i
<u>Introduction</u>	1
<u>I. Autogestion, participation et efficacité politique et économique</u>	
1.1 - Problème de l'efficacité dans une démocratie participative	4
1.2 - Différenciation structurale et intégration sociale dans un développement accéléré de la société	6
1.3 - Déterminisme technologique et intégration sociale	9
1.4 - Décentralisation économique et intégration sociale	13
1.5 - Une contradiction fondamentale : intégration verticale par le pouvoir politique et intégration horizontale par la démocratie industrielle	15
<u>II. Efficacité et intégration sociale au niveau micro-économique</u>	
2.1 - Entreprise ou association : un dilemme	20
2.2 - Evolution de l'entreprise yougoslave	25
2.3 - Décentralisation de l'entreprise et concentration du capital : ses contradictions internes	29
2.4 - Conflit entre l'économie de marché et l'autogestion	33
2.5 - Formalisme légal et exploitation mutuelle des entreprises autogérées	36
2.6 - Les grèves : accroissement et dispersion des conflits sociaux	38
2.7 - Le sens des conflits dans l'autogestion ouvrière	43
2.8 - Conclusions : la position de l'entreprise autogérée pendant la période de décentralisation libérale et moléculaire	49
<u>III. Système de valeurs, aspirations des travailleurs et relations de pouvoir</u>	
3.1 - Valeurs inhérentes à l'autogestion ouvrière	53
3.2 - L'orientation générale des valeurs	55
3.3 - Egalitarisme : aspects positifs et négatifs	57
3.4 - Intensité de la participation et climat dans l'entreprise	61
3.5 - Aspect normatif et aspect réel de la participation	64
3.6 - Evaluation des facteurs qui déterminent la distribution des influences	68
<u>IV. Intégration verticale : système de délégations et communications</u>	
4.1 - Signification du système de délégations et de la démocratie directe	73
4.2 - Structure sociale des délégations	75
4.3 - Participation, communications et opinion publique	80
4.4 - Efficacité du système de délégations	85



V. Intégration sociale au niveau macro-économique et sociétal

- 5.1 - Transition de la conception micro-économique
("moléculaire") à la conception macro-économique
("organique") de l'autogestion p. 88
- 5.2 - Le processus d'industrialisation et ses déséquilibres :
besoins d'investissements et baisse de la productivité 89
- 5.3 - Problèmes de répartition du revenu et de la productivité
du travail 95

Conclusions générales 99

Fundação Cuidar o Futuro



PREFACE

Dans son étude sur le problème de l'impact de la participation des populations au développement du point de vue de la rentabilité économique, de l'efficacité politique et de la satisfaction psycho-sociale à la lumière du cas yougoslave, M. Rudi SUPEK s'est demandé comment l'introduction d'un nouveau système socio-politique plus démocratique pourrait agir sur l'organisation socio-économique et sur la productivité. Ceci suppose que l'on parvienne à mesurer l'efficacité d'un système social sans retomber dans la logique productiviste.

Ne pourrait-on pas prendre comme indicateur de la démocratie et de l'efficacité d'un système socio-politique le degré de participation de la population au développement ? Il faudrait, pour cela, répondre préalablement à plusieurs questions :

- Comment définir clairement ce que l'on entend par "démocratie" ? En distinguant la démocratie industrielle de la démocratie participative, l'auteur est amené à se demander de quelle manière il serait possible de s'affranchir des relations de domination et de subordination qui survivent encore dans les rapports sociaux ;

- comment expliquer les divergences existant entre la participation de jure et la participation de facto ? Dans quelle mesure l'analyse de la communication au sein des organisations politico-économiques et du rôle du Parti dans la société permet-elle d'expliquer en partie ou en totalité ces divergences ?

- enfin, comment peut-on évaluer la participation de la population au développement ? L'absence de conflits est-elle la preuve d'une bonne intégration sociale ou serait-elle plutôt le contraire ?

L'auteur tente de résoudre ces problèmes en analysant les contradictions du système yougoslave - contradiction entre l'intégration verticale (par le pouvoir politique avec l'exemple du système de délégations) et l'intégration horizontale (par la démocratie industrielle), entre la décentralisation des entreprises et la centralisation des capitaux, entre l'économie de marché et l'autogestion...etc - et leur évolution historique à travers les trois stades (capitaliste, étatique et autogestionnaire) du développement de la société yougoslave.

Cette analyse revêt une grande importance dans la mesure où le cas de l'autogestion ouvrière et sociale yougoslave est souvent considéré comme une alternative possible entre le système capitaliste et le système étatique ou "soi-disant socialiste". Le système yougoslave, qui est défini par la Constitution comme "transitoire entre le capitalisme et le socialisme autogestionnaire", n'a pas encore trouvé de critères définitifs et est encore



dans une phase expérimentale, c'est ce qui fait son intérêt pour les pays qui sont à la recherche d'une voie nouvelle et notamment pour les pays "en voie de développement". Cette étude permet de souligner le fait que la participation des populations, loin d'être un élément accessoire, est au contraire au coeur de tout changement et de toute perspective du développement en particulier dans la perspective du développement endogène et centré sur l'homme. (cf. l'objectif 3.2 du Plan à Moyen terme (1977-1982) de l'UNESCO : " Etudes des conditions socio-culturelles, des systèmes de valeurs, des motivations et des modalités de participation des populations pouvant favoriser les processus de développement endogènes et diversifiés, répondant aux réalités et aux besoins des différentes sociétés".)

Fundação Cuidar o Futuro



INTRODUCTION

Dans cette étude dont le propos est d'examiner l'impact de la participation de la population au développement socio-économique en évaluant son efficacité et sa rentabilité, de même que la satisfaction qu'en retire la population, l'objet de notre investigation sera le système yougoslave de l'autogestion ouvrière et sociale et donc le système socio-politique.

Ce système a, en effet, l'ambition de réunir deux éléments essentiels :

- la participation la plus large de la population aux décisions sociales

et - le développement rapide et optimal sur le plan économique, social et culturel d'un pays en voie d'industrialisation qui a atteint le niveau moyen des pays industrialisés (paysannerie inférieure à 30% de la population active et revenu national brut per capita de 1000 à 1500 \$). Un pays d'ailleurs où les différences régionales entre les Républiques vont de 1 à 7 et où, par conséquent, le développement signifie en même temps le dépassement des inégalités économiques et socio-culturelles internes.

Fundação Cuidar o Futuro

Un autre aspect très important du système yougoslave tient à l'interpénétration intime du système économique et du système politique. Le système économique est conçu en fonction de l'autogestion ouvrière et sociale, ce qui veut dire que l'institutionnalisation des rapports sociaux de nature autogestionnaire concerne immédiatement l'organisation de l'économie, les rapports entre les moyens de production et les relations humaines d'où un impact direct de la politique et de l'idéologie (avec des valeurs propres au socialisme autogestionnaire) sur l'organisation économique. Pour simplifier ce rapport, on pourrait dire que l'on se trouve face à cette situation expérimentale qui a fait l'objet de recherches dans l'organisation industrielle, lorsque l'on a voulu vérifier dans quelle mesure un régime de direction (démocratique ou autoritaire) agissait sur l'efficacité de l'organisation et sur sa productivité, mais tout cela dans des conditions beaucoup plus vastes et incomparablement plus complexes.

Qu'est ce que l'efficacité d'un système social ?

On ne peut trouver de réponse satisfaisante à cette question dans la théorie, et encore moins dans la pratique. Tout au moins, la tendance à identifier l'efficacité du système social à l'efficacité économique -tendance prédominante dans les publications à large diffusion -simplifie-t-elle beaucoup la tâche du fait que la science économique a élaboré un certain nombre d'indices pour évaluer l'efficacité économique (taux de croissance, revenu national brut, productivité du travail, accomplissement des plans...etc), indices qui permettent d'établir des comparaisons entre différents pays et régimes socio-politiques. Pourtant, tous ces indices relèvent d'une logique ou d'une idéologie basée sur le productivisme, sur la conviction de la nécessité de la croissance continue de la production matérielle (contre la croissance zéro) ou sur l'impératif de reproduction économique et sociale élargie.



Bien que cette idéologie soit dominante dans tous les pays aussi bien capitalistes que soit disant socialistes, elle est de plus en plus souvent exposée à de sérieuses remises en cause. On avance notamment qu'il s'agit d'un phénomène propre à la société industrielle qui doit disparaître avec l'avènement de la société post-industrielle.

L'objection la plus sérieuse vient toutefois de la question : dans quelle mesure est-il permis de considérer l'efficacité économique comme critère de l'efficacité sociale ou politique ?

La sociologie ou la psychologie industrielle ont pu montrer lors de nombreuses recherches que la productivité du travail, le rendement dans les tâches fixées dépendait du régime de surveillance ou du style de direction. Elles donnaient ainsi un certain avantage à la direction démocratique plutôt qu'à la direction autoritaire, non pas tellement du point de vue du rendement quantitatif mais surtout du point de vue du rendement qualitatif. Mais, d'autre part, on a pu montrer que, dans ce dernier cas, la motivation était meilleure car elle se fondait davantage sur les aspirations personnelles (d'affirmation individuelle et sociale) que sur le mécanisme de récompense ou de punition (salaire ou chômage). On a donc commencé à traiter la productivité en fonction des aspirations démocratiques.

Non seulement grâce aux expériences scientifiques mais surtout en vertu du mouvement économique et politique des travailleurs eux-mêmes, liant des revendications quantitatives (augmentation des salaires) aux revendications qualitatives (participation aux décisions dans la vie de l'entreprise), la participation aux décisions collectives et le partage des responsabilités sont passés au premier plan.

Loin de nous l'idée de comparer la société à une usine. Cependant, la tâche première de la société : se reproduire à partir de moyens matériels, nous impose d'examiner les indices économiques pour comprendre dans quelle mesure les individus participent à un effort collectif. Si cet effort est lié à la volonté de transformation des rapports existants, il obtient immédiatement un sens social et politique particulier. On se trouve en face d'un projet social à réaliser avec ses aspects économiques, politiques, culturels, et l'on se demande immédiatement dans quelle mesure les citoyens participent à ce projet ou comment ils réagissent ou se comportent vis à vis des mesures institutionnelles. Dans ce projet, deux dimensions se sont révélées être de première importance et ont fait l'objet de recherches économiques et sociologiques :

- l'efficacité économique (taux de croissance, revenu, niveau de vie)
- et - la participation des citoyens (dans les organisations productives et dans les communautés locales).

Disposant de données statistiques concernant ces deux dimensions, nous avons surtout voulu étudier de quels facteurs économiques et socio-politiques (culturels inclus) dépendait une bonne ou une mauvaise efficacité. On a pu considérer l'efficacité économique comme indice de la participation des travailleurs et inversement. Toutefois, l'analyse théorique ou conceptuelle et empirique a indiqué qu'il s'agissait de problèmes et de situations beaucoup plus complexes, et que le rapport entre efficacité économique et participation n'était pas aussi simple qu'il pouvait paraître au premier abord. Nous allons essayer de montrer, au cours de cet exposé, les difficultés auxquelles on se heurte dans l'élaboration de ce problème.



Nous avons déjà donné une description de la participation de la population dans un précédent rapport. L'approche plutôt descriptive ne nous avait pas permis d'entrer dans la dynamique même du système social du point de vue de la participation et de l'efficacité socio-politique. (1)

Cette fois, nous voudrions souligner les difficultés et les contradictions qui sont apparues au cours de l'expérience yougoslave. Il s'agit d'ailleurs d'un système qui se trouve toujours dans sa phase expérimentale et ceci pour deux raisons : la constitution yougoslave elle-même, ainsi que l'idéologie officielle, définissent le système comme "transitoire entre le capitalisme et le socialisme autogestionnaire" et, par ailleurs, l'intention d'établir solidement une société autogérée dans les organisations productives et les organisations territoriales n'a pas encore trouvé les critères définitifs ni les normes claires de son institutionnalisation. Néanmoins, on peut dire qu'un certain nombre de principes fondamentaux ou d'idéaux socio-politique ont été fixés tels que la socialisation des moyens de production avec la répartition égalitaire des revenus, les droits autogestionnaires pour tous les citoyens dans les organisations collectives, les formes de démocratie directe, le consensus obligatoire entre les unités territoriales et politiques dans la direction des affaires publiques...etc

La difficulté principale que nous ayons rencontrée est l'absence d'une théorie cohérente du socialisme autogestionnaire en tant qu'idéal type, un cas limite à atteindre nous permettant d'évaluer ce qui est acquis par rapport à ce qui manque. Une autre difficulté, et non la moindre, tient à l'insuffisance de données empiriques, malgré une très grande quantité de données statistiques, résultant d'une analyse plus synthétique du système.

En suivant la tradition sociologique, nous avons mis l'accent sur l'analyse micro-économique ou micro-sociale (le plus grand nombre de recherches étant réalisées à ce niveau, on dispose ainsi des données les plus abondantes) mais on a essayé de toujours montrer ses rapports avec la société globale ou avec les facteurs qui se situent au niveau sociétal. Malgré cette tentative, l'analyse est nécessairement restée fragmentaire.

1) Rudi Supek : les problèmes, les méthodes et les techniques relatives à l'institutionnalisation de la participation des population au développement, : l'expérience yougoslave , UNESCO, Paris, 1979.



I . AUTOGESTION, PARTICIPATION ET EFFICACITE POLITIQUE ET ECONOMIQUE

1.1. - Problème de l'efficacité dans une démocratie participative

Le système d'autogestion ouvrière et sociale est à la fois une démocratie industrielle et une démocratie participative. Nous avons cru utile de faire une distinction entre ces deux formes de démocratie directe afin d'éviter certaines confusions que l'on rencontre fréquemment dans la littérature scientifique traitant de l'une ou de l'autre.(1)

La "démocratie industrielle", comme n'importe quelle autre "démocratie" est une forme constitutionnelle garantissant les droits de l'homme en tant que producteur. C'est une forme d'autodétermination de l'homme, un droit universel concernant tout homme dans son activité productive, et donc un droit essentiellement individuel, protégeant l'autonomie et la souveraineté de l'individu dans les processus de production collective ou sociale. La Constitution donnant un droit à l'individu, le protège des abus venant des autres mais ne lui garantit pas la capacité de savoir s'en servir. Elle établit des normes formelles et idéales de conduite tandis que leur traduction dans la réalité concrète est laissée à la liberté des individus eux-mêmes : la suppression de l'écart existant entre les normes idéales et la pratique réelle est la tâche à accomplir par les individus eux-mêmes dans un effort permanent, dynamique et oscillant, accompagné d'échecs et de succès. Celui qui pense en termes de "démocratie industrielle" ne s'effraie guère de cet écart et ne crie pas à l'illusion ou à l'utopie lorsqu'il observe que la réalité sociale ne correspond pas aux normes idéales, ou ce qui est pire, va directement à l'encontre de ces normes. La "démocratie industrielle" du point de vue constitutionnel est un "idéal-type", comme d'ailleurs toute démocratie, car elle exige un effort de réalisation, un effort qui devient cependant spontané dès que les obstacles divers à son accomplissement sont entièrement ou en grande partie éliminés.

La "démocratie participative", de son côté, est essentiellement cet effort pour réaliser, mettre en pratique et former un style de vie, c'est à dire une pédagogie et une méthode de la vie démocratique. Elle s'occupe de l'individu concret et non abstrait, de l'individu dans un groupe social, des individus dans leurs interactions. Son idéal est la participation égale de tous les individus dans les affaires communes, et l'égalité est conçue comme une précondition pour la libre expression de l'individu et pour son développement.

1) Voir la discussion plus approfondie sur ce sujet dans R. Supek : Participacija, radnicka i samoupravljanje, Naprijed, Zagreb, 1974. Traduction allemande "Arbeitselbstverwaltung und Sozialistische Demokratie", SOK, Hannover, 1977.



Elle suppose aussi l'autonomie des individus car la participation doit être libre et spontanée, sans contraintes ni oppressions extérieures. Mais l'autonomie n'est qu'une condition préalable pour rentrer librement en rapport avec autrui, partager avec autrui une action ou une activité commune, transformer un acte individuel en un acte mutuel ou collectif, elle transforme l'indépendance en engagement, une forme d'activité individuelle en pratique collective.

Bien que les rapports entre la démocratie industrielle et la démocratie participative puissent être envisagés comme une dialectique entre la forme et le contenu, où la forme sans contenu reste vide et le contenu sans forme illusion (un exemple typique du premier cas dont nous parlerons ici est le "formalisme juridique", pour le second cas, on peut prendre l'exemple de la doctrine des "relations humaines" au sein des organisations hiérarchiques), ils sont déterminés en premier lieu par les relations du pouvoir. Comment s'affranchir des relations de domination et de subordination dans la vie sociale ? Comment transformer les organisations hiérarchiques en organisations démocratiques et autogestionnaires ?

Il existe au sein de la réflexion sur la démocratie industrielle une propension à penser les rapports humains sous le signe de l'autonomie, c'est à dire de la libre-initiative des individus et des groupes, de leur indépendance individuellement illimitée ou de celle des groupes dans leurs entreprises sociales et économiques ou dans leur stricte réciprocité dans les échanges sociaux. De même, au sein de la réflexion sur la démocratie participative, on voit une propension à penser les relations humaines en fonction d'une communauté idéale qui comprendrait l'individu sous tous ses aspects ou activités, en fonction d'une communauté polyfonctionnelle ou utopique, d'une communauté de vie plutôt que de travail. L'engagement de l'individu dépasse les exigences simplement professionnelles ou fonctionnelles (dans le sens de rôles et de statuts bien définis), l'individu se dépasse dans sa sociabilité pour se confondre davantage avec la collectivité. On pourrait dire que la première tendance correspond en quelque sorte à un modèle individualiste et libéral de comportement, tandis que la seconde correspond à un modèle de socialisme utopique. Dans le premier cas, l'accent est mis sur la liberté d'initiative et d'entreprise, la compétition en fait partie, tandis que dans le second cas, il s'agit plutôt de solidarité et d'égalité, il en découle certaines contradictions que nous retrouverons dans le fonctionnement de l'autogestion ouvrière.

Ces tendances apparemment opposées définissent aussi l'efficacité du système autogestionnaire, car on y découvre un concept d'efficacité reposant sur le rendement des performances quantifiables et un autre orienté vers l'intégration sociale et s'exprimant par l'intensité de la participation. Or, on verra que, sous certaines conditions, la participation a un effet positif sur le rendement mais que sous d'autres conditions elle a un effet négatif. Comme toujours, il est probablement possible d'imaginer les conditions d'un fonctionnement optimal, surtout si l'on peut parvenir un jour à des résultats d'études comparées plus étendues.



Nous avons décidé, afin de mesurer l'efficacité du système autogestionnaire de suivre deux lignes distinctes d'indicateurs sociaux : l'une concernant la sphère de la production ou de la reproduction sociale et économique, et l'autre, la sphère de la participation, indicative de l'intégration sociale. Il est vrai que la méthodologie de recherche, de même que les résultats déjà obtenus et se trouvant à la disposition du chercheur, sont en ces domaines, insatisfaisants à maints égards. D'ailleurs, l'évaluation du fonctionnement d'un système socio-économique exige, pour être suffisamment sure, des études longitudinales de longue durée. Or, l'histoire de l'expérience yougoslave, qui va nous servir d'exemple, est assez brève.

1.2. - Différenciation structurale et intégration sociale dans un développement accéléré de la société

Le modèle fonctionnaliste des changements structuraux d'une société qui passe dans une période relativement courte d'une société agraire (80% de paysans en 1939) à une société industrielle moyenne (environ 30% de paysans en 1980), peut s'appliquer ici avec certaines corrections.

Ces changements s'expriment par :

1 . la différenciation structurale, c'est à dire la constitution d'unités sociales plus spécialisées et plus autonomes dans la vie économique, politique et culturelle;

2 . l'intégration sociale, en relation avec l'abandon des rôles et des relations traditionnelles et l'adoption de rôles et de relations modernisées à l'aide de l'Etat, de la législation, des organisations socio-politiques et de l'idéologie (nouveau système de valeurs);

3 . les troubles ou déséquilibres sociaux, accompagnés plus ou moins de violences ou d'agitations selon la nature des conflits qui divergent ou s'opposent. Le progrès n'avance pas de manière continue, sans reculs ni erreurs. La différenciation connaît donc des phases de crises aiguës.

La différenciation, selon le concept durkheimien, s'effectue grâce à la division du travail, à la spécialisation des fonctions (par exemple, un travail qui, avant était fait par un cordonnier dans la confection des chaussures est maintenant, réalisé par dix cordonniers se limitant à quelques opérations spécialisées) et à l'interdépendance croissante du travail collectif. Il résulte de ce pouvoir, une solidarité plus ferme entre les acteurs et, par conséquent, une intégration sociale plus élevée. Ce qui manque à ce concept durkheimien, fondé sur la rationalité progressive du travail (au sens taylorien c'est la compréhension des échanges de marchandises accompagnant la division du travail, particulièrement entre la force de travail et les propriétaires des moyens de production ou le capital. Ces échanges ont une double conséquence : spécialisation unilatérale ou "travail morcelé" d'une part et spoliation des fruits du travail du travailleur par le capitaliste, d'autre part, ils donnent lieu aux aspects multiformes de l'aliénation du travail.



C'est pourquoi, selon la théorie marxiste, il fallait reconstituer le travailleur à la fois comme producteur intégral exerçant "successivement" dit Marx, toutes les fonctions propres à la production, et comme propriétaire de son travail, par la socialisation des moyens de production, au lieu d'avoir un processus d'intégration sociale simple due essentiellement à la division technologique du travail, on a affaire à des processus contradictoires et ambigus, qui demandent une organisation nouvelle capable d'assurer aux travailleurs à la fois un travail multifonctionnel (l'homo faber est aussi l'homo universale) et des relations inter-individuelles démocratiques, sans distribution hiérarchique ou asymétrique du pouvoir de décision. Le modèle d'autogestion ouvrière devrait correspondre à cet idéal. Pourtant, l'obstacle majeur à son existence vient de certaines exigences technologiques et administratives favorables à la hiérarchie autoritaire.

Quant à l'intégration sociale elle pourrait s'accomplir de manières bien différentes. La rationalisation progressive des processus sociaux (productifs et autres) ne suffit pas à l'expliquer car la rationalisation elle-même reste ambiguë, surtout si on considère la rationalité comme un moyen "objectif" et "scientifique" de centralisation progressive des fonctions sociales, ainsi que l'envisagent certains technocrates. Ces derniers parviennent seulement à subordonner l'individu aux centres de pouvoir aliénés mais ils rendent toute démocratie superflue au nom de l'efficacité scientifiques (cf Schelsky et autres). Cette rationalité "instrumentale" fut l'objet de nombreuses critiques, particulièrement de la part de l'União de Cuidado e Futuro, Marcuse, Habermas). Le capitalisme libéral a trouvé le moyen le plus puissant d'intégration sociale dans la libre entreprise et dans le marché libre. En revanche, l'étatisme l'a trouvé dans la planification et dans le contrôle total de la société par l'Etat et par l'organisation politique. Dans le capitalisme la politique est dominée par l'économie, dans l'étatisme, l'économie par la politique. Le capitalisme a créé l'illusion que l'intégration sociale se faisait par un mécanisme "intérieur" à la société, l'étatisme a posé le pouvoir politique total comme un moyen "extérieur" à la société.

Mais l'usage du pouvoir économique, détenu par un nombre réduit d'individus, est aussi désintégrateur pour la société que le pouvoir politique monopolisé par une minorité. Par conséquent, le problème de l'intégration sociale, du point de vue d'une société autogestionnaire, se dessine comme une tentative pour dépasser l'aliénation économique et politique par une communauté égalitaire et libre, fondée sur le mécanisme spontané de la sociabilité humaine.

La croyance dans la force intégrative de la sociabilité libérée des individus est commune aux fonctionnalistes et aux marxistes. La différence essentielle est que les fonctionnalistes croient à l'adaptabilité presque parfaite de la sociabilité humaine à des conditions sociales défavorables, tandis que les marxistes sont plus "interventionnistes" ou plus "puristes" : il faut éliminer tous les obstacles externes sans en créer de nouveaux, car l'"action consciente" doit finalement déboucher sur la "spontanéité inconsciente". C'est pourquoi, malgré le volontarisme militant, on prêche le dépérissement de l'Etat et même de la politique (des organisations politiques) et donc la disparition de l'utilisation de tout pouvoir organisé.



Si l'on élimine le pouvoir politique, comme force fondamentale de l'intégration sociale - car il est vraiment capable, au nom de la force concentrée et de l'autorité, de réprimer tous les conflits et troubles possibles (des mécontentements et des divergences d'opinion ne peuvent alors s'exprimer que sous forme de rébellion !) - on est obligé d'admettre la libre manifestation du pluralisme des intérêts et, par conséquent, des conflits de toutes sortes apparaissent notamment dans la phase de changements rapides de la société. Dans ce cas, l'intégration sociale ne se mesure guère par l'absence de conflits ou par l'harmonie apparente mais par la liberté d'expression des divergences. Il s'agit, bien entendu, d'une intégration qui doit partir de la base multiple de la société et non de son sommet "monolithique".

L'absence de conflits n'est pas une vertu mais un défaut. Citons, pour illustrer cette thèse un exemple de l'évolution de la famille en Yougoslavie : dans une famille patriarcale traditionnelle à Kosovo, il n'y a pas de conflits, dans une famille "en transition" de la forme patriarcale à la forme moderne, il y a beaucoup de conflits, dans une famille modernisée, en Sloénie, il n'y a pas de conflits .(2)

Fundação Cuidar o Futuro

2) Vera S. Erlich, The family in transition, Princeton University, 1966. Une très bonne étude sur tout le cycle évolutif de la famille en Yougoslavie avec toutes les phases de sa modernisation.



1.3. - Le déterminisme technologique et l'intégration sociale

L'un des problèmes fondamentaux est de savoir si la différenciation ou la complexité croissantes de la société vont à l'encontre de l'autonomie et de la liberté des individus et des groupements sociaux. Il s'agit donc de savoir si le déterminisme "objectif", surtout technologique et, dans une moindre mesure économique, va de plus en plus déterminer l'organisation sociale au détriment des aspirations et des désirs de la population. Pour s'opposer au déterminisme technologique, on a souvent donné une réponse plausible : de nos jours, la réalité sociale nous montre des systèmes sociaux qui, technologiquement, se trouvent au même niveau, mais qui diffèrent essentiellement dans leur organisation socio-économique; de notre côté, nous pouvons citer à titre d'exemple, trois systèmes : le capitalisme, l'étatisme, et le socialisme. Les antagonismes réels entre ces sociétés confirment leur différence lorsqu'il s'agit des valeurs sociales et donc de l'intégration sociale. A cette réponse pratique, on peut cependant opposer l'argument qu'il s'agit d'une situation historique momentanée et que l'évolution générale va nécessairement converger vers un type commun, soumis à un déterminisme "objectif" plus puissant que les désirs humains. C'est précisément pour combattre cette position que nous défendrons la thèse selon laquelle le déterminisme "objectif" (technologique, scientifique, économique) va dans le sens d'une libération ou d'une indépendance croissante de l'organisation sociale, ce qui signifie que les hommes eux-mêmes seront de plus en plus responsables de leur organisation sociale. Quelques arguments étayeront cette proposition :

1. Dans les discussions sur les tendances à long terme du développement social, il était impossible de parvenir à une attitude commune. Contre ceux qui, pour déterminer l'avenir, s'appuyaient sur des extrapolations à partir de l'état actuel, réagissaient ceux qui affirmaient l'impossibilité de projeter l'avenir sur la base du développement actuel : " L'avenir, il faut plutôt l'inventer" (H.Orlans dans le débat : "Toward the Year 2000", Ed. D. Bell, 1968). Il est néanmoins possible de prévoir certains changements morphologiques (densité et expansion de la population, degré d'urbanisation, volume de la production...etc) mais ces changements morphologiques ne sont pas eux mêmes en état de déterminer l'organisation sociale. Le modèle cybernétique, par exemple, rend possible la construction des organisations aussi bien centralisées que décentralisées dans la gestion sociale tout en tenant compte de l'optimum fonctionnel.

2. Le progrès technologique ne conduit pas inévitablement à une organisation plus complexe et par conséquent plus hiérarchique. Ainsi, l'automatisation permet la simplification et la dé-différenciation des structures sociales. W.A.Faunce écrit : " Il est probable que, avec la transition vers la société post-industrielle automatisée, se produise une réduction de la différenciation structurale sociale; avec les effets intégrateurs potentiels du contrôle automatisé de la production, un tel changement peut amener l'intégration sociale à des niveaux supérieurs" (Problems of industrial Society, New York, 1968). Le "déterminisme technologique" peut permettre une réduction de la différenciation sociale mais d'un autre côté, il n'exclut pas une différenciation très poussée sur la base du "déterminisme social".



Dans certains cas, un groupe dominant, comme une bureaucratie politique par exemple, peut avoir intérêt à compliquer les relations sociales au lieu de les simplifier. (Nous n'avons pas la place ici pour démontrer que la bureaucratie ne doit pas forcément tendre vers la centralisation, comme dans le modèle weberien ou stalinien, elle peut aussi prendre un chemin inverse à savoir : la décentralisation, tout en conservant le rôle de "médiateur universel" dans une société atomisée.)

3. La technologie joue un rôle de plus en plus important dans les transports, les communications, et la production qui forment une sorte d'"environnement technique" de la société et donc une "nature secondaire" déterminant grandement les conditions de vie, mais pas du tout la structure elle-même de la vie sociale. J. Galbraith admet que le système ne tend pas à être inévitablement soumis au "productivisme", à une poussée sans limites de l'accroissement industriel mais qu'il peut devenir une part, en diminution relative, de la vie et servir plutôt des buts esthétiques "qui ne seront pas soumis aux buts du système industriel" (New industrial State, p 405-406). Tandis que la production des conditions externes, "milieu technique", sera soumise à une logique purement technique et économique, la production des biens de consommation sera intimement liée au service des besoins en produits humains de plus en plus individualisés et artistiquement raffinés. A une production multiforme, va correspondre une économie polymorphe, combinaison de grandes et de petites séries, de formes hautement automatisées et de formes artisanales. (La réhabilitation de la production artisanale et artisanale est un phénomène normal dans une production techniquement automatisée)

4. La complexité et la grandeur de la société moderne qui tend vers une dimension planétaire, impose la centralisation de certaines fonctions. La crise écologique va l'imposer encore davantage. Cependant, le contrôle d'un équilibre global -écologique, économique, politique, militaire - ne doit pas aller à l'encontre de la démocratisation de la vie sociale (Voir l'argument de "grandeur et de complexité" en faveur d'une démocratie représentative et contre une démocratie directe chez G. Sartori, Democratic theory, pp 252-253). Le problème de la taille se réduit en fait à celui des communications sociales. Le progrès dans les techniques de communication crée des conditions tout à fait différentes de celles de la démocratie antique où la pratique démocratique dans le polis exigeait le rassemblement de tous les citoyens sur un même lieu. Un tel rassemblement peut s'effectuer aujourd'hui à l'échelle d'un continent grâce aux moyens modernes de communication. Ainsi, Martin Shubik écrit qu'il est possible de fournir toutes les informations nécessaires aux citoyens directement, et à leur domicile et de pratiquer des consultations instantanées et donc de retrouver la méthode la plus pure de démocratie directe grâce aux "contrôles d'ordinateurs (computers) installés dans des maisons comme des téléviseurs" et d'autres biens de consommation. Et, en ce cas "le corps électoral va voter directement et immédiatement au sujet de problèmes divers. On va lui demander de voter mais il sera en même temps approvisionné en informations par une consultation directe de bibliothèques (avec les données du problème) avant de voter". (Martin Shubik, Information, Rationality and Free Choice in a Future Democratic Society, in "Toward the year 2000")



Au lieu de faiblir, les aspirations à l'autogestion se renforcent avec l'évolution du niveau technologique dans le sens de l'automation, donc de l'application de méthodes de gestion de l'entreprise de plus en plus scientifiques. Ceci plaide en faveur de la libération des relations sociales, d'une plus grande autonomie des collectivités ouvrières et donc d'une meilleure intégration du progrès technologique en fonction de la participation active.

Il existe un aspect de l'intégration sociale, déjà analysé au niveau de la production automatisée, dont l'effet est de rapprocher davantage les catégories socio-professionnelles habituellement séparées en raison de l'éducation ou de l'origine de classe, comme par exemple les ouvriers qualifiés et les ingénieurs (Voir S.Mallet, la nouvelle classe ouvrière, Paris.1964). Nos résultats s'accordent avec ceux obtenus par S.Mallet dans les usines automatisées en France. Au lieu d'être de plus en plus sujets à la domination de la machine, les travailleurs deviennent plus sensibles aux influences de la collectivité. Il est vrai que les ouvriers estiment une plus grande influence désirable pour les cadres techniques situés au niveau automatisé (immédiatement après le conseil ouvrier) tandis que les ouvriers situés au niveau mécanisé soulignent l'importance des organisations collectives (Parti politique, syndicats) ce qui est une réaction contre l'aliénation et la dégradation de l'ouvrier isolé sur la chaîne.

6. Finalement, en faveur de l'indépendance du déterminisme social, particulièrement de celui en rapport avec la participation et l'intégration sociale dans les collectivités de production, on peut citer la conclusion de la recherche sur la démocratie industrielle (12 pays, 134 entreprises) sur laquelle nous aurons l'occasion de revenir plus longuement ultérieurement.

" La plupart des recherches sur la participation se sont préoccupées soit de la mesure de la participation comme conséquence de divers styles de gestion, soit de l'analyse des différents cadres légaux nationaux et des arrangements de participation. Aucune de ces approches prise en elle-même ne paraît adéquate pour la description d'un phénomène aussi complexe que la démocratie industrielle en Europe. Tout au moins, notre étude suggère que le degré plus élevé de participation des employés est fonction de l'interrelation enchevêtrée de la pratique interne du management et du support externe du système fondé sur les lois formelles ou sur l'accord résultant de négociations collectives.

Ensuite, ces deux variables prises ensembles sont plus utiles pour prévoir la distribution de l'influence et du pouvoir que les conditions "objectives", technologiques ou structurales, telles que la grandeur organisationnelle, la différenciation interne ou le degré d'automation. La dernière donnée confirme la nature "volontariste" de la démocratie industrielle dans le sens où elle est un système qui résulte beaucoup plus des facteurs socio-politiques que des contradictions ou opportunités structurales."(4)

4) Industrial Democracy in Europe, International Research group :
" Participation : Formal rules, influence and involvements " in Revue
"Industrial Relations", Vol 18, N°3, 1979. Univ of California.



5. Si la thèse est que la technologie, grâce à l'extension des méthodes scientifiques de contrôle et d'exécution élimine progressivement la subjectivité humaine et l'irrationalité des conduites, et qu'un "système socio-technique ou un Etat technique "(Schelsky) va reprendre les décisions démocratiques à son propre compte, l'introduction de techniques supérieures (automation, cybernétique, informatique) devrait émousser chez les hommes le besoin de manifester leur volonté individuelle, leur besoin de s'exprimer par la voie démocratique. Or, les résultats de nos recherches réfutent cette hypothèse, la tendance à se conduire de façon autogestionnaire augmente avec le niveau technologique mais ne fléchit pas.

A la question : " L'abolition des conseils ouvriers et le retour à l'ancienne forme de gestion provoquerait elle le mécontentement parmi les ouvriers et les employés ?" on a obtenu les résultats suivants :

Tableau 1.1 - Attachement des travailleurs à l'autogestion en fonction du niveau technologique de la production (en %)

<u>Travailleurs :</u>				
Niveau technologique	beaucoup	un peu	Rien	Sans opinion
artisanal	27,7	21,8	6,9	39,6
mécanisé	43,0	18,0	5,0	30,0
automatisé	51,5	18,8	8,9	19,8

<u>Membres des conseils ouvriers :</u>				
Niveau technologique	beaucoup	un peu	Rien	Sans opinion
artisanal	53,8	19,8	5,4	19,0
mécanisé	78,2	8,0	3,5	9,2
automatisé	80,5	2,4	2,4	12,0

Légende : L'enquête a été réalisée dans 20 usines de l'industrie métallique et chimique avec un échantillon de 523 ouvriers (dont 221 membres des conseils ouvriers, 1966 (3))

3) R.Supek, Two types of self managing organizations and technological progress dans "première conférence internationale de l'autogestion et de la participation" Dubrovnik.1972.Ed Institut de Recherche sociale.Zagreb.



1.4. - La décentralisation économique et l'intégration sociale

L'efficacité du système économique, se déroulant en trois phases dominantes - capitalisme, étatisme, autogestion - a été mesurée par B.Horvat (Institut Economique de Belgrade en 1970) et les données parlent nettement en faveur de la décentralisation et de l'autogestion ouvrière :

Tableau 1.2 : L'efficacité du système dans les différentes périodes en taux de croissance 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 : Privatization (Système économique), Belgrade . 1970.

Ces données montrent que la période d'Etatisme avec la planification centralisée a conduit à une croissance rapide (due surtout aux investissements massifs dans l'industrie de base) et à un fort emploi de main d'oeuvre. Mais c'est surtout dans la période d'autogestion ou de décentralisation que l'on voit une croissance importante de la production et des moyens techniques. (Entre 1952 et 1964, le revenu populaire per capita s'est accru annuellement de 8% et le Japon était le seul pays au monde à avoir un taux de croissance supérieur: 8,6%). La décentralisation et l'autogestion ont déterminé la mobilisation de l'initiative personnelle et de l'esprit d'entreprise ainsi qu'une meilleure utilisation des ressources matérielles et humaines. L'élan économique a été certainement conditionné par l'introduction de l'autogestion et de la participation des travailleurs aux décisions. La rupture avec un système autoritaire et centralisé provoque toujours la libération des forces sociales à la base, un élan qui s'exprime comme une onde avec une hausse suivie d'une stagnation et d'un fléchissement ultérieur. Il est indubitable qu'un tel élan collectif favorise l'intégration sociale.

L'efficacité de l'économie peut aussi s'évaluer par la croissance de la productivité. Pendant la période de 1952 à 1974, la production de l'industrie a été multipliée par 8,5, le nombre d'employés est passé de 562.000 en 1952 à 1,7 million en 1974, et la productivité du travail (production divisée par le nombre d'employés) a été multipliée par 2,8.



Tableau 1.3. - Indices de production, d'emploi et de productivité de l'industrie yougoslave (1952 = 100)

	Production	Emploi	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 : Nikolic Miograd, Produktivnost rada u industriji 1952-1974
(Productivité du travail dans l'industrie 1952-1974)
in : Jugoslovenski pregled 9/1974

Gudrun Lemân a pu constater que "dans les 15 premières années de son existence, l'autogestion n'a été substantiellement surpassée par aucun pays du monde". Mais, se référant à la période suivante, celle de 1970 à 1980, son évaluation très positive devient plus réservée : "Après la réforme économique de 1965, la croissance de l'économie s'est ralentie. Le nombre des chômeurs s'est accru de même que les tendances inflationnistes. Il est certain que plusieurs raisons en ont été responsables ." (5)

Ici, il faut poser la question de l'existence d'une relation causale entre l'introduction de l'autogestion ouvrière et l'augmentation de l'efficacité économique. Ne faudrait-il pas attribuer cette évolution positive à d'autres facteurs dissimulés ou laissés en dehors de l'analyse globale ? Le Japon, qui avait, comme la Yougoslavie, le taux de croissance le plus élevé ne possède-t-il pas une économie de type capitaliste très autoritaire, un mélange de traditionnalisme et d'esprit d'innovation ?

On pourrait répondre en premier lieu que l'introduction d'un nouveau système, donc d'un changement structurel important, n'a pas été suivi par des effets négatifs. C'est déjà beaucoup. Mais ne s'agit-il pas d'une raison plus générale, bien connue : le relachement des freins dans un système autoritaire provoque toujours une relance des activités sociales à la base. Le fléchissement de la productivité dans la période 1970-1980 n'est-il pas dû au retrait de cette vague d'élan populaire ? Bien que les mouvements oscillatoires des masses jouent un rôle important dans la dynamique sociale, nous sommes enclins à chercher les raisons de la stagnation survenue, dans la période consécutive, dans la dynamique du système lui-même, dans les contradictions qui lui sont propres, et qui n'étaient pas perçues par les législateurs dont le rôle dans l'application du nouveau système est resté prépondérant.

Il est vrai que la période entre 1950 et 1970 correspondait à une période de croissance économique et qu'après 1970, on assistera à la récession et à des phénomènes de crises plus ou moins profondes.

5) Lemân Gudrun, Der jugoslawische Modell, Europäische Verlaganstalt, Frankfurt an Main, 1978, p.220.



La Yougoslavie, en passant à l'économie de marché et en cherchant à s'accomoder de l'économie mondiale occidentale (convertibilité de la valute, abandon de l'autarcie dans les prix...etc) était obligée de suivre les oscillations du marché mondial. Pourtant, les difficultés économiques, qui sont apparues par la suite, sont dans une large mesure, selon l'opinion des meilleurs économistes, le résultat des insuffisances et des défaillances du système lui-même. Dans l'analyse ultérieure, nous en analyserons certaines.

Pour l'instant, on formulera une hypothèse qui touche au problème des rapports entre l'efficacité économique et l'autogestion ouvrière. A savoir : les mêmes tendances qui ont engendré des effets positifs dans la production - décentralisation et autonomie gestionnaire des entreprises - ont provoqué des effets négatifs, simplement parce qu'elles n'étaient pas intégrées dans la transformation globale du système. Cette hypothèse paraît au premier abord, abstraite et trop "systémique" mais nous allons tâcher de la clarifier au cours de cette étude.

Cependant, nous souhaitons savoir si les oscillations dans l'efficacité économique - périodes de conjoncture suivies des périodes de crises - sont capables de remettre en question, non les tensions ou les contradictions internes propres à chaque société, mais l'intégration fondamentale des citoyens à la société qui exprime leur identification avec les "valeurs communes". Il va sans dire que nous rejetons la thèse des fonctionnalistes sur l'existence dans toute société d'un système de "valeurs communes". Par ces "valeurs communes", nous entendons justement la généralisation des valeurs nouvelles introduites par le système d'autogestion.

Fundação Cuidar o Futuro

1,5. - Une contradiction fondamentale : l'intégration verticale par le pouvoir politique monopolisant et l'intégration horizontale par la démocratie industrielle.

Dans la structure du pouvoir au sein de la société yougoslave, il existe une contradiction qui a trouvé sa formulation légale dans la constitution de 1974 elle-même. On la définit comme "une société socialiste autogérée"; c'est à dire comme une société qui a à sa base une "association libre de producteurs", donc une "démocratie industrielle" mais on déclare immédiatement que c'est une "société de transition" (vers le socialisme achevé ou le communisme) et comme telle "une forme de dictature du prolétariat dans nos conditions", donc dans les conditions de la société yougoslave. Malheureusement, on ne précise pas davantage la nature de cette dictature, mais il est visible que le Parti politique possède certaines prérogatives constitutionnelles que les partis dans d'autres systèmes démocratiques ne possèdent pas .(1)

1) Voir "platforma za pripremu stavova i odluka Desetog kongrese SKJ" (Plateforme pour la préparation des attitudes et décisions du congrès LCY), "Komunist", Belgrade, 1973., p.40



Le pouvoir politique est donc concentré dans le Parti politique qui en détient le monopole, comme dans d'autres pays où existe la "dictature du prolétariat". Mais après 1952 (congrès du LCY), le rôle du Parti s'est distingué de celui qu'il remplissait dans d'autres pays dits socialistes, par l'abandon des fonctions administratives ou gouvernementales, abandonnant le dédoublement des fonctions exécutives pour se limiter à "l'influence politique et idéologique" à l'aide de la propagande, le rôle du Parti se situe plutôt dans les sphères de la législation et de l'opinion publique. Les relations avec la sphère administrative ou gouvernementale sont restées informelles (du fait de l'interdiction pour les membres du Parti de cumuler des fonctions dans le Parti et dans le Gouvernement), ce qui n'a pas sensiblement modifié la structure véritable du pouvoir (voir le chapitre IV), puisque toutes les fonctions importantes sont détenues par les membres du Parti (A la différence des Partis communistes euro-communistes, la Ligue des Communistes Yougoslaves ne remet pas en question les principes dits léninistes de l'organisation du Parti : interdiction des fractions ou des courants de pensées différents et organisés, débats publics, liberté de l'opinion publique. etc). En termes idéologiques, le Parti doit "se distancier du Pouvoir" dans la société mais en pratique, il le contrôle de manière presque absolue. De toutes manières on peut supposer, d'après le programme du Parti, qu'il sera, avec le temps, de moins en moins un "facteur du pouvoir". C'est là une perspective idéologiquement admise. C'est la raison pour laquelle les tendances "gauchistes" sont généralement plus combattues, pour leur "impatience", que les tendances de droite; et ce n'est qu'au cours des crises temporaires du pouvoir politique, que l'on admet qu'il y a eu des "abus de pouvoir" du côté des dirigeants politiques. Cette conduite est typique et a été maintes fois démontrée.

Les théoriciens yougoslaves sont d'accord avec Lucio Magri, qui a écrit dans "New Left Review" (1970), que le Parti se transforme inévitablement en appareil autoritaire et bureaucratique, s'il coexiste avec une masse désorganisée et recommande d'y parer par un tiers élément - "l'institution autonome et unitaire de la classe ouvrière" - qu'il voit, comme son prédécesseur A. Gramsci, dans les conseils ouvriers et donc dans l'autogestion. L'autogestion ouvrière est appelée, sur le plan politique, à contre-balancer le pouvoir monopolisant et autoritaire du Parti qui gouverne "au nom de la classe ouvrière".

"Si une société autogérée, dit B. Caratan, est en plus, une société politique, il est évident que la ligue des communistes a deux tâches. La première consiste à défendre le pouvoir de la classe ouvrière, et la seconde à dépasser ce pouvoir par l'autogestion. En ce qui concerne la première tâche, il est probable que puisse lui correspondre un type de Parti révolutionnaire, avec ses principes d'organisation essentiels (centralisme démocratique... etc). Cependant, la seconde tâche - développement de l'autogestion et renforcement des positions de la classe ouvrière dans tous les domaines des décisions sociales, exige évidemment une conception différente du Parti." (1)

- 1) Branko Caratan, Drustveno politicke organizacije u delegatsskom sistemu (Les organisations socio-politiques dans le système des délégations), in "Teorija i praksa delegatskog sistema" (Théorie et pratique du système des délégations).

Zagreb . 1979, p 231.



Dans le même article, Caratan indique que dans la pratique actuelle de la législation (système des délégations) la Ligue des communistes a une influence dominante parce que "presque toutes les structures autogérées ainsi que les autres structures politiques sont orientées par les communistes qui s'y trouvent"(p.232) et que, même dans certains cas, les organes exécutifs du LCY "influencent la prise de décisions dans les structures autogérées en s'appuyant surtout sur leur autorité politique".(p.232). Ce n'est donc pas la base, mais le sommet du Parti qui contrôle les décisions lorsqu'il le juge nécessaire.

Par conséquent, dans l'organisation verticale du pouvoir politique, on voit une domination formelle et informelle du LCY, formelle parce que la Ligue des Communistes Yougoslaves est un facteur législatif dans le système des délégations et, informelle parce qu'elle a une influence directe ou indirecte sur les organisations autogérées à tous les niveaux (entreprises, communes, république, fédération) et que ce pouvoir s'accroît lorsque l'on monte dans l'échelle hiérarchique du pouvoir, plus lâche à la base et plus serré au sommet. La décentralisation de la gestion des affaires sociales ayant surtout touché l'économie, on a au niveau des organisations de base (entreprises, services) le maximum de démocratie ou d'influence de la base sociale alors que l'on en a le minimum au sommet du pouvoir politique. Ceci nous amène à parler de la contradiction entre le pouvoir sur le plan vertical (essentiellement politique) et sur le plan horizontal (essentiellement économique), cette contradiction est même perçue par l'idéologie officielle puisque l'on parle de la période de transition allant dans le sens d'un renforcement progressif de l'autogestion et de l'affaiblissement du pouvoir politique centralisé. Il reste tout de même une ambiguïté dans cette position car, étant donné que le système d'autogestion est considéré comme achevé, on ignore par quelles mesures, on va supprimer un jour la "dictature du prolétariat". C'est une question qui n'est pourtant pas débattue publiquement. L'esprit d'expérimentation est cependant encore vivant car après avoir fait quatre constitutions en 35 ans, on parle déjà des changements nécessaires à la Constitution actuelle.

Mais, en ce qui concerne le problème de l'intégration sociale, certaines questions ou hypothèses s'imposent :

1. L'organisation politique, en vertu du rôle dominant du Parti, tend vers une distribution asymétrique du pouvoir, conformément à son caractère hiérarchique et autoritaire, tandis que l'organisation économique de base tend vers une distribution symétrique du pouvoir, grâce à la démocratie industrielle et aux fortes tendances égalitaires. Comme ces deux sous-systèmes sont en interaction, on peut supposer que le premier influence le second dans le sens du maintien des relations hiérarchiques, et le second le premier dans le sens d'une démocratisation égalisatrice. Ceci engendre des compromis mais aussi des conflits à l'intérieur de ces deux systèmes. En tout cas, on doit s'attendre à des oscillations de conduite chez les individus participant aux deux organisations à la fois.



2. L'organisation politique, en tant que détentrice du pouvoir le plus concentré, est un facteur actif dans la structuration de la société. Elle est capable d'adopter des stratégies différentes : favoriser la démocratisation à la base, appuyer le régime autoritaire ou agir de manière plus différenciée selon les secteurs. On voit se manifester, par exemple, un processus continu de renforcement des unités économiques de base, dans le sens de leur autonomie toujours plus grande, mais en même temps, on assiste à la concentration croissante des entreprises, du capital et des moyens de production. Ainsi, voit-on dans l'économie yougoslave la multiplication des unités économiques de base (organisation de base du travail associé) et la diminution du nombre des entreprises (absorption rapide des petites entreprises par les grandes). "Small is beautiful" est un slogan rejeté dans l'économie yougoslave. L'intégration sociale ne se réalise donc pas dans le cadre de petites unités. Ces unités sont au contraire orientées vers l'intégration dans un système à grande échelle. On justifie cela par la nécessité de la "reproduction élargie" de la production mais le motif de contrôle plus efficace de la part du pouvoir est aussi présent. (Un dirigeant politique a franchement déclaré : "il est plus facile de contrôler 50 entreprises que 500")

3. Lorsque l'on parle des valeurs sociales, il n'y a apparemment pas de différence entre celles idéologiquement soutenues par l'organisation politique et celles pratiquées par l'organisation économique de base. L'identification des individus, soit avec la première, soit avec la deuxième sphère de la vie sociale n'est cependant pas de même nature. La raison relève de la dynamique du mouvement révolutionnaire qui passe inévitablement de la phase de totalisation de son influence (quand les masses s'identifient au maximum avec les objectifs du mouvement révolutionnaire et l'organisation qui le représente) vers la phase de détotalisation, de différenciation des aspirations et des intérêts. Or, l'organisation politique ou le Parti, en tant que représentant du mouvement révolutionnaire, voudrait, par une inertie bureaucratique ou par une volonté de domination, maintenir à perpétuité la première phase au détriment de la deuxième. Ceci crée, de la part de l'organisation politique, l'hétéronomie des valeurs en se constituant comme seul juge et arbitre des valeurs à réaliser, tandis que les citoyens aspirent à l'autonomie des valeurs, à leur réalisation selon des critères personnels et individualisés. Comme l'organisation politique empêche les individus de s'exprimer de manière autonome par un contrôle quasi-absolu de l'opinion publique, les citoyens se retirent de la sphère publique, se renferment dans la sphère de leur vie privée, ont une attitude d'indifférence envers l'activité politique publique et pratiquent un conformisme passif plutôt qu'une résistance active. (La dernière est habituellement limitée à quelques cercles d'intellectuels). Cette privatisation des citoyens dans les affaires publiques ne gêne guère l'organisation politique qui a les "mains libres" dans la politique générale, mais elle se venge sur l'engagement des citoyens dans la société en général, en abaissant la productivité matérielle et surtout culturelle. La démocratie industrielle à la base de la société permet aux citoyens de manifester leur activité et leur engagement, tout au moins dans les organisations productives de base, ce qui est déjà un progrès par rapport



à l'étatisme pur. Mais de cette sphère d'activité naît une tension à l'égard de la sphère politique et cette tension est en permanence une source de conflits éventuels. Les résultats de notre recherche montrent nettement que la participation des individus dans les organisations économiques, et dans les organisations de travail en général, est incomparablement meilleure que la participation dans les localités communales. Il est vrai que dans les organisations de travail, les citoyens ont la possibilité effective d'élire leurs représentants, tandis que dans les organisations des délégations locales républicaines ou fédérales, le nombre de candidats coïncide régulièrement avec le nombre de mandats.

4. Si l'on tient compte du fait que presque 40% de la population ne fait pas partie du secteur socialisé et a donc une activité plus ou moins "privatisée", on doit reconnaître que le phénomène de "privatisation" dans la sphère socialisée contribue aussi à l'augmentation de la tension entre l'hétéronomie officielle des valeurs et leur autonomie privatisée et que cette tension réagit sur la vie politique, économique et culturelle (la résurgence des idéologies traditionnelle n'en est qu'un exemple)

Fundação Cuidar o Futuro



II. EFFICACITE ET INTEGRATION SOCIALE AU NIVEAU MICRO-ECONOMIQUE

2.1. - Entreprise ou association : un dilemme

La société moderne est une société organisée, ou si l'on préfère, une société d'organisations. Le pragmatisme moderne, issu de l'industrialisme, a donné au terme d'organisation un caractère lié à l'action humaine ou sociale, intentionnelle et délibérée. Le fonctionnalisme sociologique lui donne le sens suivant : " les organisations sociales sont des unités sociales (ou groupes humains) délibérément constituées ou reconstituées pour poursuivre des buts spécifiques" (1) " S'y trouvent inclus les armées, les écoles, les hôpitaux, les églises et les prisons ; en sont exclus les tribus, les classes, les groupes ethniques, les groupes d'amis et les familles.

Les organisations sont caractérisées par :

- 1) Les divisions du travail, du pouvoir et des responsabilités, divisions qui ne sont pas modelées par le hasard ou la tradition mais sont délibérément instituées pour réaliser des buts spécifiques;
- 2) La présence d'un ou de plusieurs centres de décision qui contrôlent les efforts concertés de l'organisation et les orientent vers ses objectifs, ces centres de décisions doivent également réviser en permanence la performance de l'organisation et en remodeler la structure si nécessaire, afin d'accroître son efficacité;
- 3) Le remplacement du personnel, ce qui revient à dire que des personnes ne donnant pas satisfaction peuvent être écartées et leurs tâches confiées à d'autres, l'organisation pouvant aussi restructurer son personnel par déplacement ou promotion."(2)

Cette définition se rapproche de celle de l'entreprise si l'on y ajoute comme buts spécifiques la production d'objets utiles ou de services. Son fonctionnement est conforme aux critères d'efficacité et de rentabilité; efficacité signifiant qu'elle soit capable d'atteindre les buts fixés et rentabilité qu'elle soit capable de réduire les coûts (les ressources investies)

1) Talcott Parsons, Structure and Process in Modern Societies, Glencoe, The Free Press, 1960, p.17. On trouve dans toute unité sociale une quantité minimum de constructions et de reconstructions de même genre mais cette quantité est beaucoup plus élevée dans les organisations.

2) Amitai Etzioni, Les organisations modernes, Duculot, Gembloux, 1971, p.14



Mais les notions d'efficacité et de rentabilité (ou de productivité) ont commencé à se compliquer quand la doctrine classique de l'organisation scientifique du travail a dû céder le terrain à des conceptions liées au facteur humain et aux relations informelles entre les hommes dans le processus de production, pour des raisons mêmes de productivité, mais aussi à la suite des aspirations humanistes et socialistes des travailleurs.

Le taylorisme prenait la division du travail, la décomposition des tâches et leur coordination, comme fondement de l'organisation, avec une main d'oeuvre isolée, partialisée et spécialisée, entièrement subordonnée à la division du travail, étroitement supervisée et contrôlée et dont la stimulation matérielle constituait l'unique incitation à la productivité. Une ligne de contrôle très étroite et échelonnée aboutit, au sommet de la pyramide hiérarchique à un centre d'autorité : le "top management". Au nom du groupe humain dominant la conduite individuelle et déterminant la productivité, la doctrine des "relations humaines" s'est opposé à cette organisation rationnelle et transparente du point de vue technique. L'intégration de l'individu dans le groupe, spontanée et naturelle mais à la fois institutionnalisée par les organisations de solidarité (syndicats), détermine une organisation informelle, "matrice invisible", selon Moreno, au sein de l'organisation formelle de l'entreprise. Cette dualité d'une organisation formelle et visible et d'une organisation informelle et souvent invisible introduit dans l'entreprise une dynamique nouvelle dans laquelle les relations humaines, le rôle de la communication entre les groupes, ou les échelons différents, la participation aux décisions et le style de commandement, deviennent les facteurs décisifs de la productivité. S'opposant à la conception purement économiciste ou technologique du taylorisme, la doctrine des relations humaines a introduit dans la théorie de l'entreprise des considérations sinon socialistes, tout au moins "socialisantes". Ainsi, un théoricien de l'entreprise capitaliste : Peter Drucker, commence à traiter l'entreprise comme une "institution sociale" ou comme "une communauté productive" ("plant community") parce que l'organisation doit tenir compte des aspirations et des croyances des travailleurs et les traiter comme un facteur important d'intégration sociale dans l'usine. Les ouvriers demandent que l'entreprise "accomplisse la promesse du Statut de Justice exprimée dans le slogan de l'opportunité égale", et qu'elle organise ses fonctions conformément à la croyance dans la dignité humaine, laquelle est exprimée dans la participation responsable des citoyens". Ce n'est pas un appel au changement socialiste mais seulement à une nouvelle attitude du management.

" Que l'entreprise soit une institution sociale est la négation la plus flagrante des idées dominantes de la fin du dix neuvième siècle. Trente ou peut être 25 ans avant, les industriels, les hommes d'affaires et les chefs des syndicats auraient ridiculisé cette idée comme un pur non-sens, ou l'auraient condamnée comme un slogan subversif ou révolutionnaire. Aujourd'hui, ces mêmes industriels ont accepté la nouvelle doctrine et consciemment, tentent de l'appliquer sous une forme d'administration moderne du personnel et de la politique des relations humaines ." (1)

1) P.F Drucker, The New Society, New York, 1950, p.48.



Le grand organisateur du capitalisme américain : Henry Ford, n'a-t-il pas déclaré : "L'entreprise a deux fonctions : l'une est de fabriquer des choses utiles et l'autre est de créer la communauté humaine " ?

La naïveté et l'incohérence de la doctrine des "relations humaines" sont devenues évidentes lorsque la pratique a montré l'impossibilité de surmonter, en vertu de la doctrine et de l'expérience, les rapports réels de la hiérarchie organisationnelle et du pouvoir monopolisé par les couches dirigeantes. Sans mettre en doute l'importance de la communication entre les ranges ni la participation aux prises de décisions, les antagonismes des intérêts entre les groupes professionnels et socio-économiques (de classe) devaient être reconnus comme un fait objectif. En accord avec la critique marxiste, les structuralistes se virent obligés de reconnaître que les intérêts entre la direction et les travailleurs entrent fréquemment en conflit car la propriété des moyens de production allait régulièrement de pair avec le droit au contrôle et au "dernier mot" dans les décisions. On a dû reconnaître le vieux thème marxiste que les employés, frustrés de la possibilité de contrôle et de décision sur le sort de leur travail ou des produits de leur travail, sont aliénés dans le travail (Blum, Blauner) et ceci d'autant plus que le travail partiel ou morcelé les rend impuissants quant au contrôle immédiat de leurs tâches ou opérations de travail. Il n'est donc pas étonnant que, si on leur demande : "Etes vous satisfaits de votre travail?", environ 80% des ouvriers américains répondent qu'ils ne le sont pas.

Les structuralistes ont découvert l'importance du pouvoir institutionnalisé, phénomène bien connu depuis longtemps, mais son mérite réside dans le fait d'avoir éliminé certaines illusions "humanistes" et d'avoir montré que les rapports concrets dans l'entreprise nous obligent à franchir leurs limites administratives ou formelles. L'entreprise devait être conçue comme un champs de forces et d'influences traversant et dépassant sa structure propre au nom d'une structure sociale plus large et plus fondamentale. Toute vision moléculaire dans l'étude de l'entreprise, ne tenant pas compte de son environnement socio-économique ou du système social plus large, ne pouvait qu'engendrer des raisonnements erronés.

Cette leçon de l'étude analytique et inductive de la sociologie de l'organisation et de l'entreprise nous intéresse lorsque l'on se demande si la structure de l'entreprise doit correspondre à une organisation formelle et hiérarchique de type bureaucratique au sens webérien du terme, ou plutôt à une organisation sociale et socialisante et donc à une espèce de communauté humaine. On sait que Marx a insisté à plusieurs reprises sur les effets négatifs de la division du travail et de l'aliénation du travailleur, qui ne sauraient être éliminées que par un retour à la communauté humaine dans le processus de production lui-même. Or, cette communauté a été définie par lui comme : "une association libre des producteurs", une formule de Proudhon reprise par Marx, et que l'on peut trouver dans "Le Manifeste communiste" comme antithèse à l'"ordre bourgeois". Pourtant, Marx n'a jamais bien défini ce qu'il entend par la notion de "communauté" ou "d'association libre de producteurs". De toute manière, c'est aux sciences sociales que revient la tâche d'éclairer ces notions dans le contexte concret de la société moderne.



Dans la tradition du mouvement coopératif, une telle association suppose que les hommes mettent en commun leurs moyens de production et leurs forces de travail, ce qui donne une coopérative de travail (industrielle ou agricole). lorsqu'il s'agit de la terre qui est mise en commun, on obtient une communauté de type socialiste ou communiste qui signifie non seulement la communauté de travail mais aussi celle de la vie : on arrive à une fusion de la communauté de travail et de la communauté de vie : un idéal du socialisme utopique . On a vu l'apparition de telles communautés au cours du siècle passé et même aujourd'hui, mais seulement comme un phénomène très partiel et marginal de la société globale (par exemple les kibboutz en Israël). Cependant, les associations de ce type possèdent une longévité très limitée et se transforment déjà après trois générations (H.Desroches). Les coopératives de travail, et notamment les coopératives d'origine artisanale, où l'on ne met en commun que les moyens de production (surtout les outillages) et la force de travail alors que la vie familiale reste privatisée, ont plus de chances de survie. Marx, qui a soutenu (en 1866) les coopératives de travail contre les coopératives de vente ou d'achat, parce qu'il considérait que la coopérative de travail était "une école du communisme", est progressivement arrivé à penser la communauté de travail et la désaliénation du travail dans le contexte d'une industrie très développée avec une division du travail et une différenciation des fonctions plus poussée. Il restait l'adversaire d'un "communisme niveleur" et de tout retour vers les formes plus primitives de production. C'est pourquoi il a cherché la solution de ce problème dans la "grande industrie". Ainsi, écrit-il dans le Capital (Vol.1) il faut demander que l'"on remplace l'individu partiel, qui est porteur d'une seule fonction sociale partielle, par un individu développé de manière universelle (allseitig), pour lequel les différentes fonctions sociales sont des formes d'activités qu'il peut exercer successivement (alternativement ?) ", il demande donc que l'"on reconnaisse la plus grande multilatéralité de l'ouvrier comme une loi générale de la production sociale et que l'on adapte les relations à sa réalisation normale." (pp.398-399).

Par conséquent, l'association libre des producteurs est une chose à réaliser dans les conditions de la grande industrie, et non dans les communautés utopiques, en tenant compte de la division du travail et de l'intégration des fonctions dans le temps, c'est à dire successivement ou alternativement. Nous reviendrons sur ce point ultérieurement. (1)

L'association qui réunit la communauté de travail et la communauté de vie est une association totale ou multifonctionnelle, établie avec l'intention de satisfaire tous les besoins essentiels de l'individu (économiques, sociaux, culturels, politiques, émotionnels, familiaux, ...etc), c'est donc une association comprenant la totalité du comportement humain et une identification maximale entre le Moi et le Nous. Elle correspond certainement à une aspiration très profonde de l'être humain, surtout dans une phase déterminée de l'évolution individuelle (la phase de l'expansion maximale de la sociabilité culminant à 20 ans (2)) mais elle se trouve dans un conflit irrésoluble avec

1) Voir l'argumentation plus élaborée dans R.Supek : Arbeitselbstverwaltung und sozialistische Demokratie , SOAK, Hannover, 1976, p.193-201

2) R.Supek ; L'index de l'expansion sociale dans "la jeunesse sur la voie de la fraternité et l'Unité", Mladost, Belgrade, 1962



la structure sociale plus différenciée. C'est pourquoi ce n'est qu'une association segmentaire ou unifonctionnelle (ou oligofonctionnelle), qui exprime un seul intérêt ou activité (ou plusieurs) et s'insère dans la division du travail social à plusieurs niveaux, en séparant habituellement lieu de travail et lieu de vie privée. Celle-ci représente l'alternative la plus humaine par rapport à l'organisation hiérarchique et bureaucratique du travail, elle réunit la force de travail des associés et les moyens de production dans la propriété collective et sociale. Dans le système yougoslave, la règle est la propriété sociale - appartenant à toute la société globale - des moyens de production, et non pas la propriété privée, ceci distingue une telle association de la coopérative classique d'origine artisanale ou paysanne. Etant placée à un niveau supérieur par rapport à la force de travail associée, la propriété sociale représente déjà une forme réelle d'intégration sociale du point de vue juridique. Ceci suppose, bien entendu, la socialisation ou l'étatisation des moyens de production et donc une mesure dépassant la propriété individuelle propre au système capitaliste et imposant aux associés des obligations qui ne sont pas le fait de leur délibération ou de leurs décisions prises librement. C'est pourquoi, lorsque l'on parle de l'"association du travail", on doit abandonner la perspective du mouvement coopératif classique pour se placer dans la perspective de la nationalisation des moyens de production au niveau global de la société. Ce problème a été l'objet d'une discussion entre Zupanov et Meister à propos d'une recherche de Meister en Yougoslavie, concernant une commune, une unité politico-territoriale.

En effet, Meister et Desroche (1955) (1) et d'autres auteurs (Halsey, et Ostergaard, 1957, Curall et Ostergaard, 1960) ont constaté que le succès économique des associations coopératives est inversement proportionnel à la participation de leurs membres, en raison de leur transformation progressive en entreprises sous l'influence du marché. Cette transformation leur semble être un processus irréversible. En étudiant l'autogestion ouvrière en Yougoslavie, Meister est parti de l'hypothèse inverse, à savoir que l'organisation bureaucratique de l'entreprise se transforme en association multifonctionnelle. Meister a abouti à des résultats négatifs. Zupanov indique qu'il fallait partir de l'hypothèse opposée, à savoir de la transformation de l'entreprise bureaucratique comme héritage de la phase étatiste du système yougoslave, en une entreprise associative mais de type segmentaire et donc conforme à l'idée de l'"association du travail". La considération de cette hypothèse, dit Zupanov, doit commencer avec la reconnaissance des quelques caractéristiques fondamentales de l'organisation segmentaire. Ces deux traits suivants sont essentiels :

1) Le degré élevé de l'indépendance par rapport à d'autres groupes et organisations

2) une structure dualiste de l'autorité et des fonctions.

Un haut degré d'indépendance implique l'autonomie économique, ce qui signifie que l'association, en tant que sujet économique est en premier lieu, liée avec d'autres sujets économiques par les relations du marché.

1) H. Desroches, A. Meister, Une communauté de Travail de la Banlieue Parisienne Paris, Bibliothèque internationale de Sociologie et de Coopération. 1955.



L'indépendance implique aussi des intérêts séparés de groupes ("égoïsme de groupe") qui, principalement par la compétition économique, sont confrontés à d'autres intérêts de groupes. L'autorité dualiste implique l'existence de deux structures organisationnelles - représentative et hiérarchique - qui sont liées par un arrangement collectif des interactions sociales. C'est de ces caractéristiques que provient la tendance à une forte cohésion à l'intérieur de l'association, c'est à dire la tendance à une distribution polyarchique du pouvoir et de l'influence - ce type de distribution favorisant l'intensité maximale des interactions sociales - et à un degré élevé de participation dans l'entreprise. D'un autre côté, il y a la tendance à la compétition agressive à l'égard des groupes et des associations externes." (1)

Pour comprendre la structure véritable de l'entreprise yougoslave, ainsi que son fonctionnement, il est nécessaire de connaître son évolution qui, partant de l'entreprise étatique mène à une forme particulière de l'association autogérée.

2.2. - Evolution de l'entreprise yougoslave

Dans la théorie de l'économie capitaliste, l'esprit de libre-entreprise (entrepreneurship) est posé comme fondement du système. Le but essentiel de l'entrepreneur capitaliste est la maximisation du profit et la rentabilisation du capital investi avec un minimum de risques dans les conditions de la propriété privée des moyens de production, de la main d'oeuvre salariée et de la concurrence sur le marché. J. Schumpeter établit une distinction entre la fonction de l'entrepreneur, qui, liée aux décisions de type stratégique, définit la politique générale de l'entreprise, et la fonction de gestion (managerial) liée à l'animation routinière des activités de l'organisation productive. La première fonction est génératrice d'innovations et a un caractère créateur car elle accepte le risque des innovations et de l'expansion continue, tellement caractéristique de "la mentalité capitaliste qui n'admet aucune limite" (Marx). Avec la séparation de la propriété capitaliste et de la fonction de gestion, l'esprit d'initiative et de risque a été repris par les managers. D'ailleurs, avec la différenciation de l'entreprise capitaliste, l'esprit d'entreprise lui-même a perdu son caractère individuel en devenant de plus en plus collectif, différencié et spécialisé sous forme de divers services d'études du marché, de planification, d'innovation, d'investissement...etc. Le "grand patron pionnier", comme Henry Ford, a disparu et sa place a été occupée par la "technostructure" (Galbraith), où l'"intuition commerciale" est remplacée par une série de procédés professionnels et scientifiques, sans pourtant éliminer ce qu'il y a d'intuitif et de risqué dans les grandes décisions.

De toute manière, on peut parler d'une certaine "socialisation" ou "collectivisation" des fonctions gestionnaires (Marx), dont la motivation est devenue beaucoup plus riche que le seul motif du profit.

-
- 1) J. Zupanov, Poduzece i asocijacija : stvarna ili prividna dilema, dans la revue "Sociologija", 3-4, 1967, traduction anglaise dans J. Obradovic - W.N. Dunn, Workers' Selfmanagement and organizational power in Yugoslavia, Univ of Pittsburg, 1978; traduction française in R. Supek, Etatisme et autogestion, Antropos, Paris, 1972.



Ainsi, H.Wachter indique les motifs suivants de l'entrepreneur moderne :

- a) Motif de prestige (identification avec l'entreprise, désir de gratification par le travail, ampleur de la production et des taux de croissance, investissements),
- b) Motif de pouvoir (position renforcée sur le marché, consolidation, domination),
- c) Motif de sécurité (liquidité, stabilité du champs d'activités, potentiel du revenu et de la croissance, bonne réputation...etc)
- d) Autres types de motifs : travail indépendant, créateur, d'cisions risquées, altruisme, obsession de perfection dans les effets productifs, industrial design...etc (1)

H.Albach parle en outre de la fonction révolutionnaire de l'entrepreneur - manager qui exige la fantaisie et "la capacité de faire des innovations économiques et d'imaginer des possibilités socio-politique avec l'intention de les transformer en réalités."(2)

Cette complexité, ainsi qu'une certaine socialisation des fonctions de l'entrepreneur deviennent compréhensibles si l'on a en vue la concentration du capital et la croissance des entreprises modernes dont le nombre d'employés de certaines dépasse le nombre d'habitants des petits Etats. Certaines compagnies multinationales comme General Motors, Standard Oil of New Jersey, General Electric, dépassent les Etats de la taille de l'Autriche, la Norvège, la Finlande, la Grèce, l'Indonésie, l'Egypte, le Portugal...etc Il s'agit de véritables petits royaumes économiques dont la complexité de la gestion se distingue de celle des Etats politiques, en premier lieu par un niveau de rationalité et de planification beaucoup plus élevé.C'est pourquoi elles servent de modèle à ces formations centralisées et planifiées que l'on nomme : "socialisme étatiste".

Il est important de signaler que la grande taille et la complexité fonctionnelle, avec toutes les évolutions légales et politiques des relations entre le capital et la force de travail, ont imposé à la théorie de l'entreprise de tenir de plus en plus compte des problèmes humains et socio-politiques, et ceci aussi bien dans le cadre de l'entreprise qu'à l'égard de l'environnement social. C'est pourquoi les théoriciens de l'entreprise les plus récents attribuerent à l'économie vue au niveau de l'entreprise ou au niveau micro-économique, non seulement des fonctions économiques proprement dites mais aussi des fonctions sociales, politiques et culturelles (G.Fisher, 1964, O.Neuloh, 1972, ...etc) .Ceci est encore plus accentué lorsqu'il s'agit d'entreprises ayant des fonctions publiques (postes, chemin de fer, services communaux...etc)

1) H.Wachter, Unternehmungs und Unternehmerziele im sozio-okomischen Feld, Verlag Otto Schwartz, Gottingen, 1970.

2) H.Albach, Unternehmerische phantasie im Zeitalter des Computers und der planung, dans le manuel, " Die Herausforderung des managements im internationalen Vergleich", Gabler Verlag, Wiesbaden, 1970



Dans la recherche des relations de l'entreprises , aussi bien internes qu'avec son environnement social dans l'économie américaine, H. Van der Haas a pu constater les transformations suivantes :

- 1) de l'orientation tournée vers le passé à l'orientation tournée vers l'avenir;
- 2) de l'entreprise centrée sur la production à l'entreprise centrée sur le produit (marché);
- 3) de l'entreprise dans un milieu de tractations à l'entreprise dans un milieu concurrentiel;
- 4) de la polarisation du capital et du travail à l'osmose du capital et du travail;
- 5) du contrôle par un propriétaire au management professionnel;
- 6) de l'accumulation des ressources à un développement rationnel;
- 7) de l'innovation accidentelle à la gestion scientifique des innovations;
- 8) du concept de l'homo oeconomicus à un concept pluraliste des motivations;
- 9) de l'entreprise isolée à l'entreprise dans une société pluraliste;
- 10) de la théorie classique de l'économie de l'entreprise à une théorie pluraliste de l'organisation. (1)

Ces tendances de l'entreprise capitaliste correspondent, par certains aspects, (surtout par des aspects fonctionnels) à l'évolution de l'entreprise yougoslave, bien que les prémisses soient différentes en ce qui concerne le rôle de la propriété et de la gestion collective. Il faut savoir que les caractéristiques essentielles du système économique en Yougoslavie sont :

- la propriété sociale des moyens de production,
- l'autogestion ouvrière et sociale en tant que cadres et institutions de base du système politique
- l'économie de marché avec le pluralisme des sujets économiques,
- le revenu en tant que motivation de l'activité productive et la planification sociale comme coordination et orientation conscientes de l'activité et du développement.

1) Van den Haas H., The enterprise en Transition. An analysis of european and american practice. Tavistick publications, London, 1967, p.166-289.



Dans l'évolution de l'entreprise yougoslave, on peut distinguer quatre phases :

I. la période 1947-1952 : gestion administrative et étatiste de l'économie et premières tentatives d'autogestion ouvrière à partir de 1950.

II. La période 1953-1964 : Edification du système d'autogestion ouvrière et sociale, sa définition institutionnelle dans la constitution de 1953 et de 1963.

III. La période 1965-1970 : Début de la réforme économique et sociale en vue du renforcement de l'autonomie économique, de l'influence du marché, de l'efficacité et de la rentabilité économique. Ouverture vers l'étranger et édification ultérieure du système économique autogéré.

IV. La période partant de 1971 : Mesures pour contrecarrer les tendances négatives de la période précédente jugée trop libérale et trop "anarchique". Domination du capital financier (banques, firmes de commerce extérieur, maisons d'assurances). Consolidation du système d'autogestion par le renforcement du rôle de l'industrie (contre les banques) dans la reproduction élargie ainsi que du rôle des organisations autogérées de base (OUR = Associations de Travail Associé). Introduction du système des délégations dans le domaine politique. La définition de ces changements a été institutionnalisée par la nouvelle constitution de 1974 et par la nouvelle loi sur les organisations de travail associé (ZUR) en 1976 (1)

Le tournant décisif fut marqué par l'introduction de l'autogestion ouvrière en 1950 et par son institutionnalisation, en 1953 par la Constitution. Pendant la période administrative (1947-1952) le système yougoslave a été, en ce qui concerne la position de l'entreprise industrielle dans l'économie, calqué sur le système soviétique, ce qui signifie que l'Etat a entièrement dirigé les activités de l'entreprise en raison du fait que :

a) Les plans d'Etat très détaillés ont déterminé les quantités et les prix ainsi que toutes les relations avec les "partenaires d'affaires",

b) Il a retiré aux entreprises presque toute l'accumulation et l'amortissement, pris à sa charge tous les risques des affaires et fixé le développement

c) Il a commandé l'organisation hiérarchique des entreprises dans les directions principales et les ministères (direction administrative et opératoire : AOR)

d) Il a introduit une organisation autoritaire et centralisée dans l'entreprise avec les pleins pouvoirs des directeurs comme organes directs de l'Etat. L'entreprise a réellement été un organe économique et politique de l'Etat.

1) Pour l'analyse de cette évolution, voir Drago Gorupic, Radnikko samoupravljanje i institucija poduzeca u Jugoslaviji (l'autogestion ouvrière et l'institution de l'entreprise en Yougoslavie). Dissertation 1978, Institut économique, Zagreb.



Ce système autoritaire et hiérarchique, avec une seule autorité dans l'entreprise (principe d'odonatschalié) en la personne du directeur, repose sur une gestion où les propositions, rapports et suggestions se divisent du bas vers le haut et les décisions et tâches du haut vers le bas, ce qui réduit l'initiative de la base et les corrections par un feedback actif de l'entreprise vis à vis de l'administration du Plan. Les effets négatifs de la gestion centralisée et autoritaire de l'Etat sont bien connus, nous les laisserons donc de côté pour le moment. (1)

2.3. - Décentralisation de l'entreprise et concentration du capital : contradictions internes

Après la première Constitution de 1953 et surtout à partir de la Constitution de 1963, on voit d'accroître l'autonomie juridique et économique des entreprises autogérées. La décentralisation progressive s'effectue d'après le programme politique et idéologique selon lequel les ouvriers doivent gérer leur travail de manière indépendante mais doivent aussi disposer entièrement de la plus-value produite nécessaire à la reproduction élargie de la production car la classe ouvrière n'est pas maître de son travail si ce sont les autres qui décident de la distribution du revenu qu'elle a réalisé. Ceci signifie l'abandon de la planification centralisée car la politique d'investissement constitue une part essentielle de l'autonomie de l'entreprise. En même temps, le marché devient le critère fondamental de l'orientation et du succès de l'entreprise.

Fundação Cuidar o Futuro

En 1963, les entreprises obtiennent plein pouvoir pour fixer de manière autonome leur plan de développement et pour disposer de leur revenu, après avoir rempli leurs obligations envers la société. Elles obtiennent aussi le droit de s'associer pour former de plus grandes entreprises ou des coalitions. La décentralisation des entreprises a rendu impossible le fait que l'Etat soutienne et aide de manière directe les entreprises inefficaces ou travaillant à perte. A partir de 1965, les banques aussi cessèrent d'être des entreprises d'Etat pour devenir des organisations bancaires indépendantes disposant de grands moyens d'investissements. Les entreprises ont le droit de choisir elles-mêmes leurs banques et disposent aussi des moyens de plus en plus importants pour la reproduction élargie.

La loi sur l'entreprise de 1963 définit l'entreprise comme une organisation de travail autonome et fondamentale et comme une association libre de travailleurs dans le domaine des moyens de production sociaux. L'entreprise doit être organisée de façon à permettre la gestion la plus directe possible par les travailleurs. (Art 1)

L'entreprise est divisée en unités de travail (Radhe jedinice) dans lesquelles les travailleurs réalisent leurs droits autogestionnaires. Les unités de travail qui, plus tard, seront dénommées " Organisations de travail associé" doivent permettre une gestion directe par tous les travailleurs.

1) Voir notamment à ce sujet, le livre de Otto Sik : Quiale Comunismo, Laterza, Bari, 1977.



Pourtant toutes les décisions concernant l'entreprise dans sa totalité sont prises par le Conseil Central de l'autogestion. Du point de vue économique, les unités de travail représentent les entités économiques les plus petites, qui soient encore capables de calculer et de contrôler la réalisation de l'entreprise au niveau de sa production. Or, on s'est aperçu très rapidement, comme le remarque D.Gorupic, que ces unités économiques, conformes à un idéal de communauté primaire, avec les interactions personnalisées et solidaires, deviennent impuissantes vis à vis des forces externes, envers les mouvements externes à leur groupe. "Quand les unités économiques ont obtenu des droits autogestionnaires plus amples mais aussi des responsabilités plus importantes, il est devenu évident que, si elles se présentent comme des petits groupes et des parties morcelées du processus technologique unique, elles sont incapables de s'autogérer de manière isolée. C'est la raison pour laquelle on en est arrivé à l'agrandissement des unités économiques en les fusionnant en unités de travail". (1)

La grandeur de l'unité de travail variait selon l'unité du processus technologique, elle dépendait du caractère purement technologique et rationnel de la production. Cependant, pour préserver les unités économiques de base, on leur a accordé l'autonomie comptable, ce qui correspond, dans une usine, au département ou à l'atelier, leur rapport avec l'usine résidant dans une comptabilité interne, inter-départementale. De toute manière, la tendance à définir l'unité de base de travail, fondée sur les principes de la gestion directe de toute la collectivité, exigeait un nombre limité de membres, tandis que le processus technologique n'imposait pas de limites précises à ce nombre. C'est pourquoi l'autonomie des unités autogérées n'a été qu'un idéal irréalisable dans les conditions de la "grande industrie" (Marx)

Dans l'évolution de l'entreprise yougoslave, on voit des contradictions provenant, d'une part, de la tendance politique à régler les rapports par des moyens normatifs et juridiques et, d'autre part, de la nécessité de s'adapter aux contraintes de la technique et du marché. Ces contradictions se reflètent inévitablement dans les relations intérieures des collectivités ouvrières et même dans celles des entreprises.

Ainsi, les intérêts des unités de travail sont entrées en conflit avec les intérêts des unités économiques. Par exemple, dans une entreprise de l'hôtellerie, un hôtel nouvellement construit devait payer des amortissements aux dépens des salaires, tandis qu'un ancien hôtel en était libéré et penchait vers une gestion autonome de son revenu, il fut par conséquent obligé de le partager avec les autres unités économiques. La même chose se passait pour une usine où, certains ateliers en tant qu'unités économiques, montraient plus d'initiative et de succès dans l'écoulement de leurs produits sur le marché et voulaient par conséquent, conserver entièrement pour eux-mêmes, le revenu obtenu. Ces contradictions internes se manifestaient dans toutes les organisations de travail plus complexes, entre tous les niveaux hiérarchiques et même entre les différents services professionnels et les unités de production. Ceci a obligé le gouvernement et les entreprises à régler les relations internes par des lois et des amendements spéciaux.

1) D.Gorupic, op.cit. p.195



La concentration du capital et l'agrandissement progressif des entreprises en Yougoslavie a abouti à la complexité notoire des rapports internes entre les unités autogérées à différents niveaux. La réforme économique de 1965 a laissé aux entreprises une part du revenu de plus en plus importante, avant 1965, ce revenu était contrôlé par les communautés politiques (Etat et communes).

Tableau 2.1 : La distribution du produit social entre l'organisation du travail et la communauté sociale (avec l'impôt sur la circulation) en %

	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971
Part pour communauté sociale	46,6	40,8	36,9	38,5	38,7	38,5	38,9	35,2
Part pour organisation économique	56,3	54,2	63,1	61,5	61,3	61,5	61,1	64,8

Source : II. Congrès des autogestionnaires de la Yougoslavie, Radnicka stampa, Balgrad, 1971, p.295.

Malgré la part de plus en plus grande dont disposaient les entreprises, les besoins d'expansion économique ont provoqué la recherche de crédits et d'emprunts auprès des institutions bancaires. Pendant la période : 1964-1971 : les dépenses en moyens de production ont augmenté de 30% dans l'économie et de 42% pour l'industrie, elles ont donc augmenté plus rapidement que le produit social. Les intérêts ont augmenté de 54% et les paiements des emprunts de 80%, si on compare ces taux avec le taux de croissance du produit social on voit, qu'ils ont progressé respectivement de 42% et de 100% plus rapidement. Les intérêts à payer dans l'industrie et dans l'économie comportaient même 20,1% de tous les frais en moyens de production et les paiements sur les emprunts plus de 35%. Cet endettement de l'économie a été favorisé par les banques qui ont participé aux investissements avec plus de 50% de leurs moyens. Les banques prenaient presque tous les produits de l'accumulation et les provisions pour amortissements des entreprises. Elles ont obtenu de la sorte une position monopolistique qui leur permettait de dicter la politique de développement, ceci se reflétait dans le développement rapide de certains secteurs (électronique, tourisme, industries d'accompagnement et de biens de consommation) et dans la stagnation des industries de base.

Un moyen de surmonter les difficultés financières a été aussi le regroupement des entreprises, la création de firmes capables de subvenir à des activités diversifiées et disposant de moyens importants pour assurer la reproduction élargie. Après la réforme de 1965, on voit des regroupements s'effectuer, notamment dans l'industrie, l'agriculture, le commerce et l'hôtellerie.



Le processus d'intégration montre que :

1) Ce sont les entreprises les plus fortes qui ont servi de pôles de regroupement aux plus faibles

2) En raison de la sécurité légale, les regroupement sont restés dans le cadre des communes et des républiques

3) La tendance étant d'acquérir plus de force et de stabilité sur le marché, les regroupements se sont effectués entre des activités et des branches de production non seulement complémentaires mais aussi différentes. Il en a résulté l'apparition et la domination des grandes entreprises dans l'économie yougoslave. En bref, on pourrait dire que deux motifs ont prédominé dans la concentration des entreprises : premièrement la sécurité et le pouvoir sur le marché, deuxièmement la sécurité légale et la plus grande facilité de contrôle politique dans la république (Ceci est une source de ce que l'on qualifie en Yougoslavie, de tendances "locales" ou "nationalistes"). Il est vrai que l'unification du marché va à l'encontre des tendances autarciques et "nationalistes".

Tableau 2.2. - Le processus de concentration dans l'industrie yougoslave

	Total	Jusqu'à 125		125-1.000		1.000 et plus	
Nombre d'entreprises	N	N	en%	N	en%	N	en%
1955	2.530	1.366	54	1.029	40,6	135	5,4
1968	2.508	771	34	1.399	52,5	338	13,5
1970	2.375	668	28	1.344	56,7	362	15,3
Nombre d'employés	N	N	en%	N	en%	N	en%
1955	707.000	72.100	10,2	360.900	50,8	274.000	39
1968	1.355.000	49.000	3,6	521.000	38,4	785.000	58
1970	1.452.109	43.770	3,0	516.270	35,5	892.069	61,5

Source : Savezni Zavod za statistiku (Institut Fédéral de la statistique) Belgrade, 1971.

La part des entreprises employant jusqu'à 125 ouvriers est tombée de 54% en 1955 à 28% en 1970, et le nombre d'employés dans ces entreprises de 10,2% à 3%. Par contre, la part des entreprises employant plus de 1000 ouvriers est passé de 5,4% à 15,3% et leur nombre d'employés de 39% à 61,5%. Bien entendu, cette tendance s'est poursuivie après 1970. Il faut noter que ces entreprises de plus de 1000 ouvriers contribuent pour 64,4% à la production totale en Yougoslavie, tandis que la part des entreprises de moins de 125 ouvriers est très réduite. Après 1971, on a assisté à la liquidation massive de toutes les petites



entreprises, ceci représentait une ligne politique s'opposant à la petite bourgeoisie. Mais, depuis peu, on parle de plus en plus, dans la presse et dans les discours politiques, de l'importance de la petite industrie.

Cette concentration du capital dans les grandes entreprises a amené l'économiste : D. Gorupic à constater ; " Ces phénomènes nous montrent que l'apparition du monopole dans notre économie est, depuis un certain temps, une réalité dont nos forces sociales ne tiennent pas suffisamment compte. Il ne doit pas être uniquement le fondement du développement et de la rationalité, mais aussi du pouvoir et de la domination économique et sociale, de même que de l'inertie et de la non-rationalité. Les données statistiques montrent que l'efficacité des grandes entreprises est inférieure à celle des moyennes et petites entreprises, ceci mériterait des recherches ultérieures." (1)

2.4. - Conflit entre l'économie du marché et de l'autogestion

Au cours de la période 1953-1970 : Une contradiction interne à l'autogestion fondée sur l'économie du marché est devenue évidente avec la solidarité coopérative au sein de l'organisation autogérée d'une part et l'exploitation mutuelle et la concurrence entre les organisations autogérées à l'aide du marché libre d'autre part.

" D'un côté, la concurrence sur le marché permet au producteur et au consommateur un choix plus libre, exerce une pression sur l'efficacité de l'activité et le développement des organisations économiques et favorise leur adaptation à la demande, mais d'un autre côté, la concurrence meurtrière et la lutte de domination et d'exploitation risque d'agir sur la polarisation des forces économiques et de conduire à l'allocation irrationnelle des ressources, à la manipulation de la consommation et à la non-rationalité de la reproduction sociale.

Si l'on y ajoute les mesures inconsistantes de l'intervention de l'Etat, l'influence du marché extérieur et des grandes firmes étrangères, les divers monopoles et oligopoles du pays qui sont à la base du pouvoir économique et les différentes cartélisations, on peut alors obtenir une image approximative du milieu économique dans lequel se sont développées les relations socialistes autogérées dans la production. La négligence de la planification y a contribué pour une grande part." constate D. Gorupic (2)

Cette situation a été essentiellement déterminée par deux facteurs :

1) La répartition inégale du capital ou du pouvoir économique sur le marché avec le libre jeu de la concurrence était incontrôlé et restait en dehors des cadres de la planification, bien que le "marché libre" au vrai sens du terme, n'aie jamais existé en Yougoslavie.

1) D. Gorupic. Op cit. p 221

2) D. Gorupic, op. cit. p. 223-224



2) Une conception légale et idéologique atomisée des entreprises, amenait à traiter les entreprises comme isolées et équivalentes sans référence à leur rôle économique réel. C'est ainsi que furent égalisées non seulement les grandes et les petites entreprises, mais aussi les entreprises industrielles et les entreprises financières, les entreprises de production directe et celles qui n'avaient qu'un rôle de médiateur dans l'économie nationale. Comme nous l'avons constaté précédemment, les secondes se montrèrent les plus fortes et monopolisèrent le marché de l'argent en commençant à exploiter l'industrie.

Dans le système administratif planifié, l'Etat contrôle l'activité des entreprises par la comptabilité centrale ou par les banques, autrement dit par une centralisation totale des moyens financiers (investissements, crédits, circulation...etc). Ceci suppose aussi une centralisation extrême des moyens financiers. La désétatisation de ce capital financier suppose donc une décentralisation préalable de ces mêmes moyens selon les besoins du réseau des entreprises de production. Si la désétatisation s'effectue sans cette redistribution du capital financier, il pourrait en résulter la création de quelques grandes entreprises bancaires contrôlées par elles - mêmes c'est à dire autogérées. Sur un marché concurrentiel, ces entreprises bancaires se conduiront comme elles se conduisent dans toutes les économies de marché libre, elles chercheront à réaliser les profits maximum et donc à exploiter les autres entreprises.

Or, c'est exactement ce qui s'est passé après la réforme de 1965, et cela a été salué comme un pas décisif contre le monopole d'Etat dans les affaires financières. Il faut savoir que les banques, les entreprises, le commerce extérieur et les maisons d'assurances possédaient déjà une position de monopole pendant la période étatisée et qu'elles la conservèrent même de manière légale jusqu'en 1965, et, de facto après cette date - au cours de la période de transition à l'autogestion.

Tableau 2.3. - Structure des moyens d'investissements dans les fonds de base selon les porteurs. En %

(ovdje tabela 8 - Sistem prosirene reprodukcije, str.56)

On voit que les moyens d'investissements des banques dépassent largement ceux des entreprises économiques. Mais ce n'est pas tout : l'endettement de ces dernières est tel qu'une part croissante du revenu ou des moyens d'investissements est consacrée aux paiements des taux de dettes. La part allant vers les banques aux dépens des moyens d'investissements s'est accrue de plus en plus ainsi que la dépendance des entreprises productives.

(cf tableau page suivante)



Tableau 2.3. - Structures des moyens d'investissements dans les fonds de base selon les porteurs. En %

Année	Moyens des organisations économiques	Institutions et autres	Banques	Communautés socio-politiques	Total
1961	29,5	7,9	0,9	61,7	100,0
1962	29,7	7,7	2,9	59,7	"
1963	27,9	6,7	9,0	56,4	"
1964	25,9	6,2	31,4	36,5	"
1965	28,9	7,9	36,6	26,6	"
1966	39,3	6,6	48,9	15,2	"
1967	32,7	4,7	44,9	17,7	"
1968	31,2	6,0	57,1	15,7	"
1969	28,4	6,4	49,4	15,8	"
1970	27,4	6,4	50,4	15,7	"
1971	26,8	7,1	50,9	15,2	"
1972	29,6	8,0	42,5	19,9	"
1973	32,9	8,6	39,6	18,9	"
1974	35,1	9,7	37,5	17,7	"
1975	36,3	10,0	37,1	15,6	"
1976	34,5	13,9	38,6	13,0	"
1977	36,5	12,3	42,3	8,9	"
1978	34,4	11,9	46,6	7,1	100,0

Source : Statisticki bilten SDK br. 1/1975 (Bulletins statistiques)

Statisticki bilden SDK br. 12/1977

Statisticki bilden SDK br. 12/1978

Tableau 2.4. - Le taux de paiements de dettes sur les moyens d'investissements disponibles. En %.

Année	Yougoslavie
1971	50,0
1972	49,8
1973	38,1
1974	32,1
1975	36,0
1976	43,2
1977	68,3
1978	80,5

Source : La comptabilité finale, selon le service de comptabilité sociale.

(Ovdje tablea 14, Sistem prosirene reprodukcije, p.63)



On voit dans le tableau 2.4 que les crédits bancaires dévorent la base matérielle et financière de l'entreprise qui considère l'endettement comme le meilleur moyen de lutter contre l'inflation dont le taux annuel atteint 20%.

Ainsi, avec la réforme de 1965, on a exposé au marché financier des entreprises productives dont les fonctions commerciales et financières étaient insuffisantes et ceci, sans leur fournir les moyens adéquats. Au contraire, les grandes organisations bancaires maintenant des relations financières - dans le pays et à l'étranger - très développées, et jouissant d'un capital "d'Etat" accumulé ainsi que de l'appui des forces politiques, étaient habituées à exercer leur contrôle par l'intermédiaire des banques. Le pouvoir accru des banques a placé les collectivités de travailleurs dans une position de subordination et de salariat par rapport aux médiateurs sociaux. De puissants centres de pouvoir financier, économique et social, furent créés de la sorte. La politique officielle a aidé au développement de la concentration du capital et de la domination du capital financier (des spéculations en étant la conséquence) et à la stagnation dans le secteur industriel, de plus en plus endetté. On a pu parler d'une certaine coalition politico-manageriale au détriment de la classe ouvrière.

2.5. - Le formalisme légal et l'exploitation mutuelle des entreprises autogérées.

Nous avons déjà analysé, dans un article, les conflits apparus au cours de la période dite libérale du développement de l'autogestion et nous avons constaté qu'il y avait de certaines insuffisances dans le système même de l'autogestion ou dans la conception de l'organisation de l'autogestion au niveau de la société globale. Nous avons indiqué les sources de ses insuffisances et de ses contradictions dans les faits suivants :

- a) Le formalisme légal
- b) L'anti-fonctionnalisme à l'égard des fonctions sociales des organisations productives
- c) Le libéralisme des classes moyennes par rapport au rôle du marché et l'auto-régulation du développement économique,
- d) La combinaison contradictoire des organisations autogérées sur le plan horizontal de la société et la structure du pouvoir étatique sur le plan vertical. (1)

" Une des conséquences négatives les plus évidentes du formalisme légal dans la construction de l'autogestion ouvrière a été l'égalisation juridique et formelle, analogue à la propriété individuelle du capitalisme libéral, des organisations productives d'un côté, et des organisations de médiation de l'autre côté, c'est à dire de celles qui produisent la plus-value en biens utiles et de celles qui disposent de la plus-value sous forme de capital financier (banques, commerce, commerce extérieur). Cette égalisation légale a rapidement engendré une situation où les organisations médiatrices, dans le cadre de l'économie de marché, sont parvenues à contrôler les organisations productives et à les exploiter sans pitié...

1) R. Supek, Some contradictions and insufficiencies of Yugoslav self-managing socialism, Praxis, 3-4, 1971



Les conséquences de cette égalisation formelle dans l'autogestion des organisations productives et des organisations médiatrices ont été les suivantes :

a) Les organisations médiatrices ont acquis une position monopolistique à l'égard des organisations productives,

b) Les organisations médiatrices ont commencé à tirer, de manière illicite, des profits des organisations productives : Un rapport de l'Assemblée nationale, en 1971, constate que les établissements financiers et de commerce extérieur "exploitent brutalement la pénurie existante en monnaie pour la reproduction élargie dans l'industrie et gagnent un profit usurier, dans l'esprit du capitalisme de la première phase. En certains endroits, ce phénomène revêt de telles formes et de telles dimensions que même les hommes d'affaire des économies capitalistes en sont surpris."

c) Cela étouffe l'expansion normale de la reproduction des organisations productives parce que les ressources financières sont investies là où l'on peut obtenir un profit le plus rapidement possible. On met ainsi en danger la modernisation de la production en accord avec le progrès de la technologie moderne (qui s'accomplit alors avec des cycles d'amortissements raccourcis et ne peut fonctionner efficacement sans subventions de la part de l'Etat, obstruant ainsi la stratégie économique du développement.

d) Cette orientation des investissements bloquant le développement économique normal (provoqué aussi par la réforme de 1965) a entraîné l'émigration massive de nos travailleurs, l'inflation et une balance commerciale déficitaire, ce déficit étant dû en grande partie à l'importation de biens de consommation non indispensables (cette importation sert et enrichit seulement un petit secteur de la population),

e) Ces dernières années, on a vu naître un boom matériel ou financier pour les soit-disant classes moyennes et une certaine élite liée au capital financier et commercial, mais en même temps on a assisté à l'appauvrissement et à l'émigration d'une importante portion de la classe ouvrière;

f) du fait que les nouveaux centres du pouvoir financier ont été principalement situés dans les lieux où, auparavant, avait été localisé le capital national désétatisé, la libération de celui-ci (ou sa privatisation) ainsi que le "nouveau style de business" a conduit à l'accentuation des relations nationales entre des républiques et diverses nations (quelques députés de Dalmatie ont parlé d'"exploitation coloniale") (1)

Il n'est donc pas étonnant que, au cours de cette période : 1955-70. de décentralisation et de libéralisation de l'économie, il y aie eu presque deux mille grèves - sauvages, pour la plupart - , nous analyserons ces grèves ultérieurement. De toute manière, les maintes critiques venues de divers côtés, à l'égard de cette évolution ont obligé les dirigeants à remettre en question les principes de l'autogestion, non pas tellement dans leur dimension horizontale, à savoir au niveau des collectivités ouvrières dans l'entreprise, mais essentiellement dans leur dimension verticale, c'est à dire à propos des relations entre les entreprises, suivant leurs différentes fonctions dans la production, leurs positions inégales dans la division du travail social et la

1) R. Supek, op. cit. p. 383-384



distribution des moyens de production, de même que leur situation dans la structure globale de l'économie nationale ou simplement dans l'ensemble de la société.

Il nous faut signaler ici un certain renversement dans l'optique de l'autogestion ouvrière qui n'est plus conçue comme une unité isolée et indépendante dans le système social mais comme une cellule dans un réseau de rapports sociaux très complexes. Il fallait donc abandonner le formalisme juridique et penser la structure légale et normative dans une optique sociologique en tenant compte de la fonction concrète d'un certain type d'organisation dans la société globale.

2.6. - Les grèves : accroissement et dispersion des conflits sociaux

La décentralisation de l'économie n'a pas seulement été suivie par des antagonismes et des luttes concurrentielles sur le marché mais aussi par un renforcement de la direction techno-managériale de l'entreprise, responsable des succès et des échecs commerciaux et financiers sur le marché et par conséquent, par des conflits de plus en plus fréquents entre la bureaucratie dans l'entreprise et les collectivités ouvrières.

L'industrialisation rapide a engendré certains déséquilibres fonctionnels et structuraux dans la composition de la force de travail, dans son rôle autogestionnaire et, en général, dans les rapports de travail. Ainsi, dans l'économie, le nombre de personnes employées est passé, durant la période d'implantation de l'autogestion, de 1.534.000 en 1952 à 3.105.000 en 1970, soit une progression de 184,3%. Cependant, dans le secteur non-économique, (administratif surtout), l'emploi était en 1970 supérieur de 219% à celui de 1952 (de 297.000 à 650.000 personnes). Un autre phénomène, propre à l'économie concurrentielle, a fait son apparition : l'augmentation du nombre de personnes en quête d'un emploi. En 1953, 82.000 personnes cherchaient du travail, en 1970, ce nombre s'élevait à 320.000. Ajoutons que le nombre des travailleurs yougoslaves se trouvant temporairement à l'étranger a progressé comme suit : 1964 : 100.000, 1967 : 320.000, 1970 : plus de 800.000 et ce nombre se maintient, avec des variations plus ou moins importantes, jusqu'à nos jours. Le taux de croissance moyen de l'emploi a varié selon les années : 7,1% de 1953 à 1960 et 2,6% seulement entre 1960 et 1970.

Bien que le Programme de la Ligue des communistes de Yougoslavie proclame : " La force fondamentale de la société socialiste, c'est la classe ouvrière qui anime et garantit le développement socialiste", on constate une sous-représentation et un fléchissement de la représentation des ouvriers dans tous les centres institutionnalisés du pouvoir social.



Tableau 2.5. - Composition sociale des centres institutionnalisés
du pouvoir social : en %

	1960	1965	1970
<u>Conseils ouvriers</u>			
Ouvriers	76,2	73,8	67,6
Autres personnes employées	23,8	26,2	32,4
<u>Comités de gestion</u>			
Ouvriers	67,2	61,9	44,2
Autres personnes employées	32,8	38,1	55,8
<u>Présidents des conseils ouvriers</u>			
Ouvriers	74,1	65,8	51,2
Autres personnes employées	25,9	34,2	48,8
<u>Présidents des comités de gestion</u>			
Ouvriers	69,5	61,0	41,4
Autres personnes employées	30,5	39,0	58,4
<u>Seulement les ouvriers</u>			
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

Source : Statisticki zavod Jugoslavije (Institut de statistiques de FNRJ)

Encore faut il savoir que la catégorie "ouvrier" n'indique pas toujours les ouvriers se trouvant directement dans la production car certains exercent des fonctions administratives depuis la fin de la guerre. Ainsi, le nombre total exact des ouvriers dans les conseils ouvriers n'est pas de 67,6% comme l'indique le tableau ci-dessus, en réalité il n'est que de 54,9%.

Il est remarquable que la sous-représentation des ouvriers touche surtout les centres où est concentré le pouvoir politique, comme les assemblées communales, républicaines et fédérales, ce qui plaide en faveur de l'idée selon laquelle le pouvoir est beaucoup plus concentré dans sa dimension verticale que dans sa dimension horizontale. Il existe donc un certain antagonisme entre la démocratisation sur le plan horizontal - les organisations autogérées - et le plan vertical - les corps politiques représentatifs. Ceci nous explique le fait que très fréquemment, lors des grèves, ce n'est pas la bureaucratie dans l'entreprise qui est visée mais celle qui est en dehors de l'entreprise.



Dans une enquête, à la question posée aux ouvriers : "où voyaient-ils la source principale de leurs difficultés ?", un tiers répondit que c'était dans l'entreprise, un autre tiers en dehors de l'entreprise et le reste dans les deux. Ce ne sont pas seulement les facteurs du marché et de la concurrence qui dirigent les regards des ouvriers vers l'extérieur, mais aussi le facteur politique qui détient un pouvoir de monopole.

"La tendance à la baisse relative de la représentation relative des ouvriers -dit Neca Jovanov - dans les centres institutionnalisés du pouvoir social à tous les échelons est donc évidente. On retrouve le même phénomène dans d'autres structures institutionnalisées .(...)

L'influence effective des ouvriers sur les décisions prises dans les centres institutionnalisés du pouvoir social se situe en deça 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 grève et pourquoi ils entrent en conflit, par la grève, avec les structures institutionnalisées." (1)

Le fléchissement de la représentation et de l'influence des ouvriers dans les centres de pouvoir institutionnalisés a coïncidé, selon N. Jovanov, avec "une option verbale plus intense des structures politiques pour une représentation plus grande des ouvriers", "un accroissement de l'importance et du rôle des centres institutionnalisés du pouvoir social et leur ingérence formelle de plus en plus grande dans la gestion de l'entreprise, un accroissement de la représentation relative et de l'influence des experts et des dirigeants (politiques, économiques, organisateurs de la production et du travail)", "une aggravation des inégalités sociales", "un accroissement de l'insécurité sociale des ouvriers", avec un nombre de plus en plus grand de grèves et 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." (ibid. p.71) Tout ceci marque un processus de bureaucratisation au détriment des intérêts des ouvriers.

En Yougoslavie, la première grève a éclaté en Janvier 1958 parmi les mineurs de Sloénie autrement dit dans la région la plus développée de la Yougoslavie où l'exploitation des mines de charbon est une longue tradition avec une vieille classe ouvrière disposant d'un degré de qualification relativement élevé. Il est intéressant de constater que le plus grand nombre de grèves a été enregistré dans les Républiques les plus développées, comme la Croatie, la Sloénie, la Vojvodine et le moindre nombre dans les Républiques sous-développées et dans la province de Kosovo. Il faut savoir que presque la moitié de la classe ouvrière est composée d'ouvriers non ou semi-qualifiés avec une éducation scolaire tout à fait primaire, et que ceux-ci sont encore en grande partie liés à la campagne (un grand nombre d'entre eux représente les soi-disant "ouvriers-paysans")

1) Neca Jovanov, "Le rapport entre la grève comme conflit social et l'autogestion comme système social", in "Première conférence internationale sur l'autogestion et la participation", Dubrovnik, 1972, Vol.1, p.70.



Ainsi, en 1971, le nombre de personnes à charge par travailleur était-il en moyenne de 2,7 pour la Yougoslavie, de 1,3 pour la Sloénie et de 9,0 pour la province de Kosovo. Nous pourrions citer d'autres données qui expliquent les grandes différences sociales, économiques et culturelles entre les Républiques et les régions en Yougoslavie.

Les chiffres dont nous disposons correspondent approximativement à la situation réelle.

Tableau 2.6 - Nombre de grèves par années.

Année	Nombre de grèves	%	Nombre de grévistes	%
1958	28	1,6	pas de données	-
1959	35	2,0	"	-
1960	61	3,5	"	-
1961	130	7,4	"	-
1962	225	12,8	"	-
1963	213	12,2	"	-
1964	271	15,5	11.000	14,2
1965	231	13,2	9.800	11,6
1966	152	8,7	pas de données	-
1967	118	6,7	16.762	21,6
1968	148	8,5	19.206	24,8
1969 (8 mois)	138	7,9	21.629	27,8
Total	1.750		77.597	100.00

Neca Jovanov a réalisé trois enquêtes en 1966, 1967, 1969, ce qui lui a permis de voir plus clair dans la structure et les motivations des grèves (l'enquête portait sur 512 grèves avec 66.845 grévistes). On voit sur le tableau ci dessus que le nombre de grèves est en baisse à partir de 1964, mais que, par contre, le nombre des grévistes augmente. Cela signifie que, à partir de la réforme économique, ce sont surtout les grandes entreprises qui commencent à connaître des difficultés internes et externes, notamment dans le secteur de la métallurgie qui compte le plus grand nombre de grévistes (22,0%) suivi naturellement par l'industrie textile (20,7%). C'est dans l'industrie que les grèves ont été les plus intenses, viennent ensuite le bâtiment avec 7,3%, et les mines avec 5,5%. Il faut cependant noter qu'il n'y a pas eu de grèves dans les banques, les entreprises de commerce extérieur, l'administration publique et les autres institutions du même ordre (caisses de sécurité sociale, offices d'assurances...etc) ni dans les services des organisations socio-politiques. La raison n'en était pas l'absence d'autogestion mais une situation matérielle plus avantageuse. Outre leurs revenus plus bas (les salaires dans l'industrie textile sont quatre fois moins élevés que dans le commerce extérieur), les travailleurs des secteurs industriels et productifs ont plus de courage pour manifester leur mécontentement.



Tableau 2.7. - Durée des grèves

Durée des grèves	Nombre de grèves	%	Nombre de grévistes	%
1. Moins de 3 heures	171	34,6	18.149	27,0
2. De 3 à 7 heures (moins d'une journée de travail)	100	20,2	14.105	21,2
3. Une journée de travail	117	23,7	13.717	20,6
4. Plus d'une journée et moins de 2 journées	22	4,4	2.868	4,3
5. Deux journées	39	8,0	5.812	8,7
6. Plus de deux journées	3	0,6	530	0,8
7. Trois journées	19	3,8	7.902	11,9
8. Quatre journées	6	1,2	703	1,0
9. Plus de quatre journées de travail	17	3,5	2.782	4,2
Total	494	100,0	66.569	100,0

Sur le nombre total des grèves, 78,5% ont duré une journée de travail ou moins, 21,5% plus d'une journée alors que les 19 grèves de trois jours (3,8%) ont réuni 11,9% du nombre total des grévistes. La courte durée des grèves leur donne plutôt un caractère de "protestation collective" que d'un véritable "conflit de classes". La courte durée suggère aussi que le conflit a été très vite résolu en donnant satisfaction aux revendications ouvrières. Pourtant, le "caractère de classe" devient perceptible si l'on tient compte que, dans presque 80% des cas, les ouvriers de la production ont été seuls à se mettre en grève. Dans les autres cas, les employés et les cadres ont suivi le mouvement. D'ailleurs, la presse yougoslave n'a signalé un conflit plus violent que dans quelques cas. D'autre part, on n'a signalé qu'un seul cas où les cadres se sont mis en grève, tandis que pour les dirigeants ce ne fut jamais le cas. La pression venait donc essentiellement d'en bas et les grèves obtenaient le qualificatif de "grève sauvage", même si dans 85% des cas, les membres des organes d'autogestion ont eux aussi participé à la grève.

Dans l'analyse des causes de la grève auprès des ouvriers et des employés, la position de l'organisation de travail dans le système économique (et sur le marché) est considérée, dans plus de 90% des cas, comme "cause extérieure à l'entreprise". Dans les causes immédiates, on voit surgir, dans 83,3% des cas des questions de revenu personnel. Le sous-développement de l'autogestion dans les organisations de travail est indiqué, dans 14,9% des cas, comme étant la cause effective de la grève.

La conclusion de Neca Jovanov est la suivante : "la grève est organisée et se déroule en dehors et à l'insu des organes d'autogestion de la Ligue des communistes, des Syndicats et de l'organisation de la jeunesse.



De ce point de vue, la grève est "sauvage" puisqu'elle n'est organisée par aucune des structures institutionnalisées mais, aux deux pôles du conflit, nous avons des hommes qui appartiennent aux mêmes structures politiques et autogestionnaires. Cependant, tout en étant membres des mêmes organisations politiques et économiques, ces hommes se distinguent par certains traits. Les ouvriers qui font grève se distinguent de ceux contre lesquels ils se mettent en grève par

- 1) la possession du pouvoir social
- 2) Le critère de la participation à la répartition du revenu
- et 3) le volume de l'appropriation

c'est à dire, en fait, par leur condition générale et leur influence dans les centres de pouvoir social ainsi que par la position sociale générale qui en découle. Selon nous, on peut parler de la grève comme d'un conflit revêtant un caractère de classe." (ibid. p.95-96)

2.7. - Le sens des conflits dans l'autogestion ouvrière

On peut assurer le fonctionnement harmonieux d'un système social ou économique en utilisant plusieurs méthodes : soit par coercition physique ou juridique en introduisant des sanctions sévères pour toute velléité d'enfreindre les relations existant dans l'entreprise ou dans la société, soit par harmonisation rationnelle et consultative d'un pluralisme d'intérêts fréquemment divergents comme c'est le cas dans une économie de marché contrôlée par un mécanisme de planification efficace, soit par une identification libre au système de valeurs et de symboles réglant de manière consensuelle les rapports entre les hommes. La méthode de la coercition s'appuie en premier lieu sur la force physique de l'appareil de répression sociale (police, tribunaux, armée), la méthode de l'harmonisation rationnelle sur les mécanismes d'arbitrage capables de résoudre les conflits, quant à la méthode d'identification symbolique, elle suppose une opinion sociale libre et active, permettant à chacun d'obtenir des informations nécessaires pour orienter sa conduite.

Dans un système social fondé sur l'autogestion ouvrière ou la démocratie industrielle, on rejette les méthodes autoritaires et de contraintes hiérarchiques, comme cela se produit dans le système taylorien, adopté par le socialisme étatique. La libre initiative des entreprises autogérées ou des collectivités de travailleurs conduit inévitablement aux conflits d'intérêts aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'entreprise. Mais la même chose se passe également, sous d'autres formes, dans la société globale. Le socialisme autogestionnaire prend, par conséquent, l'existence de conflits comme un indice positif de décentralisation et de démocratisation de la société. Malgré cette position de principe et bien que l'on souligne de plus en plus l'importance des "accords autogestionnaires" issus de la libre consultation et concertation des différents groupes d'intérêts dans la société, les mécanismes d'arbitrage et de pourparlers ne sont pas suffisamment développés dans la société yougoslave. La contradiction entre le principe mentionné et l'absence d'instruments à sa mise en pratique est certes une raison de ces grèves qui ne durent pas plus d'une journée ou de quelques heures.

Lors d'une enquête concernant l'efficacité pour la solution des conflits dans les entreprises, on a confronté les entreprises qui connaissent un succès économique avec celles qui ont des difficultés et on leur a posé la question : "Comment résolvez vous d'habitude des conflits dans votre entreprise?"



On a obtenu les résultats suivants : (1)

	entreprises efficaces	entreprises inefficaces
Les conflits sont toujours résolus avec succes	55,7	9,8
Les conflits sont résolus avec succes de temps en temps	32,2	80,4
Les conflits ne sont jamais resolus avec succes	2,3	9,8
Chez nous, il n'y a pas de conflits	5,7	-
Sans réponse	1,1	-

Nous voyons que les entreprises dont les affaires marchent bien n'ont pas de conflits ou les résolvent dans 61,4% des cas tandis que celles qui sont moins efficaces ne les résolvent que dans 9,8% des cas.

Lors de cette recherche, les enquêtés ont désigné comme source de conflits les faits suivants :

Tableau 2.8. - Source des conflits selon l'opinion des travailleurs
(en %, plusieurs réponses admises)

	Entreprises efficaces	Entreprises inefficaces
Insuffisance des informations	26,1(3-4)	36,6 (1)
Faible collaboration	26,1(3-4)	29,3 (3)
Distribution du revenu insatisfaisante	11,4(6-7)	30,6 (2)
Incapacité de certaines personnes	19,3 (5)	26,8 (4-5)
Taches insuffisamment fixées	30,7(1-2)	12,2 (7-8)
Organisation du travail rigide	11,4(6-7)	12,2 (7-8)
Travail et discipline faibles	9,1 (9)	18,3 (6)
Paresse et inertie de certains	10,2 (8)	2,4 (9)
Refus de prendre des responsabilites	30,7(1-2)	26,8 (4-5)
Autres sources de conflits	5,7(10-11)	1,2 (10)
Pas de conflits	5,7(10-11)	-
Sans réponse	1,1	1,1

1) Mozina, S : Izvori konflikata u radnim organizacijama (les sources des conflits dans les organisations de travail) Sociologija, n° 3, 1971, Beograd, p.458.



Dans les entreprises efficaces, les sources de conflit prédominantes sont d'aspect technique avec les causes : "tâches insuffisamment fixées" et "refus de prendre des responsabilités", tandis que dans les entreprises inefficaces ce sont des rapports plutôt personnels "insuffisance des informations" (très présente aussi dans les entreprises efficaces et dont nous parlerons plus longuement dans le chapitre suivant) "distribution du revenu" (dont se plaignent tout au plus un dixième de travailleurs dans les entreprises efficaces) "faible collaboration", suivis de "l'incapacité de certaines personnes" et du "refus de prendre des responsabilités". Les différences les plus marquantes entre les deux types d'entreprises se trouvent dans le domaine des salaires (distribution du revenu) et de l'organisation du travail ("tâches insuffisamment fixées") les plaintes plus fréquentes dans les entreprises efficaces doivent être liées avec les aspirations plus grandes de leur personnel. On y pense davantage à la productivité et moins aux revenus personnels. Si l'on devait évaluer la nature des conflits, on dirait que les premiers sont positifs et les seconds négatifs, la motivation se situant à un niveau plus élevé des aspirations et des besoins humains (selon la classification de Maslow).

Ce qui est commun aux entreprises c'est une faiblesse dans la réalisation et le contrôle des tâches et le second Congrès des autogestionnaires, en 1971, a souligné que l'exécution et le contrôle des décisions prises était une condition essentielle pour le développement et le renforcement efficace des rapports autogestionnaires dans l'entreprise. Dans de nombreuses entreprises, le contrôle systématique des décisions prises par des organes d'autogestion ouvrière est absent ou insuffisant, réduisant de la sorte la responsabilité des cadres et des travailleurs et provoquant la passivité du personnel.

La responsabilité collective ou la responsabilité individuelle a fait l'objet de longues discussions car la "responsabilité collective" signifie très fréquemment la "responsabilité de personnes". Il n'est donc pas surprenant de voir que ce facteur a été mis au premier rang aussi bien par de bonnes que par de mauvaises entreprises. Il est évident que l'indétermination de la responsabilité personnelle favorise l'apparition de conflits avec des accusations mutuelles et des refus généralisés de se considérer comme responsable des décisions prises collectivement. Au cours de la première phase, (1850-1963), la position des directeurs leur a permis d'exercer une forte pression et un droit de veto sur les décisions des organes autogestionnaires, mais, après 1963, ce droit leur a été retiré, sans amoindrir pour autant leur rôle ni leur influence effective, mais en les libérant de la liberté formelle.

Un leader syndicaliste déclare que les conflits naissent surtout comme résultat des ambitions ouvertes ou dissimulées de certains groupes formels ou informels, en vue d'assurer leur domination dans les centres de décision et d'obtenir une influence décisive dans la politique pour des questions fondamentales d'ordre économique, social ou juridique. (1)

-
- 1) Grozdanis S. Novije tendencije i pojave u praksi radnickog samoupravljanja (Tendances et phénomènes récents dans la pratique de l'autogestion ouvrière) in "Teorija i praksa samoupravljanja u Jugoslaviji", Beograd, 1971, p.718.



Dans l'étude comparée, réalisée par le groupe IDE, Veljko Rus confirme la position théorique des théoriciens du socialisme autogestionnaire, à savoir que l'autogestion ouvrière engendre des conflits en raison du pluralisme d'intérêts des groupes socio-économiques. Dans la comparaison des 12 pays européens (Israël inclus) le maximum de conflits s'observe en Norvège et en Yougoslavie (voir le tableau 2.9)

Tableau 2.9. - la fréquence des conflits au cours des processus de décision dans 12 pays (reportés en %)
Voir ce tableau page suivante.

La fréquence des conflits varie beaucoup selon les pays et a certainement sa source dans une constellation de facteurs qu'il n'est pas facile d'analyser. On peut voir cependant que la Yougoslavie et la Norvège tendent à avoir plus de conflits que les autres pays. Ces deux pays ont, du point de vue légal, le degré le plus élevé de démocratisation et de décentralisation des entreprises et les ouvriers ont plus d'influence que les ouvriers des autres pays. Dans une étude précédente, nous avons constaté que la distribution du pouvoir est plus égalitaire dans l'entreprise yougoslave que dans l'entreprise allemande ou anglaise, mais de même elle connaît plus de conflits que ces dernières.

Cependant, le fait que la Belgique, où les ouvriers ont très peu d'influence, connaisse beaucoup de conflits, semble en contradiction avec l'hypothèse avancée. En Belgique, la concentration du pouvoir entre les mains de la direction supérieure de l'entreprise est très forte et se trouve de ce fait à l'opposé de la Norvège et de la Yougoslavie. Il faut donc prendre en considération les autres facteurs tels que la polarisation du pouvoir, l'antagonisme de classes, la tradition de luttes ouvrières .etc

Examinant la relation entre les conflits et les influences des niveaux hiérarchiques différents dans l'entreprise, V.Rus arrive à la conclusion :

- a) Il n'existe pas de relation entre l'influence des ouvriers et le niveau de conflit dans le processus de décision;
- b) Il existe presque une corrélation négative constante entre la somme d'influences exercée par le management inférieur, moyen et supérieur, et la fréquence des conflits : avec l'augmentation de l'influence du management inférieur, moyen et supérieur, le nombre de conflits tend à diminuer;
- c) Il existe presque une corrélation positive constante entre l'influence des niveaux non-hiérarchiques supérieurs et la fréquence des conflits : avec l'augmentation de l'influence des instances représentatives (et dans une certaine mesure des groupes externes), les processus de décisions tendent à devenir plus conflictuels "(1)

V.Rus a aussi analysé dans quelle mesure le nombre de conflits peut être expliqué par des variables comme le pays, le secteur et la taille de l'entreprise. L'analyse de la variance a montré que les pays sont une source de

1) Veljko Rus, Patterns of influence distribution , in Industrial democracy in Europe, sera publié par Oxford press à la fin de 1980.



Tableau 2.9. - La fréquence des conflits au cours des processus de décision dans 12 pays
(reportés par les répondants clefs en %)

COUNTRY CLUSTERS	BEL	DEN	FIN	FRA	GER	GR.B	ITA	ISR	NETH	NOR	SWE	YU	ALL COUNTRIES
Cluster 1	59+	21	15	18	14	12	55	50	51	58	33	61	36
Cluster 2	62	20	20	23	26	23	43	31	39	63	38	51	37
Cluster 3	59	10	33	32	22	26	49	62	25	60	48	62	40
Cluster 4	58	46	23	35	32	41	44	43	42	68	51	50	47
TOTAL	61	20	20	24	21	23	44	37	39	60	42	56	38

+ of key respondents who reported about disagreements

Légende : Les "clusters" de 1 à 4 désignent les groupes de questions faisant l'objet des décisions dans les organes gestionnaires et allant des décisions à court-terme vers les décisions à long terme. Par exemple, "cluster 2 comprend les décisions se référant aux conditions de travail, emploi des ouvriers, pauses ...etc et le "cluster 4" des décisions comme les investissements, l'introduction de nouveaux produits, la nomination de nouveaux chefs de service...etc



variance beaucoup plus importante que le secteur ou la taille. Etant donné que les régulations institutionnelles varient beaucoup d'un pays à l'autre, on peut supposer que les normes institutionnelles sont les causes les plus importantes des variations dans la fréquence des conflits. Cette supposition est confirmée par les autres résultats.

" Conformément à nos résultats nous pouvons dire qu'elles (les grèves) sont étroitement liées au pouvoir et aux régulations institutionnelles et qu'elles sont fondées de manière sociétale et non structurale ou fonctionnelle... Entre les "prédicteurs" de pouvoir (power predictor) l'influence la plus forte est celle des organes représentatifs. La plus grande influence de ces corps contribue significativement à la fréquence des conflits tandis que l'influence des ouvriers a un effet opposé. Cet effet des corps représentatifs était à attendre et il est en accord avec les données trouvées précédemment (voir section 6.2.5) l'effet d'influence des ouvriers étant par contre plutôt surprenant et difficilement conciliable avec les données précédentes de non-relation entre les deux. Nous pouvons cependant avancer l'idée que la plus grande influence des ouvriers leur permet de mieux promouvoir leurs intérêts et, par conséquent, stimule largement la conduite anticipative du management des organes représentatifs dans les processus de décision. Malheureusement, nous n'avons guère d'instruments appropriés pour mesurer cette hypothèse...

Nous pouvons conclure de ces analyses, conclut V. Rus, que la promotion des régulations institutionnelles contribue simplement au nombre plus notable de conflits et que l'influence plus grande des groupes, qui sont impliqués directement dans le processus de décision, produit le même effet. Le développement de la démocratie industrielle, aussi bien formelle qu'informelle, est donc lié à des dissensions plus fréquentes. Ces dissensions peuvent contribuer à une incertitude plus élevée mais aussi à une qualité supérieure des décisions. Finalement, on se doit de noter le fait que le style de commandement ne doit pas contribuer à des dissensions plus fréquentes dans les processus de décisions. Bien que ce résultat soit inattendu, il est compréhensible : un style de management non participatif peut contribuer à définir des rapports avec les employés mais il ne doit pas avoir des effets directs sur les rapports dans les processus de décisions eux-mêmes." (1)"

Dans cette étude comparée portant sur 12 pays, il faut noter deux faits intéressants : premièrement, ce sont les régulations institutionnelles ou légales qui contribuent le plus à l'égalisation des influences de différents groupes de personnel, deuxièmement, qu'une somme totale d'influence donc de tous les groupes, aboutit à des conflits plus fréquents dans les organisations, surtout si les influences sont également distribuées ou polyarchiques.





2.8. - Conclusions : la position de l'entreprise autogérée pendant la période de décentralisation libérale ou moléculaire

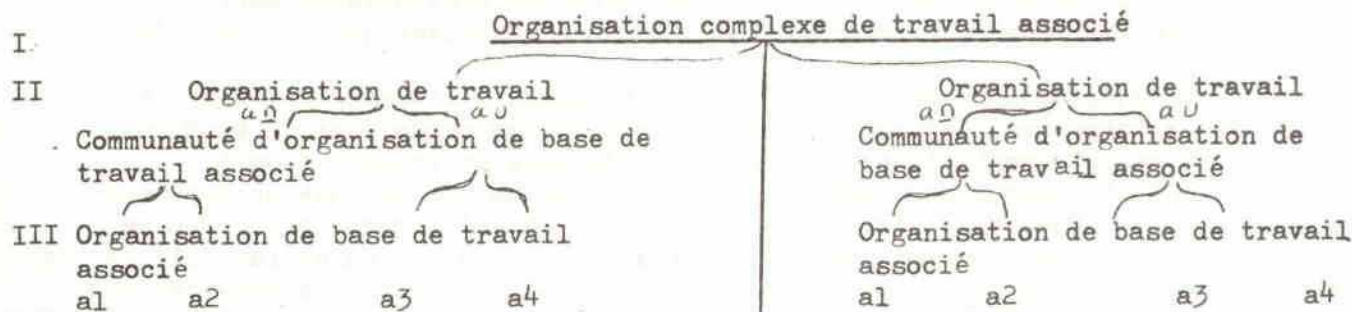
1. L'évolution de l'entreprise autogérée en Yougoslavie est partie d'une position traditionnelle dans le cadre de l'économie centralisée et planifiée de type soviétique, où l'autorité et le pouvoir venaient des représentants de l'Etat (les directeurs) et du Parti Communiste monolithique (secrétaires du PC dans les usines ou entreprises). Son homologue dans l'agriculture était constitué par les propriétés d'Etat, anciennes propriétés foncières des grands patrons agricoles. Elle avait au début, les caractéristiques de l'association segmentaire et unifonctionnelle, séparant la vie de travail de la vie privée ou familiale. Le mouvement coopératif a été inexistant dans le secteur industriel et n'a existé que sous des formes variées dans l'agriculture.

Avec l'introduction de l'autogestion ouvrière, à partir de 1950, la propriété d'Etat étant transformée en propriété sociale mise à la disposition des collectivités de travailleurs, ceux ci se sont vus obligés de s'en servir et d'en jouir en "bons gestionnaires" c'est à dire sans pertes pour cause de dépenses personnelles excessives.

2. La décentralisation des entreprises autogérées est allée dans deux sens apparemment contradictoires :

d'un côté, la division de l'entreprise en unités de base ou unités économiques de base après 1973 : "organisation de base de travail associé" (OOUR) - fondées sur le principe de la "gestion directe" ou de la "démocratie directe" des collectivités ouvrières, fondant ainsi en une unité inséparable le pouvoir législatif et le pouvoir exécutif des producteurs ;

de l'autre côté, la concentration des entreprises en unités de plus en plus grandes pour des raisons technologiques et financières (capacités accrues d'autofinancement de la reproduction élargie et des innovations technologiques) aboutissant à la composition d'unités économiques en "unités de travail" (radna jedinica) unités technologiquement fonctionnelles pour la production cohérente de produits déterminés et en "unités de travail composé" associant plusieurs "unités de travail" pour des raisons essentiellement financières et commerciales. On était parvenu à des formes d'autogestion très complexes en situant, de manière hiérarchique, les conseils ouvriers sur plusieurs niveaux d'organisation. Avec la terminologie introduite après la Constitution de 1974, on obtient le schéma suivant (existant déjà en tant que tel, auparavant).



I = Organisation complexe de travail associé (p.ex une firme avec plusieurs usines)

II = Organisation de travail (p.ex une usine)

III = Communautés ou organisations de travail associé (ateliers ou départements)

C'est dans l'organisation de base de travail associé ou dans l'unité économique que l'ouvrier assume ses droits autogestionnaires, les infractions par rapport à ces droits sont anticonstitutionnelles (1974) mais ils restent à la fois dépendant matériellement et technologiquement de l'entreprise unique et de la marche générale de la firme. Dans cette situation, on a vu naître des contradictions sur le plan horizontal -entre les unités économiques de base en raison de leur rivalité et de leur concurrence - et sur le plan vertical -entre les organes d'autogestion des unités de base et l'administration centrale. La division du travail en fonction de l'ensemble de l'entreprise ainsi que les exigences de la politique générale sur le marché, ont limité l'autonomie formelle et légale des unités de base. Le renforcement du rôle de l'administration centrale de même que du niveau inférieur, a abouti à des conflits entre les collectivités ouvrières et la bureaucratie de l'entreprise. Les conflits et les grèves confirment cette évolution dans laquelle les contradictions internes s'accroissent avec la concurrence et les difficultés économiques sur le marché.

3. Une autre contradiction est apparue entre le principe de démocratie directe et les besoins organisationnels et économiques de l'organisation. La démocratie directe exigeait un nombre limité de participants d'où la tendance à donner l'autonomie décisionnelle à des unités de production relativement petites, dans lesquelles les travailleurs se connaissent, se rassemblent facilement et peuvent exercer un contrôle mutuel de leurs décisions. D'autre part, le processus technologique et l'efficacité économique (facilité d'introduire des innovations technologiques, contrôle du marché) exigeait la concentration des moyens de production et donc des unités de plus en plus grandes, d'où la tendance à introduire les unités de base dans un réseau complexe, étagé et inévitablement hiérarchisé, de rapports entre les communautés de base. La pratique de la démocratie directe était de plus en plus subordonnée aux nécessités fonctionnalistes des grandes organisations.

Cette contradiction s'exprimait surtout entre la volonté d'initiative des unités de base : signe essentiel de l'autonomie, la production et la distribution des produits et par conséquent entre la disposition du revenu réalisé et la détermination des unités supérieures -entreprises ou firmes- à subordonner cette volonté à leurs propres buts et intentions. Il en découlait une tension interne de nature à la fois sociale et organisationnelle. Afin d'éviter les conflits permanents entre les unités de base et l'entreprise, on a dû introduire une réglementation spéciale. L'endettement et la dépendance à l'égard des banques a provoqué une concentration progressive des moyens et des entreprises : le nombre d'entreprises a diminué et le nombre des unités de base (comme éléments des entreprises) a augmenté. Ce mouvement est contradictoire et remet en question les intentions liées à la démocratie directe, c'est à dire au contrôle immédiat des producteurs. Les statistiques montrent cependant que les grandes entreprises sont moins productives que les petites.

4. On peut donc voir qu'il y a une tendance à l'augmentation de la taille des entreprises, ces entreprises deviennent des organismes de plus en plus complexes qui comptent de 20 à 40 unités de base de travail associé. Ce fait retrécit, sans aucun doute, l'autonomie des unités de base en tant que porteuses de la démocratie directe. Mais d'autre part, l'opinion très répandue parmi les sociologues, surtout depuis les travaux de P. Blau, selon laquelle la grande taille d'une entreprise impose la hiérarchisation des relations humaines dans l'entreprise et, par conséquent, une direction plus autoritaire, ne se vérifie pas d'après les recherches du groupe "Industrial democracy in Europe".



Il s'agit évidemment d'un phénomène qui dépend de l'institutionnalisation de l'autogestion (le Conseil ouvrier de l'entreprise est qualifié pour prendre aussi des décisions à long terme) et du "climat démocratique" dans l'entreprise. Si le facteur "taille" était vraiment sans importance, ce serait un acquis théorique et pratique très important.

5. L'inégalité de la répartition du capital ou des moyens de production, ainsi que l'égalité de la position juridique ou légale à l'égard du marché et de la reproduction sociale a abouti à des inégalités économiques qui, dans le système yougoslave ont provoqué la domination du capital financier et l'exploitation intense de l'industrie par les banques. Suite à ce phénomène, on en est arrivé à la conclusion qu'il ne fallait pas mettre sur le même plan les organisations productives (usines) et les organisations médiatrices (banques, maisons d'assurance, commerce extérieur). Un certain formalisme juridique dans l'économie du marché concurrentiel peut engendrer, au niveau des entreprises des inégalités dans les revenus des travailleurs qui sont absolument inadmissibles dans une économie socialiste. C'est pourquoi la réforme de 1974 abandonne une conception "libérale" ou "proudhonienne" de la position des organisations autogérées pour passer à une conception organiciste ou globaliste qui admet que la position des organisations particulières ne peut pas être identique du point de vue juridique ou économique mais doit être subordonnée aux exigences d'une répartition égalitaire des revenus et à une logique globale et intégrale de la reproduction sociale. Le formalisme juridique fait place à une conception fonctionnelle et intégrale de l'autogestion, ceci devient évident du fait que certaines organisations d'"un intérêt social commun" perdent leur autonomie initiale. On entre alors dans un débat portant sur les relations mutuelles entre le fonctionnalisme social et l'autonomie sociale du point de vue économique, politique et idéologique.

6. La conception officielle et idéologique selon laquelle le socialisme autogestionnaire, à la différence du socialisme étatiste, suppose un pluralisme d'intérêts et engendre des conflits entre les groupes et même des grèves - phénomène admis et normal - s'est exprimée à travers l'apparition croissante des grèves entre 1960 et 1970 accompagnées d'un développement positif et rapide de l'industrialisation et de l'amélioration de la vie. La courte durée de ces grèves - 90% durent moins d'une journée - montre qu'il s'agit d'une libération des mécanismes de résolution des conflits contre la répression ou la bureaucratie oppressive mais aussi contre les inégalités sociales qui commencent à se manifester. Une question de principe se pose ici : ces grèves en tant qu'expression des conflits sociaux, sont-elles le signe d'une intégration sociale déficiente ou positive ? Elles sont en effet l'un et l'autre, mais elles sont en tous cas l'indice de passage à une intégration sociale supérieure. Ce fait, très réel et palpable dans une grève par exemple, nous montre suffisamment toute la difficulté de définir la notion d'intégration sociale et de traiter le problème de la satisfaction ou de l'insatisfaction des citoyens ou des travailleurs.

7. Mais, même si l'on peut considérer, malgré les conflits et les grèves, cette phase dite "libérale" de développement de l'autogestion, comme positive dans son ensemble (amélioration effective du niveau de vie et libéralisation politique de la vie publique avec la démocratie à la base des organisations autogérées), cela n'empêche pas de voir aussi une autre tendance se développer, à savoir : la bureaucratisation progressive des couches dirigeantes



et le recul de l'influence des travailleurs et des citoyens. Une telle tendance, qui peut apparaître momentanément de façon latente, est capable de se manifester plus ouvertement dans une phase ultérieure.

Il ne faut donc pas perdre de vue tous ces mouvements complexes et contradictoires propres à un système social particulier.

Fundação Cuidar o Futuro



III. Système de valeurs, aspirations des travailleurs et relations de pouvoir

3.1. Valeurs inhérentes à l'autogestion ouvrière

Une des toutes premières tentatives pour établir les valeurs, qui se trouvent à la base de la conception de l'autogestion ouvrière et sociale, est celle de Jaroslav Vanek dans "The participatory economy" (1971). Il a déterminé cinq caractéristiques propres au "labor-managed" ou "participatory economy" formulés de la manière suivante :



1. "Cette participation dans la gestion (management) se fait par tous et sur la base d'égalité, c'est à dire selon le principe : un homme - une voix. Il doit être réalisé de la façon la plus efficace et dans la majeure partie des cas par des corps et des agents représentatifs élus : un conseil ouvrier, un comité exécutif ou un directeur de la firme."

2. "La seconde caractéristique générale est en rapport avec et, dans un certain sens, dérive de la première. C'est la répartition du revenu. Les participants de la firme gérée par le travail, après avoir payé tous les frais matériels et autres frais d'activité, participent au revenu de l'entreprise. Cette participation doit être équitable, égale pour un travail de la même intensité et qualité, et dirigé par une distribution du revenu démocratiquement consenti attribuant à chaque travail sa part relative par rapport au revenu total net."

3. "La communauté de travail, qui a le droit exclusif de contrôler et de diriger la firme ne doit pas, en tant que telle, avoir le plein droit de propriété -au sens traditionnel du mot propriété- sur les capitaux qu'elle utilise. Le terme d'usufructus, droit de jouir des fruits des biens matériels, est peut être plus approprié. La communauté de travail peut jouir des fruits de sa production, au cours de laquelle l'usine et l'équipement ont été employés, mais elle doit en payer le taux contractuel, ou la rente, ou les intérêts sur les prêts financiers nécessaires pour les moyens réels de production."

4. "La quatrième caractéristique est que l'économie gérée par le travail doit toujours être une économie de marché. Ceci implique, entre autres choses, que l'économie soit complètement décentralisée. Toutes les unités prenant les décisions, comme les firmes, les ménages, les associations, et le secteur public, décident librement et pour leur avantage, la meilleure de toutes les actions à effectuer, et ceci sans aucune intervention venant de l'extérieur. Politique et planification économique pourraient être réalisées à l'aide des instruments indirects, discussions, informations améliorées ou persuasion morale, mais jamais par un ordre direct à la firme ou au groupe de firmes."

5. La cinquième caractéristique est la liberté de l'emploi. Elle indique simplement que l'individu est libre de prendre ou de ne pas prendre ou encore d'abandonner un travail déterminé. Cependant, les firmes peuvent, selon leurs capacités de décision collectives ou démocratiques, limiter de diverses manières leur propre capacité, d'éloigner un membre de la communauté même si les raisons strictement économiques pouvaient plaider en faveur d'une telle action. (1)

1) Jaroslav Vanek, The participatory economy, an evolutionary hypothesis and a strategy for development, Cornell University Press, Ithaca-London, 1971, pp.8-12.

Ces caractéristiques de l'"économie participative" ou de l'entreprise autogérée, qui fondent les orientations de ses valeurs, se situent au strict niveau du fonctionnement des firmes autogérées, mais elles pourraient être déduites de principes philosophiques et sociaux plus généraux : par exemple de ceux de la "démocratie industrielle" conçue comme une conséquence de l'autodétermination de l'homme en tant que producteur, et donc comme principe fondamental de la liberté politique sociale et économique de l'homme. On passe ainsi de la sphère politique et démocratique à une sphère de travail, l'autodétermination de l'homme comme producteur étant en analogie avec celle de l'homme comme être politique. Il s'agit en fait de l'extension des droits de l'homme, de la sphère politique à la sphère économique, une exigence défendue depuis toujours par les socialistes utopistes (Owen, Fourier, Proudhon) et marxistes. On sait d'ailleurs que l'autodétermination signifie la reconnaissance de la pleine autonomie de l'individu dans toutes les décisions qui concernent sa destinée en tant qu'être productif, lié au travail social avec la souveraineté de disposer de son travail et de ses résultats, soit directement, soit indirectement par ses représentants (selon le principe de "un homme - une voix"). L'analyse philosophique de l'autonomie politique et morale de l'homme à l'égard de son autodétermination, nous a montré qu'elle reposait sur sa capacité d'agir rationnellement (l'homme comme être rationnel), sur sa liberté à faire des choix (définir ses besoins et ses intérêts) et à entretenir des relations réciproques avec les autres (principe d'égalité des droits et d'équivalence des services et du travail). Par conséquent, l'exigence de la participation de tous d'une façon égalitaire, dans une entreprise autogérée, découle de ce droit à l'auto-détermination. Comme tous les droits politiques, celui-ci est un droit individuel qui protège l'individu contre l'arbitraire des autres. C'est pourquoi la Constitution yougoslave prévoit que la collectivité ouvrière ne peut introduire des règlements qui, en privant l'individu de sa souveraineté dans la gestion des affaires communes de l'entreprise, seraient susceptibles d'enfreindre ce droit individuel. L'égalité ne concerne pas seulement les décisions dans la gestion mais aussi la distribution du revenu, c'est à dire des fruits du travail réalisé en commun.

Il faut préciser que ce droit à l'autodétermination de l'individu en tant que producteur présuppose aussi le principe du libre-emploi, la liberté de choisir l'entreprise où l'on va travailler ou de l'abandonner à son gré. On doit y ajouter des considérations sur la nature de la communauté de travail, qui suppose la libre-association de ses membres, donc la liberté d'y entrer et d'en sortir, conformément à la conception de Marx qu'"une société oppressive est une barbarie". Liberté signifie aussi solidarité dans l'entreprise commune, sans oppression ni soumission.

Si l'on projette ces principes, qui ont une portée humaine plus large, relevant de la sphère des droits de l'homme, au niveau des organisations de production, on obtient les caractéristiques formulées par J. Vanek pour "l'économie participative", en même temps que l'on détermine leur fondement politique et idéologique. Il ne s'agit pas simplement d'un "sous-système économique", comme le voudrait l'interprétation fonctionnaliste, mais d'un système de valeurs qui concerne toute la société, ou le système social dans sa totalité. Il est en effet impossible d'établir une séparation entre la "démocratie industrielle" au niveau d'un "sous-système" et le "socialisme autogestionnaire" au niveau de la société globale. Ce fait nous suggère qu'il est pratiquement très difficile de distinguer les valeurs qui sont valables pour le fonctionnement des entreprises, ou de la production en général, des valeurs qui concernent les autres sphères de la société.



Il faut tenir compte de ceci lorsque l'on veut analyser les attitudes des individus à l'égard des valeurs et donc leur perception ou leur expérience vécue de certaines valeurs. D'autre part, l'expérimentation de certaines valeurs - comme l'égalité, la solidarité, la responsabilité...etc- se heurte toujours à la dynamique concrète des groupes humains avec leurs intérêts contradictoires et aux divers niveaux d'organisation sociale où se manifeste l'exigence de concevoir la responsabilité de manière de plus en plus globale ou généralisée. Le dynamisme social imprime à n'importe quelle valeur sociale certaines limites, contradictions et ambiguïtés. C'est la raison pour laquelle, nous laisserons de côté la construction d'un système de valeurs pour aborder plutôt l'analyse des valeurs ayant directement trait à la dynamique des entreprises autogérées.

3.2. - L'orientation générale des valeurs

Les attitudes des travailleurs et du personnel dans les collectivités ouvrières expriment en général, les valeurs qui leurs semblent importantes dans le cadre de leurs activités quotidiennes. Or, il est impossible de déterminer dans quelle mesure ces valeurs sont produites par la propagande idéologique et par les règles normatives ou, simplement, par les aspirations individuelles ayant une origine complexe dans les rapports sociaux. Partant de différentes catégories socio-professionnelles dans une entreprise productive, nous constatons que certaines valeurs expriment davantage les aspirations spécifiques des groupes particuliers.

Ainsi, une recherche de Silvano Bolcio (réalisée en 1972 dans 16 entreprises industrielles avec un échantillon de 916 individus au moyen d'une échelle de valeurs) a donné les résultats suivants :

Tableau 3.1 - Système de valeurs des travailleurs dans l'industrie yougoslave

	Importance moyenne
1. égalité	233,1
2. justice	228,2
3. liberté personnelle	226,5
4. sécurité	210,3
5. niveau de vie	208,6
6. honnêteté	199,5
7. solidarité	181,5
8. autogestion	180,5
9. rémunération selon le travail	161,9

légende : Les sujets devaient évaluer l'importance de chaque valeur selon le degré d'importance, de très important jusqu'à sans importance. On quantifiait les réponses pour obtenir les rangs-ordres.



On peut dire que l'on a obtenu des réponses assez banales, parce que, dans des enquêtes de ce type, prédomine toujours un certain moralisme, une tendance à opter pour les valeurs les plus générales et considérées comme importantes par tout le monde. Ce n'est qu'en confrontant les réponses des différents groupes professionnels que l'on peut trouver les divergences qui, souvent désignent des préférences en rapport avec la dynamique des groupes à l'intérieur de l'entreprise. Par exemple, si l'on compare les réponses des ouvriers (semi-qualifiés et non-qualifiés) d'un côté et des dirigeants (managers), d'un autre côté, on voit apparaître certaines préférences significatives : (1)

Tableau 3.2. - Le système de valeurs des ouvriers et des dirigeants dans l'industrie yougoslave

Ouvriers	Valeur moyenne	Managers	Valeur moyenne
1. égalité	242,3	1. liberté pers.	244,4
2. justice	220,3	2. justice	229,2
3. liberté pers.	217,2	3. honnêteté	218,7
4. sécurité	216,2	4. rémunération/travail	217,2
5. niveau de vie	208,2	5. niveau de vie	206,6
6. honnêteté	203,8	6. sécurité	193,2
7. solidarité	188,8	7. égalité	186,5
8. autogestion	181,6	8. autogestion	182,3
9. rémunération selon le travail	146,5	9. solidarité	164,5

Certaines divergences commencent à apparaître, et l'on peut supposer qu'elles tiennent à des situations particulières au sein de la collectivité de travail :

1. Tandis que pour les ouvriers, l'égalité vient en première place, pour les dirigeants, elle n'occupe que la septième. En supposant que l'égalité se réfère à la distribution du pouvoir de décision dans l'entreprise, les ouvriers semblent vouloir dire : "il est désirable d'avoir plus d'égalité dans la distribution du pouvoir" et les dirigeants pour leur part, "il n'est pas tellement désirable d'avoir tant d'égalité dans la distribution du pouvoir de décision". Cette divergence, confirmée par d'autres recherches, peut engendrer des tensions et des conflits entre les ouvriers et les dirigeants.

2. Les dirigeants mettent en première place la "liberté personnelle" qui signifie sans doute dans ce contexte : liberté d'action dans les affaires ce qui pourrait également s'apparenter, soit à une réaction contre les restrictions venant de l'autogestion, soit simplement à la manifestation du goût du risque dans les affaires, attitude qui se heurte fréquemment à l'inertie de la collectivité ouvrière, laquelle attribue plus d'importance à la sécurité. Cette situation se confirme aussi dans d'autres recherches.

1) Silvano Bolcic, The value system of a participatory economy, in Première conférence internationale sur l'autogestion et la participation, Vol. I. Dubrovnik, 1972.



3. Il n'y a pas de différence entre les ouvriers et les dirigeants en ce qui concerne le niveau de vie, la justice et l'autogestion, ce qui indique qu'ils ont à peu près la même perception en ce domaine et la même évaluation de leur importance.

4. Il est intéressant de noter que la rémunération selon le travail vient chez les ouvriers en dernière place et se trouve en quatrième chez les dirigeants. L'évaluation moyenne pour cette valeur est sensiblement plus basse que pour les autres, et bien qu'elle représente un principe de base de l'autogestion, les ouvriers lui attribuent une importance très réduite à la différence des dirigeants qui lui accordent une assez grande importance. Cette divergence est elle aussi la source de certaines tensions ou de conflits dans l'entreprise? On verra plus loin qu'il existe chez les ouvriers une forte tendance à l'égalitarisme et une réaction nette chez les dirigeants contre le nivellement des salaires (uravnilovka)

5. De toutes manières, il est conforme aux idéaux théoriques de l'autogestion que la justice se conjugue avec l'égalité et la liberté personnelle, car c'est par ce trait que l'autogestion se distingue de la gestion autoritaire aussi bien dans le capitalisme que dans l'étatisme dit socialiste.

3.3. - Egalitarisme : ses aspects positifs et négatifs

Le problème de l'égalitarisme a été l'objet de nombreuses discussions en Yougoslavie, tout particulièrement autour de la question très concrète de la distribution du revenu. Il est vrai que dans la tradition marxiste, l'égalitarisme doit se référer davantage au rôle de l'homme comme producteur et beaucoup moins comme consommateur, ce qui veut dire que la distribution du pouvoir et des responsabilités dans une communauté de travail est plus importante que la distribution des salaires. Pourtant, la position de la main d'oeuvre salariée dans un système d'exploitation économique a toujours placé les revendications salariales au premier plan en créant l'illusion que le socialisme signifiait en premier lieu l'égalité des revenus personnels. Est-ce cet égalitarisme distributif qui explique pourquoi les ouvriers attribuent si peu d'importance à la rémunération selon le travail? Ou plutôt, en la considérant comme déjà acquise insistent ils davantage sur l'égalité dans la distribution du pouvoir? Est-ce la politique des salaires ou la politique de gestion qui prédomine dans les entreprises yougoslaves? Il se pourrait que cette question soit mal posée, car le problème des salaires est temporaire, tandis que le problème du pouvoir est permanent.

Dans une étude, J. Zupaniv arrive à la conclusion que la valeur dominante dans la société yougoslave est l'égalitarisme. Il faut pourtant préciser ce que l'on entend par "égalitarisme", car beaucoup de sociétés développées sont considérées comme des sociétés égalitaires (p.ex. les Etats Unis, Lipset, 1964, Mayer, 1966). Dans le cas de la Yougoslavie, on ne pense pas à l'égalité des chances dans la promotion sociale mais à la "norme de distribution égalitaire". Zupanov pense que l'on trouve trois valeurs dominantes : le mode de vie, et de consommation, (au niveau individuel), la combativité et l'héroïsme (au niveau national) et l'égalitarisme (au niveau sociétal)



" En tant que valeur implicite de la société yougoslave, dit Zupanov l'égalitarisme implique une allocation égalitaire des "gratifications sociales", particulièrement des biens économiques et des ressources. Au niveau explicite, il apparaît néanmoins que les deux conceptions sont présentes : la distribution du pouvoir et du prestige doit être égalitaire, tandis que l'allocation des biens économiques (distribution du revenu) doit être accomplie "selon le travail", ce qui est une variante particulière de la seconde conception. La distribution selon le travail signifie que la participation de chaque individu à l'allocation du revenu doit être proportionnelle à son travail (productivité individuelle) et doit être "socialement reconnue" sur le marché grâce à sa transformation en revenu (productivité collective)". (1)

Cependant, la distribution selon le travail comporte l'allocation inégale du revenu, en raison des capacités inégales des travailleurs, des différences dans les qualifications formelles et de l'évaluation des produits par le marché. Nous avons vu que ce dernier facteur a conduit à ce que, pour le même travail, un ouvrier pouvait gagner deux fois plus qu'un autre. Le fait que la productivité individuelle soit subordonnée à la productivité collective, et que celle-ci dépende des évaluations sur le marché et donc des facteurs externes à l'effort humain, entraîne l'obligation d'évaluer les travaux individuels de manière abstraite et selon des critères égalitaires. Il va de soi, qu'un ouvrier n'est pas fautif si son entreprise gagne deux fois moins sur le marché qu'une autre entreprise (ce qui est un cas presque inévitable quand on compare par exemple le secteur du textile avec celui de l'électronique.) Il est évident que, dans la mesure où ils peuvent conserver les privilèges dus à leur statut, les cadres dirigeants sont toujours plus prêts à accepter les inégalités qui proviennent du marché, que les ouvriers qui, eux, se sentent "trompés".

Fundação Cuidar o Futuro

Si l'on demande aux travailleurs d'évaluer trois possibilités d'évolution de la société socialiste, à savoir :

- 1) Dans le sens d'une inégalité toujours plus grande dans le revenu et le niveau de vie
 - 2) Dans le sens de l'égalisation des chances pour acquérir le revenu et le niveau de vie correspondant aux compétences,
 - et 3) Dans le sens des différenciations toujours plus grandes des revenus et des niveaux de vie,
- on obtient les réponses suivantes :

Tableau 3.3. : Directions désirables de développement de la société yougoslave, en fonction de l'égalité

(cf tableau page suivante)



Sens du développement	ouvriers non et demi-qualifiés	ouvriers qualifiés	employés de bureau	Surveillants immédiats	Experts	Managers
Egalité croissante (rev. et niv. de vie)	44,3	39,8	28,6	20,8	12,7	11,5
égalité des chances	42,0	53,2	67,4	75,8	85,9	86,5
Inégalité croissante	2,8	1,6	0,9	0,7	0,1	0,3
Sans réponse	10,9	5,4	3,1	2,7	1,3	1,7
Total N = 2.957	100,0 (212)	100,0 (671)	100,0 (674)	100,0 (413)	100,0 (710)	100,0 (304)

Fundação Cuidar o Futuro

On voit que l'égalitarisme selon l'"éthique redistributive" (Lenski, 1966) diminue quand les qualifications et les positions s'élèvent, ainsi, pas plus d'un dixième des cadres dirigeants sont pour l'égalitarisme. Mais il est plus intéressant de noter que presque la moitié des ouvriers, surtout parmi les ouvriers qualifiés, se déclarent pour l'égalisation des chances dans l'accès au revenu et au niveau de vie. Ceci explique pourquoi, chez les ouvriers, la valeur "liberté personnelle" a été placée dans une position si élevée par rapport aux autres valeurs. On pourrait expliquer ce fait par un individualisme traditionnel de la population yougoslave, mais aussi par l'attachement à cette liberté personnelle garantie par le droit à l'autogestion.

La question directement posée : pour ou contre l'égalisation des salaires (uravnilovka), était formulée ainsi : "Tous les salaires doivent être égaux puisque nous avons tous des estomacs égaux". Seule la moitié des ouvriers qualifiés acceptèrent cette appréciation, tandis que tous les autres s'y opposèrent. On discerne cependant, chez les managers, la tendance à accroître l'éventail des salaires, avec des différences allant de 1 à 10 (44% sont pour). La majorité des autres catégories se prononce pour des différences assez basses (1 à 2) et moyennes (1 à 4). Il faut signaler le fait que 52,6% des experts pense que la différence de 1 à 2 est désirable, ceci est intéressant car, dans d'autres recherches, nous avons pu constater que les intellectuels se déclaraient davantage pour l'égalitarisme que les dirigeants politiques et économiques. Les fréquentes attaques des politiciens contre la "technocratie" et la "techno-structure" ou même les "techno-managers", comme représentant un danger pour la démocratie des entreprises, ne semblent pas, selon ces indications, être justifiées.



L'antagonisme entre la bureaucratie politique et les experts étant un fait connu dans les sociétés socialistes, il faudrait voir dans quelle mesure, la critique mentionnée ne correspond pas à la tactique du voleur criant "au voleur" .

Dans une étude sur les aspirations des ouvriers, Tadic et Zupanov (1966) avancent l'hypothèse qu'il s'agit "d'une norme d'égalitarisme qui, en tant que facteur général, est effective au niveau de toute la société yougoslave, en limitant non seulement les gains nominaux mais aussi ceux auxquels aspirent les employés. En d'autres termes, l'effet de la norme égalitariste est telle que l'individu n'est pas en état de recevoir un salaire excessif mais, qu'en outre, il ne le désire même pas. Ainsi, l'égalitarisme est devenu une part implicite de la culture, la modestie en la matière devient alors une règle de conduite. Cette modestie, qui peut avoir un effet positif pour la société, peut aussi comporter certaines séquelles négatives pour le dynamisme social en favorisant l'inertie bureaucratique.

Zupanov parle du "syndrome égalitariste" où il trouve, outre la distribution égalitariste, quelques autres composantes telles que : "l'oppression du propriétaire privé" (en voyant dans le propriétaire privé un danger permanent pour le socialisme), "la phobie de l'enrichissement" ou "l'aversion naturelle envers l'enrichissement" (l'enrichissement ne concernant pas uniquement les capitaux ou les moyens de production mais aussi l'élévation du niveau de vie), "le complexe de propriété d'Etat" (où la propriété d'Etat est identifiée avec la propriété "socialiste"), "la mentalité opposée à l'esprit d'entreprise (entrepreneurship)" (parce que l'esprit d'entreprise est en contradiction avec la thèse égalitariste des "capacités égales de tous les hommes"), l'"antiprofessionnalisme" (en tant qu'attitude négative par rapport à la connaissance professionnelle et aux normes professionnelles autonomes). Zupanov conclut, dans cette analyse, que "l'égalitarisme et l'étatisme convergent - bien qu'étant opposés au niveau des professions - vers un système autonome de connaissances et de conduite réglée "(p.81). Cette attitude expliquant un certain nombre de contradictions dans le système social, non seulement au niveau de l'entreprise mais même à un niveau supérieur, nous citerons quelques aspects de ce phénomène. :

1. La négation de l'"autorité fonctionnelle" des experts par des ingérences dans la sphère autonome de leur travail professionnel;

2. La pression sur les experts pour qu'ils se conduisent contrairement aux normes de l'éthique professionnelle;

3. L'abolition de la pratique privée pour les "professions libres", à l'exception des professions juridiques lesquelles sont pourtant gardiennes de l'éthique professionnelle et exercent une influence considérable, y compris sur les experts qui travaillent dans les grandes organisations;

4. La suppression des titres professionnels - ainsi, les médecins et les juristes ont perdu le titre de docteur et les économistes le titre d'ingénieur -, or ces titres procurent habituellement aux groupes professionnels la base de leur identité professionnelle;

5. L'affaiblissement des critères d'accès à la profession, ce qui équivaut à la perte de contrôle sur les membres par le groupe professionnel, ce qui affecte les normes d'éducation et de travail;



6. La dépréciation des couts des services professionnels, particulièrement dans les professions qui exigent le travail le plus créatif (sciences, arts), ce qui affecte les normes de performance;

7. et enfin, l'attitude négative à l'égard des organisations professionnelles." (p.81-82)

Il s'agit, de toutes manières, d'un "égalitarisme bureaucratique" qui correspond à ce que Marx appelait le "communisme niveleur". C'est pourquoi il nous semble qu'il faudrait situer de "syndrome égalitariste" dans un système social bien défini et en premier lieu, dans celui qui nous est déjà connu et qui correspond à un étatisme bureaucratique lié au militarisme ou à un certain "bonapartisme", orientant la plus grande partie de l'accumulation économique vers les dépenses militaires. La modestie "nivelatrice" en est une conséquence inévitable.

3.4. - L'intensité de participation et le climat de l'entreprise

Dans un très grand nombre d'études, on a pu détecter les facteurs qui favorisaient la participation des travailleurs à l'autogestion, soit directement (référendums, réunions collectives), soit indirectement (par les conseils ouvriers). On s'est rendu compte que de nombreux facteurs déterminent la motivation des travailleurs à participer. Ces facteurs sont aussi bien individuels que collectifs, personnels que contextuels, sectoriels que socio-écologiques, immédiats qu'historiques.

Parmi les facteurs individuels, on peut citer les suivants :

- a) le sexe : les hommes sont plus actifs que les femmes
- b) l'âge : les ouvriers plus âgés sont plus actifs que les jeunes
- c) l'éducation : une éducation plus élevée détermine une plus grande participation
- d) la qualification professionnelle : va dans le même sens que c)
- e) Le stage de travail : plus de stages = plus de participation
- f) le revenu personnel : les ouvriers ayant un revenu supérieur participent davantage
- g) l'affiliation politique : les membres de la Ligue communiste participent plus
- h) L'appartenance aux autres associations sociales : va dans le même sens que g). (1)

Parmi les facteurs socio-écologiques, nous avons relevé une influence positive par rapport à l'intensité de la participation dans les cas suivants :

- a) Les petites entreprises
- b) Les entreprises se rapprochant plus du type artisanal, par l'organisation du travail, que du type industriel,
- c) les nouvelles entreprises qui sont, en général les plus dynamiques
- d) Les entreprises au climat démocratique en général.

1) Voir à ce sujet, R.Supek, "problèmes, méthodes et techniques relatives à l'institutionnalisation de la participation", UNESCO, Paris, 1979.



Le climat social dans l'entreprise est un bon indicateur de l'intégration de l'individu dans la collectivité. Il a fait l'objet d'un grand nombre d'études, liées surtout aux problèmes du régime de gestion ou du "style de direction" ou de surveillance (leadership style). Les études en ce domaine, initiées par l'école de Michigan (K.Lewin, Lippitt, White, Likert) ont montré que le climat social dépendait étroitement de la manière de diriger les hommes. Ainsi, Rensis Likert a développé une typologie comprenant quatre styles de direction ou de surveillance allant d'un style très autoritaire jusqu'à un style très participatif (démocratique) de la part des surveillants et des membres d'un groupe de travailleurs. Likert décrit ainsi le style participatif : "Il (superviseur= surveillant) transforme son groupe en unité qui, du fait de cette participation, prend de meilleures décisions, que, lui même serait incapable de prendre. Il aide son groupe à développer la communication efficace et agit de sorte à obtenir les meilleures informations, les meilleures connaissances technologiques, plus de faits et d'expériences utiles aux décisions supérieures qu'il ne pourrait lui même se procurer".(1)

Ce mode de conduite agit positivement sur les interactions entre les membres et contribue à leur cohésion interne. Le climat démocratique a été défini comme "une qualité durable de l'environnement interne de l'organisation qui

- a) est vécue par ses membres
 - b) influence leur comportement
 - et c) peut être décrit en termes de valeurs spécifiques pour un ensemble de caractéristiques organisationnelles"
- (Taquiri .R. et Litwin. G. : Organisational climate, Boston, 1968)

La direction autoritaire peut aussi engendrer une cohésion interne, mais d'un autre type, plus rigide et incapable de favoriser les initiatives des membres individuels. Même si une telle manière de conduire les hommes, peut en certaines circonstances se révéler efficace, elle manque de la flexibilité nécessaire pour s'adapter à de nouvelles circonstances. Likert souligne que son modèle de direction démocratique et participative donne les meilleurs résultats à la fois dans les relations personnelles et dans la production.

Bien que les expériences de l'école de Michigan aient porté en premier lieu sur les groupements primaires de travailleurs, on en a conclu que le consensus interne des membres est toujours favorable au bon fonctionnement de l'organisation. Mais, plus récemment, certains chercheurs ont mis en doute cette position en montrant que le style de surveillance était en interaction avec l'environnement socio-économique et que des situations externes différentes exigeaient un style de surveillance ou de direction différent (Vroom V. and Yetton P., Leadership and Decision making, Univ. of Pittsburg, 1973). Dans cette ligne de pensée, Frank Heller (1971) estime qu'il existe des types de surveillance ou de direction autres que celui fondé sur le consensus et il suggère que la délégation ou l'autonomie sont plus propres à favoriser la participation dans des conditions données. La réponse des employés aux directives de leurs supérieurs dépendra de certaines caractéristiques situationnelles. Nous reviendrons sur ce point ultérieurement.

1) Rensis Likert, New patterns of management, New York, Mc Graw Hill, 1961.



Mais si, selon les situations particulières, les employés acceptent d'autres modes de direction, cela ne signifie pas que le climat des interactions personnelles doive-t-en être détérioré.

Dans l'étude de l'IDE, on a construit un index pour évaluer la participation directe, à l'aide des items suivants :

" Les supérieurs vous consultent avant de prendre la décision ; les supérieurs vous donnent raison pour les changements; les supérieurs vous donnent la possibilité de décider par vous mêmes, vous pouvez le dire aux supérieurs si vous avez une opinion contraire."

Dans une organisation, l'évaluation moyenne par les ouvriers peut être prise comme indicateur du degré de gestion participative. Aussi, afin de mesurer le climat, nous avons retenu deux dimensions : "la transparence de la communication et de la structure (organisationnelle)" et " la qualité des relations entre le management et les employés".

Les résultats montrent que l'évaluation du climat est habituellement un peu plus positive pour les managers que pour les ouvriers (ou le personnel). L'évaluation des managers de niveau moyen est un peu plus élevée que celle des managers de niveau supérieur.

Mais, ce qui plaide nettement en faveur d'une meilleure intégration sociale par des moyens démocratiques est une forte corrélation (64 pour 131 entreprises) entre le climat social et la participation directe. Le tableau 3.4 nous montre comment les ouvriers et les surveillants évaluent la participation directe.

Tableau 3.4. - Evaluation de la participation directe par les échantillons nationaux fondés sur l'évaluation de trois groupes hiérarchiques dans chaque organisation (Entre parenthèses : ordre par rang)

(Voir ce tableau page suivante)

On voit que la Yougoslavie figure parmi les premiers pays dans l'évaluation de la participation directe des ouvriers (le second après le Danemark). Les ouvriers se voient donc suffisamment consultés par leurs supérieurs, bien que les supérieurs ou les contremaîtres yougoslaves jugent la participation directe d'une façon moins favorable (8ème place) alors que dans d'autres pays ils existe une convergence évidente entre les évaluations des ouvriers et celles des surveillants. Ceci explique pourquoi la Yougoslavie qui est parmi les premiers pays dans l'évaluation de la participation directe se trouve néanmoins très mal placée en ce qui concerne "la qualité des relations entre employés et managers". On peut en conclure qu'il existe une participation effective mais que cette participation est conflictuelle. Au cours de la même recherche, on a estimé que la transparence des communications et de la structure étaient tout aussi positivement liées avec le climat social, il en va de même pour certaines autres variables contextuelles (absentéisme, stabilité de la main d'oeuvre...etc). Il s'agit là d'un problème qui exige encore des recherches complémentaires.



Tableau 3.4 :

	Workers (ouvriers)	Supervisors (contremaitres)	Mdl Mgr (surveillance moyenne)
Norway	32,4 (5)	39,1 (4)	41,8 (4)
Sweden	31,1 (7)	38,3 (5)	40,9 (5)
Denmark	37,9 (1)	45,2 (1)	45,8 (1)
Finland	29,6 (10)	37,7 (7)	43,9 (2)
Great Britain	31,5 (6)	37,2 (9)	39,3 (7)
Germany	33,0 (4)	39,2 (3)	-
Netherlands	33,3 (3)	39,5 (2)	40,9 (6)
Belgium	30,1 (8)	36,8 (10)	36,7 (9)
France	29,6 (9)	37,7 (6)	42,4 (3)
Italy	28,7 (12)	36,6 (11)	35,3 (10)
Yugoslavia	34,2 (2)	37,6 (8)	39,1 (8)
Israel	29,4 (11)	31,2 (12)	32,1 (11)
Mean	31,8	38,2	40,7
S.D.	3,66	4,37	5,59
n	131	124	94
F (one way analysis of variance)	6,88 (.001)	4,22 (.001)	4,35 (.001)

3.5. - Aspect normatif et aspect réel de la participation

L'autogestion ouvrière ou la participation directe dans les processus de gestion ou de décisions suppose une distribution égale des influences de tout membre ou de tout groupe dans une organisation. L'égalisation des influences est un indicateur de la démocratisation de l'entreprise. C'est bien la raison pour laquelle la plupart des recherches sur les organisations en Yougoslavie ont trait à la structure du pouvoir dans l'entreprise. La structure du pouvoir peut être hiérarchique ou démocratique, le pouvoir de décision peut donc être distribué de manière asymétrique, inégale ou symétrique, égale. Or, les recherches ont montré que la distribution des influences ou du pouvoir de décision était asymétrique bien que la régulation légale et les actes normatifs assuraient la distribution démocratique. On a avancé nombre d'explications de cet état de chose mais il est très difficile d'évaluer plus exactement le rôle des différents facteurs agissant sur la distribution inégale des influences.

La première chose à se demander est sans doute : dans quelle mesure la réglementation légale influence la démocratisation des relations interpersonnelles dans une organisation ? La législation ayant été, en ce domaine, uniforme en Yougoslavie, il était plausible de chercher, par des études comparées entre la Yougoslavie et d'autres pays, son impact réel sur le processus de démocratisation. Une telle étude vient précisément d'être réalisée par le groupe IDE.



Au cours de cette recherche, nous avons mis l'accent sur le rapport entre la participation de jure et la participation de facto, entre la participation telle qu'elle est fixée par des mesures légales et la participation telle qu'elle existe en réalité dans l'entreprise. Pour déterminer la participation de jure, nous avons pris les 16 domaines de décision les plus importants dans la gestion de l'organisation et nous avons examiné dans quelle mesure ils étaient légalisés par des lois, des contrats collectifs ou la politique du management, ceci sur la base de la documentation objective existante. Nous avons réparti les décisions entre le court terme, le moyen terme, et le long terme :

I. à court terme : attribution des tâches
tâches en général
conditions de travail
heures de travail
vacances et fêtes
apprentissage
transferts

II. à moyen terme : techniques d'étude des travaux
salaires
renvois et congés
procédures d'embauche
nomination des chefs de département
nomination de son propre contremaître
réorganisation

III. à long terme : investissements
nouveaux produits

La formalisation des décisions est présentée dans le tableau 3.5, pour 12 pays, selon le nombre moyen de décisions pour chaque groupe hiérarchique:

Tableau 3.5 : Etendue de la formation générale de la participation par pays (nombre moyen de décisions)

Pays	Workers (A)	Super visors (B)	Middle manage ment(C)	Top Manage ment(D)	Level above (E)	Represen- tative bodies(F)	Outside groups	Total	Country rank
Norway	9,0	7,6	7,5	15,9	16,0	6,4	8,9	71,3	3
Sweden	8,2	10,1	10,1	13,6	12,4	12,7	1,7	68,8	4
Denmark	5,9	6,9	8,8	14,8	14,8	9,3	2,2	62,7	5
Finland	10,7	10,7	10,7	16,0	-	4,9	1,7	54,7	8
Great Britain	3,7	3,4	3,3	4,0	4,1	4,0	1,8	23,8	11
Germany	10,0	9,0	9,0	16,0	2,0	14,0	1,8	61,8	6
Netherlands	5,0	-	-	16,0	7,0	13,0	3,0	44,0	10
Belgium	6,4	9,8	10,8	11,8	5,9	10,8	4,5	60,0	7
France	4,7	4,6	4,4	6,9	12,6	11,0	3,0	47,2	9
Italy	11,6	9,4	10,7	14,8	7,9	12,6	7,0	78,5	2
Yugoslavia	15,3	12,6	14,6	14,1	7,2	13,8	8,4	85,6	1
Israel	-	-	-	10,6	2,0	10,2	-	19,6	12



Les totaux obtenus par le nombre moyen de décisions pour chaque groupe hiérarchique donnent un index brut de formalisation pour chaque pays. La Yougoslavie, l'Italie, la Norvège, la Suède, le Danemark, et l'Allemagne ont les scores les plus élevés, après eux viennent la Belgique et la Finlande, la Grande-Bretagne et l'Israël occupent les dernières places. Si l'on considère les groupes hiérarchiques en particulier, ce sont dans tous les pays les groupes de dirigeants supérieurs (top management) qui obtiennent les scores les plus élevés, exception faite de la Yougoslavie où ce sont les ouvriers.

Il faut noter que la Yougoslavie, l'Italie et la Norvège, comparées avec d'autres pays, ont des scores très élevés pour les groupes externes. (Pour l'Italie et la Norvège, ces groupes externes sont principalement les centrales syndicales, les inspecteurs d'Etat ou les banques, pour la Yougoslavie, ce sont principalement les conseils de communes ou les banques.) Le rôle des groupes externes, surtout des banques et du Parti, a été confirmé en Yougoslavie par d'autres analyses. Il faudrait voir si cette dépendance favorise ou nuit à la participation des travailleurs. En apparence, elle lui est favorable mais il faudrait approfondir l'analyse.

La structure de la participation à travers tous les groupes hiérarchiques fait apparaître quatre formes typiques de distribution de la participation :

a) La forme avec un profil bas, caractéristique de la Belgique et de la Grande-Bretagne, réalise des scores relativement bas pour tous les groupes avec néanmoins une petite pointe pour la direction supérieure (top management) et les corps représentatifs (D et F) ;

b) la forme hiérarchique avec une pointe, représentée par la France, la Norvège et la Suède, cette pointe, avec un score élevé, passe au dessus du top management, c'est à dire au dessus des directions qui se trouvent en dehors de l'entreprise (Comités de direction et de contrôle, actionnaires, propriétaires...etc). Dans ces pays, les comités de direction, ayant évidemment un pouvoir législatif, fondé sur les lois issues du gouvernement, dépassent par leur influence le pouvoir exécutif du top management ;

c) La forme hiérarchique avec deux pointes, la plus commune et typique pour le Danemark, l'Allemagne, l'Italie, la Hollande et l'Israël, se caractérise par une pointe aigüe pour le top management et une pointe moins élevée pour les organes représentatifs. Dans ce cas, les règles formelles favorisent sans doute le processus de décision intra-organisationnel ;

d) Pour la Yougoslavie, le sommet se situe dans le groupe des organes représentatifs puisque la législation yougoslave donne le plus grand pouvoir aux Conseils ouvriers. Mais, sinon, le pouvoir est distribué de manière assez égale, comme dans les six autres groupes, notamment parce que la législation tend à réduire l'ordre hiérarchique dans l'organisation. (1)

1) Tous ces résultats sont cités dans l'article : "Participation : formal rules, influence and involvement" in Industrial relations, Vol.18, N°3, 1979.



Quelle est l'influence de cette participation de jure sur la participation de facto ? Le tableau 3.6 montre la distribution générale de l'influence.

Tableau 3.6 : - Distribution de l'influence par niveau et par pays
(moyennes des répondants-clefs, échelle : 1 = sans influence, 5= beaucoup d'influence)

Country	Workers	Super visors	Middle manage ment	Top Manage ment	Level above	Repre sentative bodies	Outside groups	Total
	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)	
Norway	2,3	2,7	3,3	3,7	2,0	2,1	1,3	2,5
Sweden	2,0	2,5	3,1	3,5	2,7	2,8	1,3	2,5
Denmark	2,0	3,0	3,2	3,6	1,9	1,9	1,4	2,4
Finland	2,0	2,6	3,5	4,0	2,3	1,5	1,3	2,4
Gr.Brit.	2,0	2,4	3,2	3,9	2,8	2,2	1,5	2,6
Germany	1,9	2,3	3,0	4,4	1,6	2,6	1,2	2,4
Netherlds	2,1	2,7	2,9	3,7	2,0	2,1	1,2	2,4
Belgium	1,6	2,2	3,1	4,2	2,9	2,4	-	2,3
France	2,1	2,9	3,0	4,7	3,0	2,1	1,5	2,6
Italy	2,1	2,7	3,2	4,1	2,0	2,5	1,6	2,5
Yugoslavia	2,7	2,8	3,1	3,6	2,9	3,9	2,2	3,0
Israel	1,6	2,8	3,1	4,3	2,1	2,4	1,2	2,4

Ces résultats nous permettent de constater :

1) Dans les 12 pays, la distribution de l'influence intra-organisationnelle (A jusqu'à D) suit essentiellement une forme hiérarchique, mais cette logique hiérarchique ne s'étend guère aux groupes extra-organisationnels. Ainsi, dans tous les pays, les groupes se situant au niveau corporatif ou sociétal ont moins d'influence que la direction supérieure (top management) dans l'entreprise. Tout au moins est-elle perçue de cette manière en raison de la méthode d'investigation employée par cette recherche. On pourrait cependant émettre l'hypothèse que ces groupes exercent une très grande influence mais indirectement, de manière informelle, notamment sur les personnes se trouvant dans la direction supérieure de l'entreprise.

2) La différence entre l'influence du top management et des groupes externes induit l'hypothèse que l'organisation est relativement autonome (à l'exception de la Yougoslavie, probablement).

3) Les résultats montrent aussi que l'influence des ouvriers diminue et que celle de la direction s'accroît lorsque l'on passe des décisions à court terme aux décisions à moyen et long terme. Quant on se rapproche des décisions plus stratégiques (investissements, nouveaux produits,...etc), le pouvoir entre la direction et les ouvriers diverge de plus en plus. Cependant, ici encore, la Yougoslavie, et peut être les pays scandinaves, forment une exception car, dans les entreprises yougoslaves, les influences des conseils ouvriers et de la direction supérieure, augmente quand les décisions deviennent plus importantes. A ce propos, l'étude de l'IDE émet une remarque : sous certaines conditions, l'influence des organes représentatifs (les conseils ouvriers) ne doit pas aller à l'encontre de celle de la direction.



Mais, on oublie ici, que les conseils ouvriers, de même que la direction, sont susceptibles de se soumettre à un tiers facteur : l'opinion des experts, comme le montre la recherche longitudinale de J.Obradovic.

4) L'image générale que nous avons obtenu, est que la direction supérieure (top management) domine, ayant l'influence à la fois la plus élevée et la plus étendue (dans 13 des 16 questions), et contrôle quasi exclusivement la nomination des chefs de départements, les investissements principaux du capital, l'introduction des nouveaux produits et la nomination des contremaîtres.

5) La Direction et la maîtrise, se situant aux niveaux moyens et inférieurs, dépassent en influence la direction supérieure, en premier lieu au sujet des décisions à court terme (transferts, répartition des tâches) et, dans une moindre mesure, pour certaines décisions à moyen terme (décisions d'études de travaux, congés, conditions de travail, réorganisation).

" En somme, la décentralisation des influences dans nos organisations implique une sorte de "participation programmée", orientée vers l'exécution et non vers la formulation des buts ".(Burns, 1967, p.282). Cela signifie que le véritable pouvoir de décision reste hors de portée des collectivités de travailleurs. La Yougoslavie est l'exception, mais ce n'est que sur le plan formel, la législation prévoyant la soudure du pouvoir législatif et du pouvoir exécutif. En réalité, cette intention du législateur ne se réalise pas ou pas autant qu'on l'aurait supposé.

6) En faveur de la démocratisation interne, on peut citer certaines données montrant que les ouvriers et les organes représentatifs ont une influence modérée dans les décisions concernant le licenciement des employés, les vacances, et les problèmes de l'environnement du travail.Or, ces décisions sont celles qui sont le plus fréquemment réglées par des lois dans les pays d'Europe. "En d'autres mots, la régulation légale externe paraît importante pour appuyer la démocratie interne."(282)

Les auteurs de cette étude concluent : "En somme, à l'exception de la Yougoslavie, la plupart des organisations tendent à être centralisées, fermées et non-démocratiques, c'est à dire à être centrées sur l'administration (management)".(p.282)

3.6. - Evaluation des facteurs qui déterminent la distribution des influences

Grâce à l'étude comparée portant sur différents pays, qui présente l'avantage de se fonder non seulement sur la complexité organisationnelle et les particularités législatives, mais aussi sur la tradition historique et la spécificité culturelle des groupes ou des organisations examinées, on est en état de tenir compte de ces facteurs qui sont implicites au système mais généralement inaccessibles à l'analyse quantitative, par exemple la culture ou la tradition.Même lorsque les instruments de mesure ou d'analyse nous semblent parfois déficients, cet avantage est évident, car cela nous permet d'établir des conjectures sur l'importance des influences provenant non seulement des organisations ou des secteurs industriels mais aussi de la société globale.C'est pourquoi il faut maintenant porter notre attention sur quelques données obtenues par la recherche de l'IDE et analysées par Veljko Ruc.



a) Le rôle du pays, du secteur et de la taille de l'entreprise

Ces facteurs sont par eux mêmes très complexes car ils déterminent de nombreuses autres caractéristiques de l'organisation. Ainsi, on considère par écrit, que la taille est responsable de la différenciation de l'organisation et de ce qui en découle (hiérarchie...etc) (Blau et Sconherr, 1971, Kieser et Kubicek, 1977). Les résultats montrent cependant que le pays détermine davantage la distribution des influences que le secteur ou la taille. Le pays, en tant que variable indépendante, a un grand impact sur l'influence des ouvriers, des organes représentatifs et des organisations externes. Il est vrai que l'action du pays permet de présupposer les influences de la culture, de la tradition...etc, ainsi que de maints autres facteurs implicites, mais V. Rus avance avec raison, que c'est surtout l'influence des arrangements institutionnels qui détermine les relations de pouvoir internes à une entreprise. Ces arrangements institutionnels touchent moins l'influence de la direction supérieure (top management), dont le pouvoir provient de la nature de l'organisation elle-même, que celle des conseils ouvriers et des ouvriers en général, dont le pouvoir provient en grande partie de l'extérieur.

Aussi, la distribution inégale entre les niveaux ou les groupes hiérarchiques différents est elle beaucoup mieux expliquée en référence au pays plutôt qu'au secteur ou à la taille.

b) Le rôle des normes institutionnelles :

Afin de pouvoir examiner l'influence réciproque de la participation de jure et de facto (Nagel, 1969), il faudrait poursuivre une recherche longitudinale, comme nous l'avons perçu au sujet de l'organisation formelle de l'entreprise. On a supposé qu'il existait une évolution réciproque à la suite des interactions entre la conduite des hommes et les normes législatives mais, dans la théorie marxiste, ces interactions devraient devenir de moins en moins importantes (par analogie avec le dépérissement de l'Etat). Or, dans notre cas, nous avons affaire à l'établissement d'un système où la législation joue encore un rôle considérable et ceci, d'autant plus lorsqu'il s'agit d'un pays en voie de développement avec une classe ouvrière n'ayant pas une conscience autogestionnaire très développée.

D'après les résultats obtenus, les normes institutionnelles contribuent significativement à l'égalisation des influences. Plus on développe les normes institutionnelles et autres modes de régulation de la participation pour les ouvriers, les conseils ouvriers et les rassemblements de type corporatifs, moins se créent de différences entre les ouvriers et la direction (top management). En accroissant le pouvoir des ouvriers et de leurs organes représentatifs, on limite le pouvoir de la direction, ainsi, les normes institutionnelles allant dans le sens de la participation ont un effet positif pour les travailleurs et un effet négatif pour la direction. On pourrait dire que, pour ce qui est de la distribution du pouvoir, la législation agit ici selon la théorie de "la somme nulle" : Une plus grande portion de pouvoir pour une partie diminue nécessairement la portion de pouvoir pour l'autre partie. Mais ceci n'est valable que pour l'aspect normatif, car les relations inter-individuelles ou inter-groupales dans les rapports non réglementés s'expriment plutôt par les variations du pouvoir, c'est à dire lorsque celui ci devient plus grand ou plus petit pour tous les groupes.

L'influence des normes institutionnelles s'exprime surtout au niveau des décisions à long terme, celles qui relèvent du monopole de la direction, et très peu au niveau des décisions à court ou à moyen terme. Nous avons déjà expliqué cet effet par la domination du pouvoir législatif (politique générale de l'entreprise) sur le pouvoir exécutif.



c) Le rôle de la technologie :

On pense généralement que la technologie est le facteur le plus important, celui qui décide de la division du travail, de la structure hiérarchique fonctionnelle et par conséquent, de la distribution du pouvoir (Evan, 1977). Mais ces recherches, qui plaident en faveur de cette conception, ont principalement été réalisées dans le cadre du processus opérationnel du travail (au niveau des postes de travail) où la technologie joue certainement un rôle très important. Or, dans des situations plus complexes, au niveau des activités des employés, il n'existe pas une relation aussi étroite entre la technologie et la participation. (Jackob and Jackob, 1978). Le rôle restrictif de la technologie n'existe que dans certains cas extrêmes, comme dans celui du travail à la chaîne par exemple. (Mohr, 1971)

Sur le plan formel, il n'a pas été trouvé de corrélation notable entre la technologie et l'organisation administrative. B. Stymme écrit : " Si l'on interprète nos résultats, de même que les résultats d'autres chercheurs qui parlent habituellement de la faible relation entre la technologie et la structure (Gerwin, 1977), il s'ensuit que l'on ne doit pas se demander quelle organisation administrative il faut choisir afin d'avoir une participation conforme aux exigences de la technologie. On doit plutôt supposer qu'il existe, indépendamment de la technologie appliquée, un choix à faire entre les différents types d'organisations administratives, par exemple en termes de participation des employés. C'est finalement l'orientation des valeurs, implicites à ce choix, qui va décider de ce choix". (1)

Il paraît, selon les données de cette recherche, que la technologie n'a aucun effet significatif sur la distribution des influences, excepté pour l'automation, où l'influence des organes représentatifs (conseils ouvriers) est plus grande que celle des ouvriers. Ceci est compréhensible dans la mesure où dans l'automation, le niveau des décisions se déplace vers le haut.

d) Le rôle des facteurs structureaux

D'après les données de Blau et Schonherr (1971), il existe une forte corrélation entre la taille de l'organisation et la différenciation verticale, horizontale et même professionnelle de la structure organisationnelle. La taille devrait donc être l'élément déterminant de la distribution de l'influence dans les organisations, mais contrairement à ces attentes elle n'affecte significativement aucune dimension de la distribution de l'influence... Ce jugement n'est cependant pas correct pour les autres variables de la structure organisationnelle. Selon ces données, on peut dire que la différenciation verticale est en fait, non significative pour la distribution des influences tandis que la différenciation horizontale l'est en grande partie. Alors que le nombre de niveaux hiérarchiques, qui nous sert à mesurer l'ampleur verticale ou la différenciation verticale, n'affecte pas la distribution des influences, la différenciation fonctionnelle par laquelle nous mesurons la différenciation horizontale des organisations est le second des meilleurs indicateurs prévisionnels de la distribution des influences : plus la différenciation fonctionnelle est élevée, plus fortes sont les influences des ouvriers sur les décisions à moyen et à long terme et des organes représentatifs sur toutes sortes de décisions.

1) Bengt Stymme, The respondents and their organizations, In "Industrial democracy in Europe", ch. 4.



Il semble ainsi que la différenciation fonctionnelle étant plus élevée, elle exige un effort de coordination plus important, engendre de cette façon plus d'opportunités et de besoins de participation et agit à des niveaux différents." (V.Rus, ibid.p.37)

La différenciation fonctionnelle est définie comme le nombre de spécialisations, exercées par un travailleur employé toute la journée (mesure suggérée par Pugh et all., dimensions of organization structure, in "Administrative Science Quarterly, 1968, pp.65-104). Le degré élevé de différenciation et de spécialisation pourrait provoquer la dispersion des influences dans l'organisation parce que l'on est prêt à accorder de l'importance à tout individu ayant une fonction particulière. C'est pourquoi une organisation avec un système hiérarchique très élaboré peut être moins autoritaire qu'une organisation simple (Lammers, 1977). Ceci s'accorde aussi avec les données fournies par Pugh et All qui montrent une forte corrélation négative entre la spécialisation d'un côté et la centralisation des décisions de l'autre. Une organisation complexe du point de vue fonctionnel demande plus de communications entre ses membres et plus de flexibilité hiérarchique (allant quelquefois à l'encontre de la centralisation des décisions) et, par conséquent, donne à chacun plus d'opportunités de s'exprimer. Il est vrai qu'il existe toujours le danger que les décisions les plus importantes soient monopolisées par des experts (Thorsrud et Amery, 1969).

Il est surprenant qu'un aspect de l'organisation comme la formalisation (définie comme la description formelle et la prescription réglementaire des rôles et des procédés dans l'organisation, donc comme la traduction formaliste des spécialisations) possède un effet assez important sur la distribution des influences, bien qu'elle soit généralement considérée comme une source d'aliénation et de bureaucratisation dans le travail (Aiken, 1966). Il est pourtant vrai que certaines recherches récentes ont attiré l'attention sur le fait que la formalisation pouvait avoir, dans l'organisation, un effet protecteur pour les subordonnés. (Gustavsen, 1972). La formalisation agit surtout dans le sens d'une diminution de l'influence de la direction (top management). En fait, il est raisonnable de voir dans la formalisation une protection des ouvriers contre l'arbitraire des supérieurs mais il faut aussi tenir compte du fait que c'est le cas le plus probable dans des circonstances données de relations conflictuelles ou contraires aux intérêts particuliers.

e) Le rôle des facteurs socio-économiques

Les quatre facteurs examinés ici : indépendance formelle de l'organisation, position sur le marché, instabilité de l'environnement public, secteur d'activités productives, ont un effet positif sur la distribution des influences. Si l'organisation est plus indépendante, la direction est plus forte et les ouvriers plus faibles. L'indépendance de l'organisation ne contribue pas à sa démocratisation comme on le pense habituellement, remarque V.Rus. Cette donnée est cependant conforme à ce qui a été dit auparavant, à savoir que la démocratisation des relations internes et la plus grande influence des ouvriers dépendent en grande mesure, des facteurs externes. Ainsi, une meilleure position sur le marché détermine-t-elle l'influence plus grande des ouvriers et des conseils d'ouvriers aux dépens de la direction. Ces résultats sont les mêmes que ceux que nous avons obtenus en étudiant l'évolution générale de l'entreprise yougoslave au cours de la période dite libérale et en analysant les grèves. Lorsque la situation sur le marché se détériore, l'autorité de la direction augmente.



En ce qui concerne le secteur de travail, il semble qu'il y ait dans les organisations non -industrielles, plus d'opportunités de démocratisation des relations internes que dans les organisations industrielles. En tout cas, la "démocratie industrielle" n'est guère plus éloignée des entreprises non industrielles que des entreprises industrielles.

L'effet le plus évident qu'ont les influences sur la distribution concerne la mobilisation des employés, à savoir leur adhésion et leur activité dans les organisations politiques et syndicales.

f) L'aspect normatif est plus important que les autres facteurs
La comparaison de tous les facteurs montre que la régulation normative est plus importante que les facteurs relevant de circonstances diverses, internes ou externes. Tout particulièrement quand il s'agit de l'influence des ouvriers et des conseils ouvriers, les normes institutionnelles favorisent la participation des ouvriers dans les décisions à moyen et à long terme, alors qu'elles favorisent la participation des organismes externes dans les décisions à court terme.

Parmi les déterminants les plus importants, il faut relever :

- a) la différenciation fonctionnelle de la structure organisationnelle
- b) la mobilisation (politique ou autre) des employés
- et c) les normes institutionnelles.

Tous ces résultats montrent que les normes institutionnelles constituent l'instrument le plus important pour l'égalisation du pouvoir ou des influences des différents groupes : elles donnent l'impulsion aux ouvriers et aux conseils ouvriers et inhibent la direction exécutive de l'entreprise (top management).

" En résumant ces analyses, écrit V. Rus, nous devons souligner le caractère volontariste de la démocratie industrielle. Elle semble beaucoup plus conditionnée par l'action humaine que par les conditions existantes, de nature technologique, structurale et économique. Conformément à notre recherche, il y a suffisamment de raisons pour remettre en question la théorie prédominante de la réification de la démocratie industrielle. Cette théorie rapporte constamment la démocratie industrielle aux restrictions "objectives" de l'environnement, telles que la technologie, la structure organisationnelle...etc Et cependant, cette théorie n'est pas, pour ses paradigmes fondamentaux, confirmée par nos résultats. Il est donc grand temps de commencer des investigations plus critiques de cette théorie réificative et de développer une théorie plus volontariste de la démocratie industrielle" (ibid. p. 42-43).

Cette conclusion est tout à fait en accord avec la thèse que nous avons développée au cours du premier chapitre sur l'indépendance relative de l'organisation sociale vis à vis de ses conditions technologiques et économiques. La technologie moderne libère de plus en plus les relations sociales et, de cette manière, imprime nécessairement un caractère volontariste à l'organisation sociale qui devient de plus en plus l'objet de préférences ou de choix humains.



IV. INTEGRATION VERTICALE : SYSTEME DE DELEGATIONS ET COMMUNICATION SOCIALE

4.1. - Signification du système des délégations ou de la démocratie directe

Le système des délégations est conçu comme une démocratie politique directe. Il tente de réaliser sur le plan vertical de la vie socio-politique ce que l'autogestion ouvrière présente sur le plan horizontal. Cela signifie que l'on est obligé d'abandonner le niveau de recherche des organisations et même celui des relations entre les organisations pour voir comment s'accomplit l'intégration sociale au niveau des communes, des républiques et de la société globale. Il s'agit de la gestion des affaires sociales dans toute leur complexité, l'élément de base étant la commune. Le rôle de la commune dans le système yougoslave étant défini, selon la Constitution de 1974, comme "une communauté socio-politique de base et autogérée, fondée sur le pouvoir de la classe ouvrière et sur l'autogestion de la classe ouvrière et de tous les hommes travailleurs", la commune est le pendant territorial et politique de l'autogestion ouvrière. Les citoyens expriment leurs intérêts dans une commune de manière directe et par le biais des délégations. (1)

Le système, conçu pour remplacer la démocratie parlementaire ou représentative, s'inspire de la commune de Paris, qui était le premier essai de cette nature, mais à cette différence qu'il est appliqué avec la même logique à la commune et à la société entière. Il doit ainsi présenter un premier pas vers le dépérissement de l'Etat. Cependant, il se constitue, comme il est dit dans la Constitution de 1974, dans les conditions de la dictature du prolétariat, ce qui suppose un certain monopole du pouvoir de la classe ouvrière ou plutôt de son représentant : la Ligue des Communistes. La contradiction qui existe entre la "démocratie directe" du système de délégations et la "dictature du prolétariat" n'est pas bien expliquée par les théoriciens officiels du système yougoslave, mais on peut penser que beaucoup d'insuffisances et d'incohérences, qui se sont révélées au cours des recherches scientifiques sur le système des délégations, relèvent de cette contradiction fondamentale.

Dans le programme politique de la Ligue des Communistes, il est expliqué que le système d'autogestion représente une "étape transitoire" du capitalisme vers le communisme, sous la forme de "l'association libre des producteurs" et donc, une phase initiale du socialisme comportant nécessairement les éléments propres à la société bourgeoise et à la société socialiste. "La société socialiste autogérée, en tant qu'étape transitoire est une forme de dictature du prolétariat. En raison de la forme particulière de cette dictature du prolétariat dans nos conditions, beaucoup ont prévu que notre système serait aussi une dictature. Ce fait a été presque complètement omis depuis un bon moment dans la plupart des écrits sur l'autogestion. Souvent, la société autogérée n'a pas été comprise et réalisée comme une forme de dictature de la classe ouvrière." (2)

-
- 1) Nous avons donné une description des délégations dans un rapport précédemment réalisé pour l'UNESCO : R. Supek, problèmes, méthodes et techniques relatives à l'institutionnalisation de la participation... UNESCO, Paris, 1979 mais nous n'avons pas procédé à l'analyse de son fonctionnement.
 - 2) Plateforme pour le 10^{ème} congrès de la LCY, revue "Komunist", Belgrade, 1973, p.40.



Comme il est impossible de définir l'autogestion ouvrière comme une forme de dictature du prolétariat du seul fait que les entreprises ont respecté effectivement les droits égaux de tout employé dans la gestion des affaires, il reste à chercher à dictature dans la sphère politique, c'est à dire dans le rôle du Parti politique. En effet, la Ligue des Communistes, selon la Constitution de 1974, est un facteur qui doit garantir les "intérêts à long terme" de la classe ouvrière. C'est pourquoi les membres de la LCY forment une délégation à part, avec sa direction, et désignent directement leurs délégués dans le Conseil socio-politique. Ce sont d'ailleurs les seuls électeurs qui choisissent directement leurs délégués, tandis que les autres citoyens doivent le faire par l'intermédiaire des délégations. Pour tous les citoyens, l'élection des délégués se fait à deux degrés : d'abord les citoyens élisent les membres des délégations et ensuite ce sont les délégations qui choisissent les délégués. Une seule exception à ces votes étagés est faite pour les membres des organisations politiques qui élisent directement leur délégué.

Afin de comprendre les problèmes d'intégration sociale au niveau des rapports politiques, il faut avoir en vue, en dehors du rôle dominant de la Ligue des Communistes, les particularités suivantes :

1. Les citoyens ayant droit de vote (à partir de 18 ans) ont été divisés en cinq 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 des communes, 4. citoyens dans les communautés locales, 5. membres des organisations socio-politiques), dont la grande majorité dans les quatre premiers doit choisir ses délégations, lesquelles à leur tour sont chargées d'élire les délégués aux conseils communaux, républicains et fédéraux, tandis que les membres des organisations de masse (LDC et Ligue socialiste) ont seuls le droit de nommer directement leurs délégués dans les dits conseils. Ainsi, après les élections de 1974, il y avait 72.520 délégations avec un total de 839.561 citoyens délégués, ce qui représentait au total environ 6% de tous les électeurs.

2. Les élections des délégués se font à deux niveaux : d'abord, les électeurs choisissent les délégations et ensuite seulement les délégations choisissent les délégués. Donc l'élection des délégués n'est pas une affaire directe des citoyens et la sélection des candidats ne se fait pas à partir de la base mais au niveau des délégations où le rôle de l'intervention politique ou du pouvoir politique organisé devient prépondérant. Il est évident que ces élections à deux degrés retirent certainement au système des délégations l'avantage prévu par rapport au système du parlementarisme représentatif c'est à dire d'être direct et de diminuer l'"aliénation politique" c'est à dire l'éloignement du pouvoir législatif des citoyens. Les citoyens ne sont donc pas tout à fait "souverains les jours où ils votent".

3. La nomination des candidats est une prérogative constitutionnelle de la Ligue socialiste, qui se sert des réunions électtorales des citoyens en vue de la nomination. Les citoyens sont capables d'influencer la liste des candidats au niveau des délégations, donc au premier degré de l'élection, mais pas au second degré où l'influence de la ligue des communistes prévaut alors. De plus, il y a une tendance à présenter le nombre de candidats qui correspond au nombre de mandats, ce qui élimine la possibilité de faire un choix et les élections se réduisent à la confirmation des nominations déjà préparées d'avance.



Ainsi, les statistiques montrent que, en 1974, le nombre de candidats par rapport aux mandats a diminué par rapport aux élections de 1967 et 1969. (En moyenne, il n'y avait plus, au niveau des délégations, donc au premier degré, que 10% des candidats en plus par rapport aux mandats, mais au second degré, pour les fonctions au niveau de la République et de la Fédération, le nombre de candidats devenait égal aux mandats). Ainsi, la sélection par la base est pratiquement abolie.

4. La Constitution Yougoslave est la seule en Europe qui exige expressis verbis (art. 14) que la structure sociale des organes élus soit adéquate à la structure de la population. Mais, en fait, il existe entre le postulat et la réalité, un écart qui se creuse quand on passe des niveaux inférieurs au niveau supérieur de la représentation.

5. Le système yougoslave étant conçu comme une démocratie fonctionnelle -abandon du parlement et introduction d'organes spécialisés de décisions législatives - le principe "un homme-une voix", par lequel on définit habituellement la souveraineté du peuple, a été abandonné. Par exemple, une femme de ménage ou une épouse sans emploi, ou n'importe quel homme exerçant un métier privé, ne possèdent qu'une voix (dans la communauté locale), un homme travaillant dans n'importe quelle organisation productive a deux voix (comme citoyen dans la communauté locale et comme membre de l'organisation du travail associé), mais un homme qui est un directeur d'entreprise et à la fois membre du Comité Central jouit de trois voix (en dehors des deux voix déjà mentionnées, il a encore une voix comme délégué direct des organisations sociopolitiques).

Fundação Cuidar o Futuro

4.2. - La structure sociale des délégations

La Constitution impose formellement que la structure des délégations ou du pouvoir législatif corresponde à la structure sociale. C'est donc un élément qui ne relève pas de la "dictature du prolétariat" mais bien de la représentation démocratique générale.

Dans une recherche de la Faculté des Sciences Politiques de Zagreb, le fonctionnement du système des délégations a été examiné : on a obtenu les données suivantes :

Tableau 4.2. - Composition des structure de délégations selon le sexe (en %)

Structure des délégations	Femmes	Hommes
Membres des délégations	28,8 %	71,2
Délégués	23,4	76,6
Structure des délégués supérieurs	9,5	90,5



Légende du tableau 4.2.: La structure du système des délégués comprend plusieurs niveaux hiérarchiques :

1. La base des délégations (membres ou citoyens n'ayant pas de fonctions électives) ou les corps d'électoraux ;
2. Les membres des délégations (élection au premier degré);
3. Les délégués (élection au second degré), généralement les conseillers dans les communes ou dans les communautés d'intérêts;
4. la structure des délégués supérieurs (présidents ou vice-présidents des conseils ou des assemblées de communes, délégués dans les assemblées de la République ou de la Fédération). (1)

En Croatie, 52% de la population sont des femmes, il est évident qu'elles sont sous-représentées, notamment à l'échelon supérieur du système de délégations. La sous-représentation sensible des femmes n'est pas particulière à ce système, on la trouve aussi dans tous les organismes politiques. Le mouvement féministe initié par de jeunes intellectuelles, fait l'objet de sévères critiques de la part des dirigeants politiques parce que l'on y évoque le fait que, d'après la constitution, les femmes sont les égales des hommes. On ferme les yeux devant la réalité qui est encore chargée de tendances traditionnelles et patriarcales réservant les affaires publiques - comme la guerre d'ailleurs - aux hommes. Mais sur ce point, la situation était meilleure après la guerre car de nombreuses femmes ont participé à la guerre en tant que partisans. Or, il est surprenant que ce soit surtout au niveau supérieur que la présence des femmes fasse défaut car c'est à ce niveau que se trouvent la majorité de leurs compagnons de lutte d'hier.

Tableau 4.3. - Composition du système des délégués selon l'âge
En %.

Structures \ Age					
	Plus de 56	47-56	37-46	27-36	Jusqu'à 27
Base des délégations	8,9	17,4	23,6	30,1	20,0
Membres des délégations	7,4	21,1	31,3	31,1	9,4
Délégués	12,2	23,6	35,3	23,4	5,6
Délégués supérieurs	20,2	26,2	27,4	25,0	1,2
Moyennes, %	10,0	21,0	30,2	27,8	10,9

Tandis que la population des corps électoraux est relativement jeune (plus de 50% jusqu'à l'âge de 36 ans), les délégués se situent au dessus de 40 ans. Le destin des jeunes dans les structures supérieures est analogue à

1) Théorie et pratique du système des délégations, Zagreb, 1979, Smiljana Leinert, Socijalni sastav delegatskih struktura (la composition sociale des structures de délégations).



celui des femmes : dans les structures supérieures, seulement 1,2% des jeunes jusqu'à 27 ans.

On trouve des résultats semblables en ce qui concerne l'éducation - (ceux ayant une éducation scolaire moyenne prédominant : 23,8% mais dans les structures supérieures ce sont ceux ayant une éducation supérieure -facultés et hautes écoles- plus de 50%). Il est intéressant de noter que dans les structures de délégués supérieures, la participation de ceux venant des activités productives fléchit alors qu'elle augmente chez ceux provenant des activités non productives. Il est intéressant aussi de noter que les ouvriers participent à la base des délégations à raison de 36,1 % et les autres à raison de 63,9%, cependant dans les structures de délégués supérieures, la part des ouvriers tombe à 13,6%, les autres catégories venant des organisations de travail associé de base sont présentes à 86,4%. C'est évidemment une donnée qui contredit le postulat constitutionnel sur la représentation proportionnelle obligatoire.

La participation des membres de la Ligue des Communistes est très indicative pour la sélection des délégués.

Tableau 4.4. - Participation dans la structure de délégation des membres de la Ligue des communistes

Structures	Membres de la LCY	
	OUI	NON
Base des délégations	10,6	89,4
Membres des délégations	55,6	44,4
Délégués	67,4	32,5
Délégués supérieurs	91,6	8,4

A la base les non-membres sont 8 fois plus nombreux que les membres de la LCY, dans les délégations, la situation change et les membres sont 1,2 fois plus nombreux que les non membres. Au niveau des délégués, ce rapport devient encore plus visible et est de 2 à 1 en faveur des membres mais c'est surtout au niveau des délégués supérieurs que le rapport est de 11 à 1 en faveur des membres. L'influence de la LCY est assurée de manière totale et grâce à son organisation hautement centralisée ("centralisme démocratique" de type léniniste) c'est le Parti qui contrôle et décide de la politique des organes législatifs. Dans la Ligue des communistes il est interdit de cumuler les fonctions et cette règle s'applique surtout au doublement des fonctions des partis avec celle du gouvernement. C'est la raison pour laquelle chez les délégués supérieurs, pas plus de 17% d'entre eux n'ont une fonction dans le Parti.

B. Caratan, un des chercheurs du projet mentionné écrit :

"Se fondant sur l'expérience précédente et sur les résultats obtenus dans cette recherche sur le système de délégations, on pourrait conclure que la Ligue des communistes agit aujourd'hui pratiquement de deux manières dans toutes les structures autogérées de l'ensemble du système politique. Premièrement, il faut constater que presque toutes les structures autogestionnaires et les autres structures politiques sont orientées par les communistes qui s'y trouvent. En règle générale, ils prennent, dans la majorité des cas, des décisions sur la base de l'évaluation personnelle de ce que doit être la politique



de la LCY dans un cas concret. La LCY donne des initiatives et fait des propositions de manière organisée à la suite de discussions critiques tenues avant, et dans la majorité des cas, dans la pratique, les liaisons entre les organisations de la LCY (et des autres organisations socio-politiques) n'est pas établie au niveau des délégations et du système de délégations en général, comme cela était prévu par les règles constitutionnelles.

Deuxièmement, il n'est pas rare qu'apparaissent sur la scène, quand le besoin l'exige, les organes supérieurs et exécutifs de la LCY, qui influencent directement la prise de décisions dans les structures autogestionnaires, en premier lieu, grâce à leur autorité politique. Une telle pratique minimise le rôle de la conférence de la LCY, rend les membres du Parti plus passifs et met en avant le rôle des fonctionnaires." (1)

La Ligue socialiste, en tant qu'organisation de masses la plus importante ayant formellement le rôle d'initier les activités des citoyens dans les communautés locales, est jugée seulement par un tiers (35%) des citoyens, comme satisfaisante dans son rôle programmatique. A la question : "Quelqu'un a-t-il parlé avec vous des problèmes de votre communauté locale et essayé de vous mobiliser ?", les réponses furent les suivantes :

- | | |
|---|--------|
| 1. Non | 49,33% |
| 2. Voisins | 9,73 |
| 3. Membres de la
Ligue socialiste | 6,06 |
| 4. Membres de la
LCY | 18,32 |
| 5. Membres des
délégations et
la communauté
locale | 16,56 |

Ces réponses montrent que l'activité de la Ligue socialiste est presque inexistante, mais ce qui est plus inquiétant est le fait même que les membres des délégations, donc les représentants directs des citoyens ne ressentent le besoin de prendre contact avec les citoyens que dans la proportion de 16%. Plus de la moitié des citoyens reste en dehors de tout contact avec les membres des organisations socio-politiques et de leurs représentants élus.

Les résultats montrent donc qu'il existe un écart sensible entre la démocratisation des organisations productives dans la sphère industrielle, et celle des organisations locales (territoriales -politiques). L'influence des citoyens s'exprime beaucoup plus dans les organisations de travail que dans la communauté de vie. La dernière sphère paraît beaucoup plus privatisée et marquée par la passivité des citoyens que la première. Cela signifie que la démocratisation et la participation à la vie sociale s'effectuent surtout par l'intermédiaire de la démocratie industrielle. Cette constatation devient évidente si l'on compare les réponses des citoyens dans ces deux sphères quant à l'influence des différentes catégories sociales.

1) Branko Caratan, Drustveno politicke organizacije u delegatskom sistemu (les organisations socio-politiques dans les systèmes de délégations), in "Teorija i praksa delegatskog sistema", p.232.



Tableau 4.5. - Qui possède l'influence la plus grande dans les décisions finales ? (en %)

Dans les communautés locales

1. Citoyens	17,99%
2. Conseil de la Com. loc.	15,24
3. Organisations socio-politiques	23,66
4. Délégations de la Com. loc.	4,26
5. Délégués dans la Com. loc. et Com. intérêts	3,71
6. Conseil Com. loc. dans l'assemblée communale	6,62
7. Service d'experts dans l'assemblée com.	9,47
8. les groupes informels	1,35
9. sans opinion	16,69

Dans les organisations de travail associé

1. Assemblée des travailleurs	45,66
2. Conseil ouvrier	11,69
3. Délégation	1,60
4. Délégués dans la com. loc. et com. interets	3,70
5. Organisations socio-politiques	7,92
6. Services d'experts	3,77
7. Dirigeants dans l'OTA (Org. travl ass)	17,82
8. Groupes informels divers	2,30
9. Conseil de travail associé dans la commune	2,87
10. Service d'experts dans la commune	2,68

Fundação Cuidar o Futuro

Dans les organisations de travail associé, l'influence décisive relève de la base démocratique et de ses organes d'autogestion, et ensuite seulement viennent les dirigeants et les services d'experts, donc les facteurs qui sont intimement liés au fonctionnement de l'organisation, et ce n'est qu'ensuite que viennent les organisations socio-politiques.

On peut dire que les organes et les organisations liées aux activités professionnelles prédominent nettement sur les organisations politiques. Cependant, dans les communautés locales, on voit une image inverse : ce sont les organisations socio-politiques qui prédominent, malgré leur activité très réduite à ce niveau pendant que la base démocratique (des citoyens) occupe une place très modestes. Or, il est surprenant de voir que 17% des citoyens ne sait pas évaluer l'influence de n'importe quel facteur actif dans leur communauté.

Ceci indique la faiblesse de la communauté en tant qu'instance de la "démocratie directe" ou de la "démocratie sociale". La communauté locale est, par conséquent, plus exposée à l'influence des facteurs politiques mais aussi à la passivité des citoyens. Il est évident que ce niveau le plus bas de l'organisation verticale de la société présente une sorte de débilité démocratique qui suggère que le rôle des organisations socio-politiques, dans ce secteur de la vie sociale, agit de façon plutôt inhibante ou démobilisatrice sur la masse des citoyens. Et cependant, ces mêmes organisations, bien que pratiquement invisibles dans les entreprises, ont un rôle mobilisateur positif. Ne pourrait-on pas en tirer la conclusion que le plan horizontal - celui de la démocratie industrielle - produit un effet positif en vue de l'intégration sociale, tandis que le plan vertical - celui de l'organisation politique et publique - produit un effet plutôt négatif ?



4.3. Participation, communication et opinion publique

L'idéal de toute démocratie est la formation libre de l'opinion publique. La démocratie directe a l'ambition d'éliminer tous les centres de pouvoir - politiques ou économiques - qui seraient capables de monopoliser les sources d'information et de manipuler l'opinion publique. Etant donné que le système de délégations doit permettre la formation libre des intérêts multiples - économiques, sociaux, culturels - à partir de la base sociale jusqu'au sommet de l'organisation socio-politique de la société, il en va de même pour la formation de l'opinion publique mais surtout de cette partie des opinions qui sont à la base de l'activité législative des citoyens, et donc des opinions et des attitudes qui entrent dans la volonté sociale du système de délégations.

"Dans la définition des caractéristiques idéales, dit P. Novosel, du sous-système de communication dans le système de délégations, nous sommes partis des quelques caractères fondamentaux de ce système "objectif" et en premier lieu, du fait que c'est un système de décision, ensuite, que c'est un système coopératif, (et non de commandement) et enfin, que ce système est orienté vers la solution solidaire des différents problèmes, en même temps que vers la réalisation solidaire du pluralisme des intérêts, ce qui contraste avec d'autres systèmes démocratiques dans lesquels cela se réalise par compétition." (1)

Ce système suppose la participation active de tous les citoyens ou des membres des organisations productives ou socio-politiques. Or, les résultats des nombreuses recherches montrent que cette participation est défective et que les opinions des citoyens sur différents problèmes à traiter et à résoudre par les moyens législatifs disponibles comportent maintes lacunes. Les causes en sont multiples, nous porterons notre attention sur celles qui nous paraissent les plus caractéristiques.

a) Informations et communication : Il est évident que sans une bonne information et une bonne communication, le système de délégations ne peut pas fonctionner.

On a posé la question aux membres des délégations : Comment reçoivent-ils les informations au sujet des problèmes et des propositions qui attendent une décision ? On a obtenu les réponses suivantes (la recherche mentionnée sur le système de délégations a été réalisée dans 12 communes) (2)

-
- 1) Pavle Novosel, Neke Teeljne značajke strukture komuniciranja u delegatskom sistemu (quelques caractéristiques fondamentales de la structure de communication dans le système de délégations), dans "Teorija i praksa samoupravljanja", p.271.
 - 2) Miroslav Vujević, Delegatski sistem u osnovnim organizacijama udruženog rada (Système de délégations dans les organisations de base de travail associées) dans "Teorija i praksa delegatskog sistema".



Tableau 4.6. - La réception des informations par les membres des délégations

Source	Réponses en %
Rassemblements des travailleurs	48
Conversations informelles avec les collaborateurs	14
Réunions des délégations et des organes de délégués	8
Journal ou bulletin de OBTA (org. bas. de trav. ass.)	5
Autres manières ou ne reçoivent pas	25

Un quart des membres de délégations ne reçoit d'informations par aucune des voies formellement prévues et à peine une moitié en reçoit par la voie de la "démocratie directe", c'est à dire des rassemblements de travailleurs. Il s'agit ici des informations ascendantes venant de la base. Voyons maintenant ce qui se passe avec les informations descendantes allant vers la base des travailleurs :

Tableau 4.7. - La réception des informations par la base des travailleurs

Modalités de reception	Réponses en %
N'arrivent pas du tout	18%
Arrivent dans la phase d'idée	7
Arrivent dans la phase de préparation	23
Dans la phase de discussion publique	17
Sous forme de propositions, décisions, attitudes	15
Après la prise de décision	19

Presque 40% des travailleurs répondent qu'ils ne reçoivent pas d'informations ou seulement après que les décisions aient été prises. Ces individus sont pratiquement exclus du processus de décision. Mais, même ceux qui reçoivent les informations, se plaignent de leur qualité puisque 52% les trouvent "partielles" et seulement 32% les jugent "satisfaisantes".

L'un des postulats de la démocratie directe ou de l'autogestion ouvrière est la consultation des organisations productives, des collectivités ouvrières en vue de se mettre d'accord sur la politique économique. Leur autonomie se fonde sur la gestion indépendante de leurs affaires, il est nécessaire de mettre en accord leurs intérêts divergents. "Au lieu des lois, on aura des accords libres" a écrit Proudhon et ce postulat est largement mis en pratique en Yougoslavie avec l'intention d'éliminer la compétition malsaine sur le marché mais surtout pour égaliser les rémunérations et les conditions de travail du personnel. Cependant, cette pratique laisse encore beaucoup à désirer et l'on parle fréquemment dans la presse de "l'égoïsme de groupe", des organisations qui sont guidées par leur intérêt particulier au détriment de l'intérêt commun.



Une des tâches du système des délégations est de veiller à ce que la pratique des accords autogestionnaires soit effective. Pour ceci, il faut que les employés des organisations productives soient au courant des intentions des autres organisations, il faudrait par conséquent qu'ils en obtiennent les informations nécessaires. On a donc posé la question : dans quelle mesure sont-ils informés des activités et des intentions des autres organisations de travail ?

Tableau 4.7. - L'information des travailleurs sur les intentions des autres organisations de travail

Réponses	en %
Sans opinion	48%
Rarement	38
Fréquemment	11
Toujours	3

Il est visible que 87% des enquêtés ne savent pas ou très rarement ce que les autres organisations de travail vont faire au sujet des problèmes d'intérêt commun. Cela signifie que ces problèmes sont traités à un niveau supérieur et non à la base des délégation.

On a parlé jusqu'à maintenant des délégations qui travaillent au sein des organisations de base de travail associé c'est à dire au sein des entreprises, où la nature de l'organisation fonctionnelle oblige les membres à rester en contact personnel et à s'intéresser aux affaires communes. Mais dans les communautés locales, la situation est encore moins satisfaisante, les gens sont en général plus engagés dans les activités professionnelles que dans les affaires publiques en tant que citoyens ou membres d'une communauté locale.

L'état relativement insatisfaisant de communication entre la base et sa délégation, écrit M. Kirincic, est confirmé aussi par le petit nombre de rassemblements (d'électeurs) , notamment dans les communautés suburbaines et villageoises, convoqués pour discuter le travail des délégations. Néanmoins, quand ces rassemblements ont lieu, leurs initiateurs sont, dans la plupart des cas, les organisations socio-politiques et les délégations, ce n'est qu'après que viennent les travailleurs, les citoyens et les organes d'autogestion de la communauté locale... L'évaluation des influences sur la prise de décision, dans la communauté locale et selon l'appartenance sociale des enquêtés confirme ces constatations. Ainsi, deux changements évidents apportés par le système des délégations: changement dans la structure sociale des assemblées et extension des participants dans le processus de prise de décision, n'ont pas été accomplis substantiellement dans le fonctionnement actuel du système des délégations. Le nombre trop insignifiant de jeunes (12%) et de femmes (8,2%) dans la composition des délégations a trouvé sa confirmation dans l'information et la participation insuffisantes aux rassemblements de la communauté locale, de même que dans l'évaluation de l'influence assez basse de ces catégories sociales dans la prise de décision." (1)

1) Miroslav Kirincic, Ostvarivanje delegatskog sistema u mjesnoj zajednici (réalisation du système de délégations dans la communauté locale), in Teorija i praksa delegatskog sistema.



Les raisons de la mauvaise communication et par conséquent de la médiocre participation peuvent être différentes :

a) la mauvaise organisation des informations, point sur lequel insistent particulièrement les "communologues" en Yougoslavie (non seulement pour attirer l'attention sur cette nouvelle profession).

b) La passivité et la privatisation de la base démocratique

c) la monopolisation des ressources d'information par les centres de pouvoir;

d) l'étouffement de l'opinion publique.

Les spécialistes discutent beaucoup à propos de la mauvaise organisation des informations à tous les niveaux, ils citent certains faits frappants. Ainsi, par exemple, il n'existe pas seulement une carence d'informations pour la base comme le montrent les enquêtes, mais aussi une surabondance : une analyse montre que, dans l'assemblée républicaine en Croatie, chaque délégué reçoit, pour chaque session, plus de 500 pages de matériel écrit. Cela constitue assurément beaucoup trop d'informations pour qu'un homme, normalement employé dans son organisation, puisse relire ces documents et se faire une opinion personnelle. Par opposition à ces individus trop "nourris" d'informations, mais incapables de les digérer malgré leur bonne volonté, certains autres se refusent tout simplement à digérer n'importe quoi. Dans une enquête réalisée en 1971 en Slovénie, c'est à dire dans une République totalement alphabétisée et disposant du niveau de vie le plus élevé, presque la moitié des citoyens (45,8%) ne savait indiquer aucun événement important, politique ou économique, qui se soit produit au cours des quelques mois déjà écoulés.

On objecte fréquemment - comme le font surtout les chercheurs étrangers - que le système de délégations (avec tous ses niveaux : conseils...etc), est trop compliqué. Même les spécialistes en sociologie ou en sciences politiques s'orientent avec peine dans ses méandres et il n'est pas étonnant que le simple citoyen s'épargne la peine de s'y retrouver. Une enquête dans une communauté située dans le centre de Zagreb, et réalisée sur un échantillon de 532 citoyens, a montré le pourcentage de citoyens connaissant :

- Le nombre des conseils dans l'Assemblée communale	: 21%
- Les noms et prénoms du président de la commune	: 20%
- Les noms et prénoms d'au moins d'un conseiller dans l'assemblée communale	: 28%
- Le nom et prénom de leur délégué dans l'assemblée républicaine (nationale)	: 6%
- Le contenu d'au moins un point discuté au cours de la dernière session de l'assemblée communale	: 20 %
- La somme approximative du budget de la commune	: 2 %
- Le montant de la contribution pour l'éducation	: 15 %

Et, P. Novosel ajoute que les résultats seraient encore pires si, dans l'échantillon ne se trouvaient pas compris des individus choisis pour l'enquête sur la structure des délégations, donc des individus provenant de ces structures(1)

1) Pavle Novosel, Delegatsko informiranje (information des délégués), Zagreb, 1977.



Il est vrai que, dans la presse quotidienne de Zagreb (ville de 800.000 habitants n'ayant que deux journaux quotidiens lus régulièrement par les citoyens), on ne trouve pas les noms des présidents de communes ni des délégués. Tous les citoyens connaissent, bien entendu, une dizaine de noms des dirigeants politiques les plus importants, cités presque chaque jour dans la presse. Le fait que les citoyens ne connaissent pas les noms de leurs délégués dans les conseils de la commune constitue presque une règle. Les présidents des communautés locales font certes l'effort de se faire connaître par le sommet politique mais beaucoup moins par la base démocratique. Ceci est surtout valable pour les grandes villes, dans les petites villes et dans les villages, la situation est, sur ce point, bien meilleure. D'ailleurs, dans les grandes villes, les communications s'établissent beaucoup plus par l'intermédiaire des mass média que par les contacts personnels. Malgré la décentralisation de la gestion sociale, la structure de l'opinion publique dans une grande ville, ne se distingue pas sensiblement de celle de l'Etat ou de la nation.

Les résultats de la recherche montrent que c'est le désintéret de la base démocratique qui prédomine dans les communes, en effet, non seulement les journaux locaux et les conversations avec les délégués sont ignorés en tant que source d'information mais aussi les conversations avec les amis et les voisins c'est à dire les sources informelles. Selon toute apparence, ce désintéressement pour l'activité communale est dû à un haut degré de privatisation des citoyens qui se sentent probablement refoulés des affaires publiques. "Ceci pourrait signifier, dit P. Novosel : un spécialiste de l'étude de la communication, que la communication sociale spontanée, qui représente d'ailleurs le fondement de la création et de l'action de l'opinion publique ainsi que de la résolution collective des problèmes, s'est amoindrie ou qu'elle n'a jamais été développée au service du système des délégations. Peut-être faudrait-il chercher les raisons de ce phénomène dans l'activité des autres canaux de communication... Il se peut que ce soit précisément le cas à propos de la communication par les délégations. Rappelons que l'analyse du contenu des informations destinées aux autogestionnaires, a donné des résultats déplorables du point de vue de la thématique qui aurait dû être intéressante et utile pour les participants dans les processus de décisions."(1)

Il est évident que la formation active de l'opinion publique n'est pas à la portée des citoyens et que le sentiment d'impuissance engendre inévitablement le désintéret. Ce désintéret se manifeste beaucoup plus sur le plan de la vie publique, dans la commune que dans les organisations de travail où les hommes dépendent davantage les uns des autres et où il est plus facile de former l'"opinion publique" que dans la vie publique.

Novosel parle d'un réseau élitiste d'information ou de canaux d'information dont se sert une élite dans la société et qui sont localisés dans les organisations socio-politiques (LCY, Ligue socialiste, Syndicat, organes supérieurs des délégations, institutions autogestionnaires dans les organisations de travail associé) et d'un réseau plus primitif dont se servent les rassemblements de citoyens et d'ouvriers mais qui est encore insuffisamment élaboré.

1) P. Novosel, op cit., p.276.



Sans entrer maintenant dans tous ces problèmes, nous nous limiterons à constater qu'il existe une différence notable entre la formation de l'opinion et la communication dans les organisations de travail associé, d'une part sur le plan horizontal (dans la "démocratie industrielle") et, d'autre part, dans les organisations territoriales et politiques (dans le système des communes, des Républiques et Fédérations et dans le système de délégations) c'est à dire sur le plan vertical de l'organisation sociale globale. Ceci nous semble conforme à ce que nous avons constaté précédemment à savoir qu'il existe, entre la "démocratie industrielle" et la "dictature du prolétariat" une contradiction qui empêche l'intégration sociale de la base jusqu'au sommet. La structure institutionnelle et même les positions idéologiques formulées dans la Constitution laissaient d'ailleurs prévoir un tel état de choses.

4.4 - Efficacité du système de délégations

Au début de ce rapport, nous avons défini l'efficacité du système par la réalisation mutuelle des buts productifs et participatifs. Ceci englobe aussi le bon fonctionnement du système, communication, budget du temps...etc, et en général, tout ce qui rentre en considération d'un point de vue technique. Ce dernier aspect nous semble très important du fait que le système de délégations - avec sa démocratie fonctionnelle à la base (plusieurs corps électoraux selon les attributions) et sa représentation à deux degrés - était, ainsi que nous l'avons mentionné, jugé par de nombreux spécialistes comme trop compliqué. Or, pour devenir une pratique quotidienne, la démocratie doit devenir transparente, visible dans son fonctionnement et dans ses résultats pour tous les citoyens.

Comme indicateur d'efficacité du système, on peut prendre la durée du processus de décision en fonction de certaines exigences démocratiques à respecter : quorum (nombre suffisant de participants lorsque l'on vote des décisions), débat public (porter à la connaissance de tous les intéressés les questions débattues ou controversées), procédure de mise en accord (recherche de consensus en même temps que respect de la minorité). Il va sans dire que le processus de décision doit respecter les postulats inhérents à la démocratie directe, à savoir la participation effective de tous les sujets autogestionnaires responsables au cours de toutes les phases du processus de décision.

Pour la durée des décisions, on a évalué le temps écoulé entre la prise d'initiative et la décision finale. On a trouvé que dans les assemblées communales, la majorité des décisions était prise dans un délai variant de 15 jours à trois mois (64,43%) et que, parmi celles-ci, prédominaient celles qui étaient prises dans un délai variant entre un et deux mois. Le quorum n'a pas joué un rôle plus important dans l'efficacité, ce n'est que dans 4,5% des cas que le quorum a déterminé l'ajournement de la session. Le débat public contribue à la mobilisation de tous les intéressés et, par conséquent, augmente l'efficacité des décisions vis à vis de la participation mais il prolonge inévitablement la durée du processus de décision. Dans la pratique des assemblées communales, presque les trois quart des décisions sont soumises au débat public.



La divergence des intérêts impose la mise en accord des opinions différentes. Elle introduit la tension mais mobilise les intéressés, c'est pourquoi il faut la prendre comme un indice de la pratique démocratique à l'opposé des pratiques autoritaires ou bureaucratiques. Les données montrent que, environ un tiers (34,7%) des questions débattues ont demandé la recherche d'un accord. Cette recherche s'effectue au niveau des délégations, donc au niveau des représentants directs des citoyens. Aussi a-t-on supposé que les communes les plus développées manifesteraient un plus grand nombre d'intérêts différents et donc une plus grande complexité dans les décisions. Le quorum ou la participation dans les organes autogestionnaires serait plus important dans les grandes communes que dans les petites, en raison de la plus grande mobilisation des intéressés, ceci a été vérifié par l'analyse des faits objectifs. (Inge Perho Separovic, 1979). Les résultats de la recherche montrent que la période optimale pour mettre d'accord tous les participants à l'assemblée communale (Conseil exécutif, conseil de travail associé, conseil de la communauté locale, conseil socio-politique, différentes commissions...etc) est de 4 à 6 mois. Au cours de cette période tous les participants sont capables de faire jouer leur influence. Si la question est urgente, l'autorité politique de certains organes intervient alors. La prolongation du délai favorise surtout la mobilisation de l'influence de la base des délégations.

Le porteur d'initiative dans les décisions de l'assemblée communale semble être, dans la majorité des cas le Conseil exécutif c'est à dire l'administration opérationnelle (71,2%) viennent ensuite les conseils, comités, et commissions qui ont l'initiative dans 8,9% des cas, la base des délégations (citoyens) dans 4,8% des cas et les services spécialisés dans 4,1% des cas. Le rôle dominant du Conseil exécutif dans l'initiative augmente avec la durée des procédures et atteint son maximum avec une durée de 4 à 6 mois. Il s'agit sans doute de son rôle d'arbitre dans l'ajustement des plans et des propositions controversées. Dans les décisions de courte durée, de 7 à 15 jours, le rôle dominant revient aux conseils, commissions et comités, en cas d'urgence et dans un délai de 7 jours, l'initiative est entièrement entre les mains des services spécialisés (chez les experts). Dans ce cas, le traitement des divergences d'intérêts est pratiquement absent et les décisions sont prises de manière technique ou bureaucratique.

On voit que, à la suite du développement ou de la complexité croissante de la commune (multiplication de ses travaux et services), "il y a un accroissement rapide de l'efficacité du système dans le traitement des intérêts, dit Inge Separovic, mais, en même temps, elle est accompagnée de l'accroissement des coûts (de temps), ce qui veut dire de la diminution de l'efficacité technique." (1)

La conclusion est simple, avec l'augmentation de la complexité, d'une organisation, la démocratie directe demande plus de temps. Dans la pratique yougoslave, ce temps paraît très élevé en raison du mauvais fonctionnement de la communication, il est possible, avec une meilleure organisation et une éducation plus poussée des citoyens, de la réduire. Lorsque l'on est obligé d'appliquer avec rapidité ou urgence des décisions ce sont les raisons techniques ou bureaucratiques qui viennent au premier plan.

1) Inge Perko Separovic, Organiziranost i efikasnost delegatskog sistema (Degré d'organisation et efficacité du système de délégations"), in "Teorija i praksa delegatskog sistema", p.221.



La durée de la prise de décision dépend essentiellement de la collaboration entre les délégations et la base de délégations (corps électoraux), c'est à dire du niveau primaire de la démocratie directe. Cette collaboration est jugée "nulle" dans 100% des cas lorsque la durée est de 7 jours, "nulle" dans 50% et "faible" dans 50% des cas lorsque la durée varie entre 7 et 15 jours, et l'évaluation normale, c'est à dire "bonne" est la suivante :

	Jusqu'à 7 jours	7-15 jours	15j.à 1 mois	1-2 mois	2-3 mois	3-4 mois	4-6 mois	6 à 1 an
Bonne collaboration	-	-	29,2	28,9	26,1	52,6	71,4	31,8

On pourrait donc conclure que c'est surtout l'efficacité des délégations qui fait défaut car la communication entre elles et leur base démocratique s'établit très difficilement ou très lentement. Dans une telle situation, ce sont les organes exécutifs, comme le conseil exécutif de la commune, qui sont obligés de se charger de l'efficacité des affaires, notamment lorsqu'il s'agit de décisions plus ou moins urgentes.

"Outre la perception générale de l'influence très forte du Conseil exécutif, certaines différences indiquent que la distribution plus démocratique, et jusques dans une certaine mesure polycentrique des influences, est perçue plus fréquemment dans les procédures régulières qu'elle ne l'est dans celles qui sont urgentes et, en général, dans les procédures plus longues et dans celles qui viennent lorsque le débat public et la mise au point d'un accord ont été réalisés. Selon les perceptions des enquêtés, il semblerait que la durée de 4 à 6 mois favorise la réalisation de l'influence de la majorité des participants dans le système de délégations, ce qui n'est pas le cas dans les procédures courtes." (I. Perko Separovic, op. cit. p. 221)

La procédure d'accord qui signifie l'intégration sans domination, car elle oblige la majorité à respecter le principe de consensus et donc à trouver un langage commun avec la minorité, est une procédure qui, par sa nature même, exige du temps et peut parfois aboutir dans une impasse. Ainsi, en 1980, lors d'un Débat dans l'Assemblée fédérale à propos du budget de la Fédération, les délégations des républiques ne sont pas parvenues à un accord avant six mois. Que faire dans un tel cas ?

Dans une telle impasse, la Constitution prévoit la décision indépendante et définitive du gouvernement fédéral. C'est ce qui est arrivé lors du vote du budget de la Yougoslavie. (Il est vrai que, derrière le gouvernement, se trouve la Ligue des communistes comme organisation chargée de veiller aux "intérêts à long terme du pays").



V. INTEGRATION SOCIALE AU NIVEAU MACRO-ECONOMIQUE ET SOCIETAL

Quelque chose est paradoxal dans cette recherche de la participation et de l'efficacité économique ou socio-politique. Ainsi, l'investigation - l'une des meilleures jusqu'à présent réalisée dans ce domaine - du groupe IDE sur la démocratie industrielle dans douze pays d'Europe (plus Israël), nous a montré que c'était l'institutionnalisation ou le degré de légalisation de la participation (la participation de jure) qui était le facteur décisif dans la conduite de la participation de facto. Cette donnée a une portée indubitable car elle réduit à néant toutes les théories des "relations humaines" qui voudraient ignorer les cadres institutionnels, l'organisation formelle, toute la structure juridique et politique dans laquelle se développe la vie sociale d'une organisation quelconque. Elle élimine donc un "utopisme naïf" et ceci est positif. Mais d'un autre côté, elle affaiblit le rôle du mouvement actif, du comportement informel, des contacts humains immédiats et spontanés en les soumettant à la législation. Il est vrai que la "mobilisation sociale" c'est à dire le rôle des organisations socio-politiques a été jugée comme étant l'un des facteurs les plus importants. Or, ceci ne doit pas être trop inquiétant car cette recherche a été effectuée dans des conditions de "paix sociale", de stabilité apparente de la vie quotidienne ou routinière. Or, routine et institution vont ensemble.

Fundação Cuidar o Futuro

Cependant, ce qui est plus intéressant est que cette donnée, que nous venons de mentionner, ait été obtenue dans une étude transversale -comparaison des divers pays à un moment donné - et se trouve ainsi en contradiction avec les résultats de la recherche lorsque l'on passe à une étude longitudinale et que l'on examine l'efficacité du système par rapport à la participation au cours d'une période plus longue. Nous avons vu, dans le chapitre 2, que l'instauration de l'autogestion ouvrière avait été accompagnée, dans les années 1950-1965, d'un développement important et "réussi" d'un strict point de vue économique (amélioration générale du niveau de vie), mais qu'en même temps étaient apparues certaines contradictions (exploitation mutuelle des entreprises, inégalités trop grandes dans les revenus, grèves...etc) qui avaient été attribuées à une conception trop "libérale" ou plutôt atomisante du système social. On a procédé à des mesures pour parer à ces déficiences : une nouvelle Constitution en 1974 et une loi fondamentale sur les organisations de travail associé (ZUR en 1976) ont été votées. On a donc abandonné une conception trop atomisante ou partielle et pris comme point de départ une conception plus organique et globalisante selon laquelle les organisations de travail associé de base devaient, au lieu de jouir d'une pleine autonomie formelle, se plier aux exigences de la totalité sociale, tenir compte de tous les niveaux de complexité de l'organisation globale ou du facteur sociétal de l'organisation en général. Cependant, avec cette conception, qui prétendait être beaucoup plus saine et perfectionnée que l'ancienne, les difficultés économiques n'ont pas été éliminées. Tout au contraire, la situation économique tendait à s'aggraver de plus en plus (inflation, chômage, productivité du travail en baisse...etc).



Cette aggravation ne pouvait pas être uniquement expliquée par la récession mondiale et l'inflation généralisée : elle avait ses origines propres dues à la situation et au fonctionnement du système yougoslave au cours de la dernière décennie. C'est pourquoi nous nous efforcerons maintenant d'éclaircir certains moments de cette évolution.

5.1. - Transition de la conception micro-économique ("moléculaire") à la conception macro-économique ("organique") de l'autogestion.

A partir de 1971, on assiste à un nouveau tournant dans la conception légale ou institutionnelle de l'autogestion. L'évolution préalable avait été soumise à la critique du Parti qui lui reprochait son caractère "libéral" ou "anarco-libéral" donnant lieu à l'"exploitation mutuelle" (P.Naville) des organisations autogérées et ceci particulièrement de la part des institutions financières (banques, sociétés d'assurances, commerce extérieur) qui jouaient plutôt un rôle d'intermédiaires dans la sphère de la production.

"Dans la phase précédente, écrit D.Gorupic, le point de gravité de l'édification de l'autogestion était situé à un micro - niveau avec l'autonomisation des entreprises et le renforcement de l'influence des ouvriers. Dans la phase actuelle du développement de l'autogestion, depuis 1971, l'accent a été mis sur le macro-niveau et sur l'édification intégrale du système d'autogestion de l'organisation de base jusqu'à la société globale, mais aussi sur le renforcement de l'influence des ouvriers dans leur organisation de base."(1)

La Constitution de 1974 a défini deux orientations dans le développement de l'autogestion ouvrière : l'une en renforçant les organisations de base (en accroissant leur influence aux niveaux supérieurs) et la classe ouvrière en général (par le système de délégations et le renforcement du rôle des syndicats), l'autre en assurant une meilleure intégration dans le système social global (renforcement de la responsabilité sociale, de la planification, restrictions du libre jeu du marché). Elle a confirmé les principes essentiels du système :

- 1) Les institutions de base sont :
 - a) la propriété sociale des moyens de production (contre le monopole propriétaire)
 - b) l'autogestion dans les organisations de travail associé et dans les communautés socio-politiques (communes, régions, républiques) grâce au système de délégations,
 - et c) la répartition du revenu selon le travail, c'est à dire selon les résultats du travail dans les conditions de solidarité et de sécurité sociale de l'homme.

- 2) La production des biens de consommation ou des marchandises en respectant la loi de la valeur, à l'aide des échanges sur le marché et dans les cadres de la planification.

1) D.Gorupic, Radnicko samoupravljanje i institucija poduzace u Jugoslaviji (autogestion ouvrière et institution d'entreprise en Yougoslavie) Institut Economique, Zagreb, 1978, p.283.



3) Le respect à l'égard des décideurs à tous les niveaux de la société comme de l'économie. Les sujets économiques étant :

- a) les familles
- b) les organisations de travail associé
- c) les communautés socio-politiques (de la commune jusqu'à la Fédération).

4) Les forces motrices de l'activité économique sont les intérêts matériels et les besoins sociaux,

5) la multiplicité des sujets économiques et la diversité des intérêts imposent le mécanisme de coordination et d'orientation de l'activité économique que l'on peut voir dans le rôle du marché, dans la planification, dans le système de répartition, dans les contrats sociaux et la recherche d'accords autogestionnaires ainsi que dans l'auto-organisation des travailleurs et de leurs organisations.

La Constitution insiste pour que la politique d'investissements, auparavant entièrement libre, soit conforme aux directives du Plan, les obligations issues du Plan étant déterminées par la loi, donc par l'Etat. De même, on peut y voir certaines restrictions dans le jeu du marché :

- a) contre toute forme de monopole de marché,
- b) pas de marché de la force de travail,
- c) fonction distributive du revenu et fonction limitée du marché dans la formation de l'accumulation sociale.(1)

Pour empêcher l'"égocisme de groupe" - une maladie quasi permanente de l'autonomie des collectivités productives - la Constitution accroît la responsabilité des entreprises à l'égard du fonctionnement du système global. "C'est pourquoi tout cloisonnement de l'organisation du travail associé à l'intérieur de ses propres limites, toute satisfaction de ses intérêts étroits au détriment de ceux de l'environnement, toute stagnation dans le développement et dans l'efficacité, signifient un manquement à sa fonction sociale qui est d'augmenter le revenu et l'accumulation, d'adrecire les postes de travail...etc Ceci reviendrait à un monopole de la propriété des moyens de production limités et restreints, la privatisation de ces moyens, une déformation spécifique de propriétaire de groupe au détriment des autres ouvriers, le non-accomplissement des obligations mutuelles dans le travail associé, l'infraction à la solidarité des hommes travailleurs." (Gorupic, ibid.p.303).

La propriété sociale des moyens de production mise à la disposition des travailleurs, comporte également l'obligation de remplir sa fonction sociale, c'est à dire de tenir compte, non seulement de son revenu personnel mais aussi du revenu nécessaire à l'ouverture de nouveaux postes de travail et donc de la reproduction élargie de la production. La subsistance de chaque individu dans une collectivité de production n'est pas définie par la vie de cette collectivité prise comme telle, isolée dans son existence en tant que société globale, mais comme une partie, une cellule, un élément de la société entière.

1) Voir "Privredni sistem Jugoslavije" (Système économique de la Yougoslavie) Informator, Zagreb, 1973.



" Le revenu de chaque organisation de travail se trouve dans la propriété sociale, non seulement parce que les moyens de production sont une propriété sociale mais aussi du fait qu'il (le revenu) est le résultat du travail social total. C'est pour cela que le revenu de chaque organisation de travail appartient à tous les travailleurs de l'organisation du travail associé. C'est sur un tel caractère du revenu, contradictoire et relevant de la propriété sociale qu'il faut fonder les droits et les obligations mutuelles, de même que la responsabilité des travailleurs dans l'utilisation de revenu et tout particulièrement dans sa distribution." (Gorupic, idem p.305)

Le revenu et par conséquent la rémunération des travailleurs, doit être calculé sur la base du travail vivant mais aussi du travail passé, et on peut y ajouter le travail futur (obligation des investissements selon le Plan). Cette restriction à la libre-disposition du revenu ne signifie-t-elle pas une limitation du principe de l'usufruit du travail personnel et donc une limitation substantielle du droit de disposer de son travail ou des fruits de son travail en tant que droit individuel ou collectif propre au droit autogestionnaire ? Par rapport à la pratique autogestionnaire au cours de la période dite "libérale" de 1953-71, il s'agit d'une limitation réelle. Elle implique le retrécissement des droits individuels ou du groupe, au niveau micro-économique, au profit d'une conception macro-économique, elle implique donc une limitation de la liberté collective et une intégration dans le fonctionnement de l'ensemble économique de la société.

Il est évident que le revenu n'est plus une catégorie fixée dans le cadre d'une organisation particulière ou isolée de travail associé, mais une catégorie relevant de l'ensemble social. Il en découle une conséquence très désagréable pour une collectivité donnée : "un producteur à l'aide du revenu, ne supporte plus les conséquences ou les résultats de son activité propre mais de l'activité de tous les autres producteurs, avant lui, à côté de lui et après lui." (Gorupic, p.307). On est, sans aucun doute, entré dans une dialectique particulière, où les relations entre intérêts particuliers, intérêts de groupe et intérêts de l'ensemble social se trouvent fonctionnellement interdépendants. Cette dialectique reste cependant soumise à un arbitraire lorsqu'il faut définir les proportions revenant à l'individu, au groupe et à la société globale.

5.2- Le processus d'industrialisation et ses déséquilibres : besoins d'investissements et baisse de productivité

La psychologie du productivisme - de la croissance économique à tout prix - s'exprime dans l'économie yougoslave par une divergence de plus en plus grande entre la volonté croissante d'investir des capitaux dans la production d'un côté et l'incapacité d'en tirer des bénéfices adéquats de l'autre côté, d'où un phénomène nommé des "usines qui fabriquent des dettes". Bien que l'équipement de l'industrie soit nouveau et la technologie très moderne, l'organisation de la production n'arrive guère à la rendre rentable. Le problème est de savoir si cette inefficacité relative doit être attribuée aux défauts du système ou plutôt au facteur humain, à la productivité du travail, ce qui peut aussi découler de certains défauts du système. Dans leurs analyses, les économistes trouvent les explications concernant l'un et l'autre facteur et mettant en question certaines incohérences du système économique ainsi que de la "conduite humaine".



Lorsque l'on analyse les taux d'investissement au cours de la période 1952-1973, on observe une tendance à l'accroissement de l'intensité des investissements car, au cours de la période 1952-1961, les taux bruts d'investissements étaient en moyenne de 30,9% et au cours de la période 1962-1973, de 33,3%. Au cours de cette période, on voit s'accroître la part provenant des moyens étrangers, cette part était d'environ 16% en 1967 et d'environ 24% en 1973. Selon les données statistiques et en comparaison avec d'autres pays européens, l'activité d'investissement est très intense.

Tableau 5;1. Les taux d'investissements bruts dans quelques pays industriels

Pays	Taux d'investissement					
	1969	1970	1971	1972	1973	1974
Canada	21	21	22	21	22	23
France	25	26	26	26	24	25
Allemagne RF	24	26	27	26	25	22
Italie	20	21	21	20	21	23
Japon	35	35	34	34	37	34
Grande Bretagne	18	18	18	18	18	20
Etats Unis	17	16	17	18	18	18
Danemark	22	22	22	--	23	22
Hollande	24	25	25	23	23	22
Suède	22	22	21	22	22	22
Yougoslavie	34	34	32	28	29	29

Source : Statistical Yearbook 1975, UN, New York, 1976

On voit que la Yougoslavie se place immédiatement après le Japon. On conteste parfois le fait que les taux élevés d'investissements soient une particularité des économies en voie de développement et non des économies développées, mais en Yougoslavie ce sont bien les régions ou les républiques les plus arriérées qui ont les taux les plus élevés (Kosovo, Macédoine, Bosnie et Herzégovine), tandis que les républiques les plus développées, comme la Slovenie et la Croatie se situent au dessous de la moyenne. On peut donc dire que le taux d'investissement est inversement proportionnel au degré de développement économique et l'on peut rajouter, malheureusement avec le taux de productivité du travail.

Quelle était l'efficacité de ces investissements ? En se servant de la méthode de Harrod-Domar (1) qui calcule l'efficacité en fonction de la croissance économique et l'investissement en capitaux, on a constaté que pour la période 1953-1973, il fallait investir dans les fonds fixes de production 3,4 dinars d'investissement brut pour que le produit social s'accroisse de un dinar.

1) Voir Harrod R.F., "An Essay in Dynamic Theory", The economic journal, June 1939, et Domar D.E., "Economic growth", in Economic approach, Am. Econ. Review, May 1952.



On a constaté aussi que pendant la première décade de cette période il avait fallu 2,7 dinars par rapport à 3,8 dinars pendant la seconde décade. Cette évolution montre qu'il y a une tendance à la baisse de l'efficacité économique. L'économiste Dragomir Vojnic suggère que au cours de cette phase de développement, le taux de croissance économique doit être un peu plus élevé que dans les années précédentes. (1)

S'il existe un déséquilibre entre les investissements et la productivité, cela se répercute sur le revenu, la question se pose alors de savoir où trouver et prendre l'argent. La Constitution yougoslave oblige les entreprises qui opèrent selon le principe de maximisation du revenu à respecter, dans la répartition du revenu, la part qui va à l'accumulation nécessaire pour la reproduction élargie. Donc, les critères de répartition entre l'accumulation et la consommation sont fixés socialement car le revenu lui-même est considéré comme un produit du travail social global et non comme le bénéfice d'une collectivité prise isolément.

La structure de l'accumulation sociale nécessaire pour la reproduction élargie, est formée, non seulement de l'accumulation réalisée par l'entreprise, mais aussi de l'épargne de la population, de l'accumulation venant de l'étranger et de l'amortissement. Or, il est très intéressant de voir que l'épargne de la population représente une part de plus en plus importante dans l'accumulation sociale (qui reste sous forme de crédits disponibles pour les investissements). Alors que les moyens d'accumulation venant du secteur social sont en baisse, la part de l'accumulation venant de l'épargne est en hausse constante.

Tableau 5.2 - Structure des sources de l'accumulation sociale

	1962	1964	1966	1968	1970	1972	1974	1976
Total du secteur social	92,2	93,4	82,1	83,4	73,2	67,3	70,9	67,6
Population	8,3	9,6	23,5	25,1	26,6	35,6	29,1	32,4

Source : Comptabilité de la Banque Nationale du FNRY

L'augmentation sensible de la part de l'épargne de la population pourrait être interprétée de manière positive, mais aussi de manière négative. Positivement, on pourrait dire que l'épargne est un indice du bien-être de la population, capable de mettre de côté une part toujours plus grande de son revenu. On pourrait dire également que c'est un signe de confiance de la population dans le système, dans sa stabilité et son fonctionnement régulier. Mais d'autre part, les économistes indiquent que l'accumulation réalisée par la répartition au profit des salaires ou des revenus personnels se fait au détriment de l'accumulation sociale, elle se privatise donc et perd ainsi sa fonction première en affaiblissant la capacité de l'économie à se reproduire dans des cadres toujours plus larges.

1) Voir Dragomir Vojnic, *Investicije i ekonomski razvoj* (Investissements et développement économique), Ekonomski Institut, Zagreb, 1970, p.99-125.



C'est alors l'indice d'une stagnation, d'une perte de vitesse dans la planification de la croissance économique. Bien entendu, en Yougoslavie, on est hostile aux mesures de nivellement (unavnilovka) des revenus personnels. Mais, si le taux assez élevé d'inflation (de 15 à 21%) n'est pas capable de ruiner l'épargne individuelle, il faut penser à reconsidérer le mécanisme de répartition des revenus, et ceci d'autant plus que les entreprises productives ont des dettes de plus en plus importantes. On commence à entendre les dirigeants dire que les "ouvriers dévorent les capitaux".

Quand on aborde les problèmes de la reproduction élargie dans l'économie, on se heurte immédiatement au problème des crédits et des dettes, liés à une faiblesse de l'autofinancement de l'entreprise. En général, après la désétatisation des banques et des communautés territoriales (Fédération et Républiques), le capital destiné à la reproduction élargie s'est trouvé principalement concentré dans les banques. Les entreprises ne disposaient que d'environ 30% des moyens pour les investissements. La conséquence en a été la dépendance toujours plus grande des entreprises vis à vis des banques et des crédits.

Au cours des dernières années, environ 50% de l'accumulation totale dans l'économie, a été réalisée sur la base des intérêts provenant des emprunts et de la sorte, des facteurs situés en dehors du travail associé. (de l'entreprise) se sont trouvés disponibles. Au cours de cette période chaque dinar de capital permettait d'obtenir 0,70 dinar de crédit, dans l'industrie ce chiffre atteignait un dinar de crédit. En 1972 et en 1973, 100 dinars donnaient droit à 120 dinars pour les crédits d'investissements. Ces chiffres évoquent la situation d'endettement de l'économie. Le capital financier en profitait et tenait ainsi l'industrie sous sa dépendance. Bien que cette dépendance matérielle et financière eut été l'objet de critiques constantes, même de la part des politiciens, les banques n'en restaient pas moins l'instrument essentiel du gouvernement pour contrôler l'activité de l'économie.

On a beaucoup parlé des "centres aliénés du pouvoir financier", qui plaçaient les travailleurs dans les conditions du salariat aboli par ailleurs au niveau de l'entreprise mais maintenu au niveau macro-économique. En effet, de toute la masse des crédits bancaires (environ 200 milliards de dinars) environ 50% (ou 100 milliards de dinars) représentent le potentiel financier autonome ne correspondant ni à une économie associée autogestionnaire, ni à l'épargne de la population, ni à du capital étranger. Cela signifie, constate D. Vojnic : chef de la Commission du Plan, qu'environ 50% de la masse des crédits provient du capital dit d'Etat. On voit ainsi, où se trouve concentré le pouvoir financier et social. Une des tâches de la nouvelle Constitution de 1974 a été d'éliminer ces "centres aliénés du pouvoir social". Finalement, il faut avouer, écrit D. Vojnic, que les rapports dans le système de reproduction sociale élargie, aussi bien dans la sphère de formation de l'accumulation que dans la sphère de mise à disposition de cette accumulation ont déterminé les très importantes différences dans le mouvement des cours financiers et matériels au sein de l'économie yougoslave lors de la période passée. Ces grandes différences dans le mouvement des cours financiers et matériels de l'économie ont créé des conditions très favorables pour le développement des centres de pouvoir financier et économique, des rapports capitalistes, des tendances techno-managériales et monopolistiques, des rentiers...etc. En d'autres mots, cela signifie que ces différences dans les



cours ont donné les cadres matériels (et par conséquent institutionnels) favorables à l'intensification des conflits existant dans l'économie et dans la société et à l'aggravation des situations conflictuelles diverses (économiques entre autres)."(op.cit. p.108-109).

Pour remédier à cette situation, la nouvelle Constitution a recommandé, et les organisations socio-politiques ont essayé de la mettre en application, la concentration de l'accumulation sociale par l'association autogestionnaire du travail et des moyens disponibles sur la base de contrats et de pactes autogestionnaires entre différentes organisations de travail associé et ceci, suivant le critère de la maximisation du revenu. Ces types de contrats et de pactes devaient ensuite s'accorder avec le Plan de développement économique, un plan qui laisse aux organisations de base suffisamment de flexibilité et de souplesse pour leur activité autonome.

5.3 - Problèmes de répartition du revenu et de productivité du travail

En ce qui concerne la répartition du revenu, l'analyse économique a dévoilé deux faits dominants :

- premièrement : une part du revenu, qui n'était pas le résultat du travail dans l'organisation de travail associé en question, avait été distribuée sous forme de revenu personnel,
- deuxièmement : certaines organisations, jouissant d'une position privilégiée ou monopolistique sur le marché, ont pu distribuer des revenus personnels beaucoup trop élevés au lieu de les investir dans le processus de la reproduction sociale élargie. Ainsi, le financement déficitaire des investissements, analysé précédemment, était-il accompagné d'une conjoncture particulière pour la distribution des revenus personnels.

Une série de conséquences négatives proviennent de cet état de choses :

- 1) l'infraction au principe socialiste de rémunération selon le travail accompli;
- 2) l'élargissement de l'éventail des salaires dans les organisations différentes pour les mêmes quantités et qualités de travail, ce qui a entraîné des inégalités injustifiées dans la distribution du revenu;
- 3) l'augmentation de l'instabilité des critères économiques;
- 4) l'intensification de l'inflation et des contradictions existantes dans le système économique.

La réaction à cette situation a amené une nouvelle définition du revenu, qui dès lors n'est plus le résultat des efforts des individus ou des groupes mais de la société tout entière. "Le revenu est une part du produit total de la société, lequel est acquis sous forme monétaire par les ouvriers dans une organisation de base comme reconnaissance sociale de leur travail social dans les conditions de la production socialiste marchande. Les ouvriers disposent de ce revenu dans leur organisation de base en vertu de leur droit de décider de l'utilisation des moyens sociaux". (Loi sur le travail associé, 1976. Art. 45, 1).

Cette définition signifie que, dans la distribution du revenu, on doit respecter, non seulement les résultats du travail obtenus par une collectivité productive, mais aussi le critère social de la productivité du travail.



Quels sont les critères sociaux dont il faut tenir compte dans la distribution du revenu ?

Les critères objectifs qui doivent être utilisés dans la distribution entre accumulation et consommation, conformément à une accumulation programmée, sont les suivants :

- 1) l'application effective du principe de rémunération selon le travail, en prenant comme base le travail vivant et le travail passé;
- 2) le respect pour les critères sociaux de la productivité du travail et ceci, particulièrement dans les secteurs et les branches où la reproduction sociale est technologiquement et économiquement très interdépendante et liée;
- 3) la conjonction du système d'accumulation (particulièrement de la part qui sert à la distribution planifiée) avec la politique de développement;
- 4) l'accumulation programmée ne peut être conçue de manière adéquate qu'en tant que composante très importante de la planification autogestionnaire.

Il est clair que, au lieu d'être dans les compétences des collectivités de travail autonome, la répartition du revenu devient de plus en plus l'objet de la planification et du fonctionnement du système économique dans son ensemble. Il est clair aussi qu'une telle orientation signifie l'abandon de la conception libérale ou proudhonienne de la pleine autonomie des entreprises, et suppose par conséquent leur intégration organique dans le système économique global. On pourrait se demander si cette limitation de l'autonomie ou de l'esprit d'entreprise ne nuit pas à la productivité du travail et aux initiatives des collectivités et des individus. Il est très difficile de répondre clairement, bien que la baisse de la productivité plaide apparemment en faveur d'une telle hypothèse. Mais, dans cette étape du développement, d'autres facteurs sont certainement influents.

Fundação Cuidar o Futuro

Sans aucun doute, ces mesures de "globalisation" de la reproduction sociale ont eu pour but de placer sous contrôle des dépenses superflues, notamment celles qui entraient dans les dépenses personnelles sous formes de salaires et qui exerçaient une pression inflationniste constante. En obligeant les entreprises à davantage tenir compte de l'accumulation propre, on agissait en même temps contre l'endettement et les manipulations des crédits. On obligeait ainsi les entreprises à se concentrer davantage à l'amélioration de la productivité du travail, ou, comme l'on dit, à la "mobilisation des réserves internes". On agissait aussi contre les inégalités dans les rémunérations. En bref, le concept de cette accumulation programmée contenait les intentions et les idées suivantes :

- 1) l'affirmation du caractère social de la propriété ainsi que des moyens de production et du revenu;
- 2) l'application plus effective du principe de la rémunération selon le travail, en tenant compte du travail vivant et du travail passé;
- 3) le renforcement de la capacité d'accumulation et de reproduction de l'économie yougoslave;
- 4) la diminution et l'élimination des différences existant entre les investissements bruts, réellement engagés et l'accumulation monétaire;
- 5) la diminution et la réduction au minimum des investissements qui sont déficitaires;
- 6) la diminution des différences dans les revenus personnels pour la même qualité et la même quantité de travail, tout en respectant certaines particularités régionales et historiques;
- 7) la réduction essentielle de la possibilité de verser la part du revenu qui n'est pas le résultat du travail dans les revenus personnels;



8) une meilleure liaison du système d'accumulation et du système de reproduction sociale élargie avec le système de planification autogestionnaire, ce qui signifie une meilleure liaison entre le système économique et la politique de développement;

9) l'augmentation de la stabilité économique et la suppression des causes les plus importantes de l'inflation;

10) le renforcement de l'institution de l'autofinancement.

La productivité du travail est l'indice le plus sûr du développement qualitatif de l'économie et de la société. L'accroissement de la productivité du travail est lié à deux phénomènes :

1) l'un est la diminution du travail vivant (la main d'oeuvre) par rapport au travail passé ou "objectivé" (l'équipement), mais avec une diminution commune de l'un ou de l'autre dans l'unité de production;

2) l'autre est exprimé dans la diminution du travail productif utile (des producteurs divers) par rapport au travail socialement utile mais improductif.

Ces effets sont conditionnés par le développement des forces de production, particulièrement de la technologie, ils expriment la croissance globale de la productivité sociale.

Pour des raisons d'ordre méthodologique, les économistes yougoslaves, ne disposent pas de données sur la productivité globale du travail (dans le sens d'une quantification des fonctions productives en question), et ceux qui s'y intéressent se basent, pour la plupart, sur la productivité du travail vivant (en cours) ou sur l'efficacité économique et la rentabilité des investissements.

Les données disponibles indiquent que pour la période 1953-1973, la productivité du travail a été meilleure au cours de la première décade que de la seconde. (L'analyse comparative sur la productivité du travail dans les périodes capitaliste, étatisée et autogestionnaire, se réfère principalement à cette période initiale et va jusqu'en 1960, lorsque les taux de croissance et d'investissement étaient très élevés). L'analyse montre que les facteurs qualitatifs de développement au cours de la période 1971-1975, sont en baisse constante.

Cette baisse de productivité est inquiétante, car, ainsi que le souligne D.Vojnic, au cours de cette période, "on assiste à un processus d'équipement intense en capitaux et en moyens techniques du travail vivant et parallèlement à un processus de promotion également intense au niveau des qualifications professionnelles. Ceci signifie que, au cours de cette période, la structure de la qualification a été améliorée." (op. cit. p.155).

Les données statistiques montrent que, pour l'année 1971, 2,4 millions d'employés, soit 58% de tous les employés, avaient une formation professionnelle élevée et moyenne. Ces dernières années, ces données se sont encore améliorées ce qui nous permet de dire que la Yougoslavie n'est plus en retard par rapport aux autres pays industrialisés de l'Europe occidentale. Ceci indique que la Yougoslavie vient d'entrer dans une phase où le développement économique est de plus en plus dépendant du progrès technologique (y compris le facteur humain). Ce sont les facteurs qualitatifs de l'organisation qui deviennent de plus en plus déterminants pour la productivité du travail.



Si les facteurs humains deviennent plus importants dans la productivité du travail, on peut prétendre que ce sont aussi les facteurs idéologiques et politiques qui jouent un rôle déterminant. En effet, on ne peut pas planifier le développement économique sans un développement politique et idéologique adéquat. Ici, nous nous heurtons de nouveau au problème traité dans le chapitre précédent, celui du "climat général" de la société, climat conditionné par les relations démocratiques en son sein.

"Du point de vue de l'évolution de la productivité du travail au cours de la décade passée, écrit Vojnic, ou du point de vue des causes du retard afin de leur trouver des solutions permettant de poursuivre les tendances positives, il est particulièrement intéressant de noter que le taux de croissance de la productivité sociale dans l'économie globale et dans l'industrie au cours de la période quinquennale 1971-1975, a été presque de moitié inférieur au taux de la période 1966-1970." (ibid. p. 156).

Selon D. Vojnic, la cause fondamentale d'une telle évolution serait la tendance à réaliser le revenu en augmentant les prix au lieu d'améliorer la productivité du travail par une meilleure utilisation des capacités de production, au lieu de diminuer les frais de production, bref, au lieu de lutter pour l'augmentation de l'efficacité de l'économie. (1)

Fundação Cuidar o Futuro

- 1) Pour étudier la conception et le fonctionnement du système économique yougoslave, on peut consulter en langues étrangères :
- Itschak Adizes, Industrial Democracy : Yugoslav Style, New York, London, 1971
- Bicanin Rudolf, Economic policy in Socialist Yugoslavia, Cambridge, 1973
- Branko Horvat, Essay on Yugoslav society, Sharpe Ed., New York, 1970
- Leman Gudrun, Das jugoslawische Modell, Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt, 1976
- Milen kovitch Deborah, Plan and market in Yugoslav economic thought, New Haven and London, 1971
- Vanek Jaroslav, The economics of workers management : A Yugoslav case study, London, 1971;
- B. Horvat, M. Markovic, R. Supek, Self-governing socialism, 2 vol., Sharpe Ed. New York, 1975;
- F. Singleton, Twentieth century Yugoslavia, New York, 1976
- Wachtel H.M., Workers Management and Wage differentials in Yugoslavia : The theory and practice of participatory socialism, Ithaca, Cornell Univ. 1973
- Ward B. The socialist economy, New York, Random house, 1968
- World bank, Yugoslavia : Development with decentralization, John Hopkins. Univ. London, 1975.

Pour les analyses plus récentes, se reporter aux textes yougoslaves.



CONCLUSIONS GENERALES

1. Si l'on s'en tient à la conception traditionnelle selon laquelle l'efficacité d'un système socio-politique peut être mesurée par la productivité sociale (productivité du travail, taux de croissance, élévation du niveau de vie ...etc), les résultats obtenus par extrapolation pour les tendances de longue durée montrent qu'en Yougoslavie, le système étatiste (1945-50 : dit de "socialisme administratif") a été plus efficace que le système capitaliste (1913-1940) mais que le système d'autogestion socialiste (1950-70) a été encore plus efficace que ne l'était le système étatiste (B.Horvat, 1970). La conclusion logique est que la décentralisation économique et politique d'un côté et la participation démocratique et autogestionnaire de l'autre, sont des facteurs qui ont des effets positifs sur l'efficacité sociale et économique. Le système est donc devenu plus efficace.

2. Lorsque l'on étudie la période de l'autogestion ouvrière et sociale (1950-80), on y découvre des oscillations du développement sensibles et de courte durée, mais on y découvre aussi une oscillation plus longue qui montre que la période initiale de l'autogestion a été accompagnée d'une productivité très élevée. Celle-ci a été suivie d'une période qui dure encore et montre à partir de 1970, un fléchissement constant de l'efficacité sociale (baisse de la productivité sociale, chômage, endettement des entreprises). Or, paradoxalement, on assiste au maintien du niveau de vie (préservé grâce aux emprunts et aux crédits). L'évolution du système autogestionnaire a dévoilé certaines contradictions internes et certaines difficultés de fonctionnement, ceci a entraîné des changements institutionnalisés dans les organisations de base...etc mais sans amélioration perceptible jusqu'à présent.

La conclusion première qui s'impose au sujet de cette évolution contradictoire est la suivante : l'introduction d'un nouveau système socio-politique plus démocratique peut avoir des effets positifs sur l'efficacité sociale, mais ces effets ne resteront qu'immédiats si l'on ne parvient pas à résoudre certaines contradictions et difficultés de fonctionnement dues tant au passage de l'ancien au nouveau système qu'à l'établissement d'un système nouveau. Ces contradictions, propres à un système historiquement nouveau, sont dans une grande mesure imprévisibles.

3. Quand on examine l'efficacité socio-économique d'un système social quelconque, on est obligé de faire abstraction de deux facteurs qui agissent toujours, à savoir : les conditions historiques particulières (tradition, position géo-politique, histoire concrète précédant les changements sociaux...etc) et la mauvaise politique gouvernementale ("le système est bon mais le gouvernement est incapable" est une constatation fréquente).



Pour illustrer la dernière thèse, rappelons que l'économiste B. Horvat a pu démontrer que les mesures gouvernementales ne correspondaient pas à la logique des oscillations des crises cycliques de courte durée que l'on peut observer dans toutes les économies de marché. On peut considérer comme une "mauvaise politique" la tolérance ou la passivité des dirigeants (le Parti se situe au dessus du gouvernement dans ce cas) à l'égard de la croissance continue des inégalités sociales (enrichissement des couches moyennes et dirigeantes), de la corruption économique (trop grande tolérance envers les actions frauduleuses de toutes sortes), de la faiblesse ou de l'absence de contrôle public ou institutionnel des activités économiques ou sociales (susceptibles d'entraîner des dégâts pour la société), de la paralysie de l'opinion publique et du freinage des initiatives des citoyens...etc. Tous ces phénomènes sont observables et sont fréquemment soumis à la critique, dans la presse, mais ils font rarement l'objet de recherches systématiques. Ils font cependant partie de ce que l'on appelle le "climat social général". On sait que, au cours de la dernière décennie, ce climat s'est certainement détérioré par rapport à la décennie précédente.

4. Toutes les données indiquent que, avec la décentralisation du système économique et politique (à la base), l'introduction de l'autogestion ouvrière et sociale à partir de 1950, a donné des résultats positifs :

- augmentation de la productivité du travail et rapidité de la croissance économique;
- intensification de la participation et des initiatives individuelles et collectives d'ordre économique, politique et culturel;
- amélioration des relations entre les nationalités, les républiques et les groupements ethniques.

Il serait très difficile de contester ces résultats même si l'on prend en considération le fait que tout changement, dans le sens d'une libéralisation vis à vis d'un système centralisé étatiste doit entraîner l'éclosion d'un élan nouveau et donc d'un mouvement social de type "ondulatoire" (en déclin à partir de 1970) d'un côté, et de l'autre, d'un mouvement encore plus profond issu de la fin de la guerre de libération et de la reconstruction socialiste du pays. Ce dernier mouvement décline aussi de plus en plus dans le sens d'une "détotalisation du mouvement révolutionnaire".

5. La satisfaction et l'attachement à l'autogestion se maintiennent dans la population travailleuse, malgré les nouvelles contradictions qui se manifestent au sein d'un système lui-même :

- exploitation mutuelle des collectivités autogérées (avec domination des organisations financières : banques, commerce extérieur) ;
- renforcement de la bureaucratie à l'intérieur de l'entreprise, dûe aussi aux difficultés sur le marché des produits finis et du capital;
- apparition des grèves de protestation (de courte durée) contre les déboires financiers et commerciaux, contre les inégalités criantes dans les rémunérations du même type de travail ou contre les privilèges inadmissibles des dirigeants ou des "techno-managers".

Ces conflits révèlent les défauts inhérents au système lui-même :

- le formalisme juridique dans la position des entreprises à l'égard du marché
- et - le fonctionnement de l'économie qui, en général, favorise les banques par rapport aux industries de base. Ce formalisme juridique est lié



à une conception "individualiste" ou "libérale" du statut de l'entreprise provoquant la parcellarisation ou l'atomisation de l'économie au nom de son autonomie apparente alors qu'en fait, elle est de plus en plus soumise au capital financier et aux interventions de la bureaucratie politique, locale et fédérale. Il est, dès lors évident que le système d'autogestion n'a pas su trouver une "régulation intérieure" de l'économie malgré le rôle du marché, capable d'assurer son fonctionnement autonome. La réponse à cette situation a été l'accroissement de l'intervention politique (en premier lieu du Parti, et, dans une moindre mesure des syndicats) qui a trouvé son expression dans la nouvelle Constitution de 1974.

6. L'étude comparée la plus importante qui ait été réalisée jusqu'à présent est celle du groupe IDE (1978) comprenant douze pays (Suède, Norvège, Finlande, Danemark, Hollande, Belgique, Grande-Bretagne, France, Italie, Allemagne RF, Yougoslavie et Israël), cette étude a montré la supériorité de la Yougoslavie par rapport aux autres pays en ce qui concerne la participation institutionnalisée : de jure et réelle : de facto, des travailleurs et des employés. Il est important de voir que cette étude constate que la régulation légale ou institutionnelle agit directement sur la démocratisation des rapports humains à l'intérieur de l'organisation. L'autogestion ouvrière favorise directement l'égalisation des influences au sein de l'entreprise. Les auteurs de cette étude disent expressis verbis qu'"en somme, à l'exception de la Yougoslavie, la plupart des organisations tendent à être centralisées, formalisées et non démocratiques, c'est à dire à être centrées sur la direction (management)". Malgré une évolution économique défavorable au cours des dernières années en Yougoslavie, le système d'autogestion conserve un net avantage en ce qui concerne l'influence et l'engagement des travailleurs dans la gestion de leurs affaires.

7. Cet avantage, qui se confirme dans les organisations productives ou dans la sphère économique et industrielle, donc sur le plan horizontal de l'organisation du pouvoir social, ne se confirme malheureusement pas sur le plan vertical c'est à dire par rapport aux organisations politiques et représentatives comme c'est le cas pour le système de délégations. On peut dire que la participation, et par conséquent, la démocratisation des relations sociales se réalisent beaucoup mieux au sein des communautés de travail qu'au sein des communautés de vie, telles que les communautés locales, les communes et même, au niveau des organisations supérieures, les républiques. On pourrait en conclure que les organisations de travail, étant segmentaires ou mono-fonctionnelles, favorisent davantage l'intégration sociale que les organisations poli-fonctionnelles ou globales (comme les communautés locales par exemple). C'est surtout le cas pour les agglomérations plus importantes (villes moyennes et grandes). Dans les organisations de travail, il est plus facile de réaliser les formes de la démocratie directe, car le contrôle et l'influence de tout membre est plus immédiat que dans les communautés locales. On a d'ailleurs constaté la présence d'une tendance à la privatisation et à la passivité des citoyens, une tendance qui est beaucoup plus marquée dans la vie publique que dans les entreprises en raison de la plus grande pression de l'appareil politique et du contrôle total des mass média dans la première, tandis que dans les entreprises, cette pression a des effets moins directs et moins visibles.



8. Quand nous avons constaté qu'il existait une contradiction dans la participation de la population sur le plan vertical et horizontal, nous avons en vue, en premier lieu, le fait que la sphère politique était contrôlée par un Parti politique en possession de la domination quasi-absolue du pouvoir social organisé. Ce contrôle politique, qui vient d'en haut et reste fortement centralisé, se heurte aux tendances pluralistes et décentralisées qui viennent d'en bas. Constitutionnellement, cette domination du Parti politique est assurée et si des conflits surgissent entre des tendances autogestionnaires et un pouvoir centralisé, ces conflits doivent se terminer par la victoire des forces politiques. La conséquence immédiate d'une telle situation est la passivité croissante des citoyens dans les organisations où ils sont incapables de faire valoir leur volonté, notamment dans les organisations politico-territoriales. Le système de délégations qui prévoit une participation massive de la population dans la législation et le gouvernement des affaires sociales, se heurte à des obstacles qui, pour des raisons institutionnelles, lui sont inhérents :

- premièrement : le système de votes à deux degrés - les citoyens élisent d'abord les délégations et ces délégations choisissent ensuite des délégués pour les différents conseils - coupe la communication entre les citoyens et les délégués (nommés par les organisations politiques) et les derniers restent anonymes aux yeux des premiers ;

et - deuxièmement : les organisations politiques avec leurs réunions, présentant un organe législatif à part constitutionnellement privilégié, envoyant ses représentants directement dans les conseils socio-politiques, détiennent une position prédominante et un pouvoir monopolistique qui devient plus marqué au fur et à mesure que l'on progresse dans l'échelle hiérarchique. (Ainsi, par exemple, à la base des délégations, on ne trouve que 10,6% des membres de la Ligue des communistes, et chez les délégués supérieurs, on en trouve 91,6% soit presque la totalité). Ceci amène la passivité croissante des citoyens, pour lesquels, la domination du pouvoir au sommet (par un Parti politique) est claire, alors que les manières d'accéder à ce sommet restent obscures, la médiation entre le sommet du pouvoir et la base étant entravée par la complexité et la mauvaise communication au sein du système lui-même.

9. On a pu constater que le système de communication, dans la sphère publique était très déficient, que les communications formelles mais aussi informelles - toutes deux importantes pour le fonctionnement normal de la société - ne fonctionnaient pas. Quant on veut mobiliser à la base tous les facteurs prévus par la procédure, le processus de décision exige un temps optimum de 4 à 6 mois, ce qui est trop long. La conséquence pratique est que l'on doit attendre trop longtemps pour que soient prises des décisions qui arrivent généralement trop tard, et lorsque l'on doit se décider de façon urgente, l'administration a les mains libres. Ceci renforce le rôle de la bureaucratie qui devient de la sorte la seule institution "efficace".

Pour améliorer cette situation, il faudrait mettre sur pied un système de communication efficace, ce qui relève des "communologues", mais il faudrait surtout éliminer les défauts institutionnels qui freinent l'identification et la perception des activités des délégués de la part de ceux qui les ont élus. Le rôle médiateur du Parti politique qui, pour de nombreuses personnes semble désormais indispensable, pourrait, dans ce cas, être remplacé par les citoyens eux-mêmes.

