

Schweizerische Zeitschrift für Soziologie

herausgegeben von der Schweizerischen Gesellschaft für Soziologie
mit Unterstützung der Schweizerischen Geisteswissenschaftlichen Gesellschaft
(Schweizerische Akademie der Geisteswissenschaften)

Revue suisse de sociologie

publiée par la Société suisse de sociologie
avec l'aide de la Société suisse des sciences humaines
(Académie suisse des sciences humaines)



Inhaltsverzeichnis / Table des matières

CHARLES M.: Geschlechterspezifische Arbeitsmarkt-Segregation in der Schweiz	1- 27
BLOCHET-BARDET A., GILLIOZ L., GOERG D. & GOGNALONS-NICOLET M.: Les femmes cadres en Suisse: un défi à l'égalité professionnelle	29- 46
JAEGER C., BIERI L. & DUERRENBERGER G.: Berufsethik und Humanisierung der Arbeit	47- 62
BOLLE DE BAL M.: Aspirations au travail et expérience du chômage: crise, déliance et paradoxes.	63- 83
FRICKER Y.: Le vote ouvrier. Un réexamen méthodologique de l'impact politique de la stratification sociale	85-104
WAGNER K.: Über Prozesse der Etikettierung und Gegenetikettierung	105-122
Buchbesprechungen / Bibliographie critique	123-132
Zusammenfassungen / Résumés / Summaries	133-141

Schweizerische Zeitschrift
für Soziologie
Revue suisse de sociologie

Contents of Volume 13 (1987) Number 1

CHARLES M.: Sex Specific Job Market Segregation in Switzerland	1- 27
BLOCHET-BARDET A., GILLIOZ L., GOERG D. & GOGNALONS-NICOLET M.: Women in Leading Position: A Challenge to Job Equality	29- 46
JAEGER C., BIERI L. & DUERRENBERGER G.: Professional Ethics and the Humanization of Labor	47- 62
BOLLE DE BAL M.: The Desire to Work and the Experience of Unemployment: Crisis, Detachment and Paradoxes	63- 83
FRICKER Y.: How Do Workers Vote?	85-104
WAGNER K.: On the Processes of Labling and Counter-Labeling	105-122
Bibliography	123-132
Summaries	133-141

ISSN 0379-3664

Erscheint dreimal jährlich
Publié trois fois par an
Verwaltung / Administration:
Imprimerie Corbaz S.A., CH-1820 Montreux
Printed in Switzerland

GESCHLECHTERSPEZIFISCHE ARBEITSMARKT-SEGREGATION IN DER SCHWEIZ

Maria Charles

Soziologisches Institut, Universität Zürich
Zeltweg 63, - CH 8032 Zürich

1. Einleitung ¹

In den industrialisierten Staaten bleiben immer mehr verheiratete Frauen - auch Mütter von Kleinkindern - ohne Unterbrechung berufstätig, was zu einer wesentlichen Zunahme der allgemeinen Frauenberufstätigkeit in die letzten zwanzig Jahren beigetragen hat (Blau, 1984 Jonung, 1984 Willms, 1981). Auch in der Schweiz ist die Frauenerwerbsquote zwischen 1941 und 1974 langsam angestiegen (Held & Levy, 1974), verzeichnete aber in den Rezessionsjahren 1974-76 wieder einen 4-prozentigen Rückgang (Eidgenössische Kommission für Frauenfragen, 1987). Seither hat der Prozentsatz der erwerbstätigen Frauen ab 15 Jahren auf 42,1 im Jahr 1980 zugenommen und zu einem Arbeitsmarktanteil der Frauen von 36,2 Prozent geführt.² Von den verheirateten Frauen waren 1980 33,7 Prozent erwerbstätig, im Vergleich zu 31 Prozent im Jahr 1970 (Hofmann, 1977). Angesichts dieser allgemeinen Zunahme stellt sich auch die Frage, wieweit sich die berufliche Chancenstruktur für Frauen verändert hat. Will man dies untersuchen, muss man sich mit dem Phänomen der Geschlechtersegregation des Arbeitsmarktes befassen.

Der Ausdruck "geschlechterspezifische Arbeitsmarkt-Segregation" bezieht sich auf die sehr unterschiedliche Verteilung von Männern und Frauen auf verschiedene Berufe. Ein Beruf, ein Gewerbe oder ein ganzer Industriesektor, der überproportional von einem Geschlecht dominiert ist, wird hier als geschlechtersegregiert definiert. Ähnlich wird ein Arbeitsmarkt als geschlechtersegregiert bezeichnet, in welchem die Arbeit von Männern und Frauen nach Betrieb, Beruf, Branche oder Industriesektor getrennt ist.

¹ Ich möchte Raymond Cléménçon für seine redaktionelle Hilfe danken.

² Die Zahlen wurden auf Grund der Statistiken aus dem Bundesamt für Statistik, 1985, berechnet.

Geschlechterspezifische Segregation ist eine sehr auffallende und stabile Eigenschaft der Arbeitsmärkte in Industrieländern, die oft als einer der wichtigsten Faktoren zur Festsetzung, Erhaltung und Legitimierung der niedrigeren Löhne und der Benachteiligung von Frauen beim beruflichen Aufstieg betrachtet wird (Reskin & Hartmann, 1986 ; Treiman & Hartmann, 1981 ; Blau, 1977 ; Bergmann, 1974 ; Edwards, 1975). Dass die Entlohnung für Bildung, Erfahrung oder spezifische Fähigkeiten geschlechterabhängig ist, ist empirisch sehr gut dokumentiert (Treiman & Roos, 1983 ; England, 1982 ; Blau, 1984 ; Bornschie, 1984 ; Bielby & Baron, 1986). Berufe, in welchen Frauen stark konzentriert sind, sind durch tiefere Löhne, geringere Aufstiegsmöglichkeiten, weniger "on the job training" und schlechtere Arbeitsbedingungen gekennzeichnet als vergleichbare "Männerberufe" (Stevenson, 1975 ; Kanter, 1977 ; Treiman & Hartmann, 1981 ; Eidgenössische Kommission für Frauenfragen, 1987). Nach Treiman & Hartmann (1981) kann 35-40 Prozent des Lohnunterschieds zwischen Männer und Frauen auf strukturell tiefere Löhne in "Frauenberufen" und ein weiterer wesentlicher Teil dieser Varianz auf Lohnunterschiede zwischen durch Frauen oder Männer dominierte Betriebe zurückgeführt werden (Blau, 1977).

Neben diesen wirtschaftlichen Folgen, bestehen auch kulturelle Folgen der Segregation. Arbeitsmarkt-Segregation und die damit verbundene scharfe Einschränkung der beruflichen Chancen und Anreize in Frauenberufen, verstärkt die traditionelle Rollenverteilung in der Familie. Wirtschaftlich gesehen scheint es auf Grund dieser beruflichen Benachteiligungen am vernünftigsten, dass Frauen den Haushalt und die Kindersorge übernehmen, während Männer für die finanzielle Versorgung der Familie sorgen.

Ferner trägt diese Rollenverteilung im Arbeitsmarkt, wonach Frauen fast keinen Zugang zu Kaderpositionen haben und überwiegend in untergeordneten Dienstleistungs- und Karitativberufen angestellt sind (Willms, 1981 ; Wolf & Fligstein 1979 ; Preuss, 1986), zur Perpetuierung der stereotypen, einschränkenden Rollenmuster bei :

"In our view, sex segregation is among the most significant «manifestations of unequal opportunity in the workplace». And perhaps most important, to the extent that sex segregation in the workplace connotes the inferiority of women or contributes to maintaining women as men's inferiors, it has great symbolic importance. We believe that sex segregation is fundamentally at odds with the established goals of equal opportunity and equality under the law in American society" (Reskin & Hartmann, 1986, 17).

Bis jetzt existiert keine systematische Untersuchung der Segregation des schweizerischen Arbeitsmarktes im Sinn der umfassenden Analysen, die in den USA, und bis zu einem gewissen Grad auch in Grossbritannien, Schweden, und der BRD vorliegen. Hier soll der Versuch gemacht werden, eine empirische und theoretische Grundlage für die Untersuchung der Arbeitsmarkt-Segregation in der Schweiz zu schaffen.

In dieser Arbeit werden männliche und weibliche *Ewerbsquoten* zuerst berechnet und international verglichen. Damit wird die Grundstruktur der geschlechterspezifischen Arbeitsmärkte in verschiedenen Industrieländern dargestellt. Im darauf folgenden Abschnitt wird der Grad der geschlechterspezifischen beruflichen *Konzentration* durch verschiedene empirische Verfahren bestimmt. Anschliessend wird der berufliche *Geschlechtersegregations-Index* (GSI) beschrieben und dessen standardisierten und nichtstandardisierten Werte auf zwei Aggregationsebenen für die Analyse des schweizerischen Arbeitsmarktes berechnet. Methodische Probleme bei der Aggregation und der Wahl der Analyseebene werden hier auch behandelt. Der letzte Abschnitt enthält eine *Diskussion* der relevanten Ergebnisse dieser Untersuchung und deren Implikationen für die Theorie, für schweizerische Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und für eine Sozialpolitik. Im Lichte der bestehenden Segregationstheorien werden hier verschiedene empirische Forschungsprogramme zur Erklärung des schweizerischen Segregationsmusters angeregt.

2. Die Daten

Die schweizerischen Daten wurden auf Grund der eidgenössischen Volkszählung von 1980 berechnet. Dort sind alle Berufe in 48 Obergruppen mit 426 spezifischen Subkategorien gegliedert. In der Volkszählung sind all diejenigen im Alter von 15 und mehr Jahren als "Erwerbspersonen" definiert, sofern sie für mindestens sechs Stunden in der Woche in irgendeinem Wirtschaftszweig bezahlt erwerbstätig sind (hier auch als "erwerbsaktiv", oder "am Arbeitsmarkt" bezeichnet). Diese Kategorie schliesst mitarbeitende Familienangehörige, Lehrlinge, Lehrtöchter und auch Personen mit ein, die auf der Suche nach einer Erwerbstätigkeit sind. Zu den "Erwerbstätigen" sind nur diejenigen zu zählen, die zum Zeitpunkt der Zählung eine Tätigkeit ausübten. "Teilbeschäftigte" sind alle, die sich als solche klassifizieren. Wo Angaben fehlten, wurden alle mit weniger als 40 Stunden pro Woche als teilbeschäftigt klassifiziert (Bundesamt für Statistik, 1985).

Die internationalen Daten stammen vorwiegend aus den Volkszählungen der entsprechenden Länder. Die Länderauswahl für diese Analyse wurde auf Grund der Verfügbarkeit von Segregations- und anderen spezifischen Statistiken getroffen. Ein weiteres Kriterium war die Vergleichbarkeit der Daten zu bestehenden schweizerischen Daten. Vor allem aus dem ersten Grund beschränkt sich diese Analyse auf die Industrieländer.

3. Die schweizerischen Erwerbsquoten im internationalen Vergleich

Um die grundsätzlichen strukturellen Eigenschaften des weiblichen und des männlichen Arbeitsmarktes im internationalen Vergleich darzustellen, wurden die Erwerbsquoten für die Schweiz und andere ausgewählte Industrieländer berechnet. Die Erwerbsquote wird hier als der Prozentsatz der Bevölkerung ab 15, bzw. 16 Jahren ³ angegeben, die in ihrem Land als "Erwerbspersonen" betrachtet werden. Sofern möglich wurden hier bei der Berechnung der Erwerbsquoten für alle Länder die neusten Zensus-Statistiken benützt. Um den internationalen Vergleich zu erleichtern, wurden auch ältere Statistiken verwendet, wenn möglich aus dem Jahre 1980, dem Jahr der letzten schweizerischen Volkszählung. Diese Zahlen sind auch zusammen mit den neueren Statistiken in der Tabelle 3.1 dargestellt.

Wie hier zu sehen ist, befindet sich die Schweiz unter den Ländern mit dem höchsten Anteil an erwerbstätigen Männern (1980 knapp hinter Japan). Gleichzeitig gehören Schweizer Frauen zu den am wenigsten erwerbstätigen (42,1%). Bei den nichtstandardisierten Erwerbsstatistiken in der vierten Kolonne der Tabelle 3.1 zeigen nur die BRD und Oesterreich tiefere Werte. Schweden weist demgegenüber für 1980 mit 59,0 Prozent den grössten Anteil erwerbstätiger Frauen auf. Die Männererwerbsquote liegt in der Mitte.

Um die Frauenerwerbsquote unabhängig von der gesamten Erwerbsquote eines Landes besser bestimmen zu können, wurde die Statistik "%F/%M" ⁴ berechnet. Dieser standardisierte Wert gibt Auskunft über das Verhältnis zwischen der Frauen- und der Männererwerbsquote in einem bestimmten Land. Wenn auf diese

³ Ob die Erwerbsquote für Personen ab 15, oder ab 16 Jahren berechnet wurde, wird durch die verfügbare Statistik des betreffenden Landes bestimmt.

⁴ Frauenerwerbsquote geteilt durch Männererwerbsquote.

Weise für die Grösse des Arbeitsmarktes kontrolliert wird, hat unter den untersuchten Ländern die Schweiz die tiefste Frauenerwerbsquote für 1980. Das heisst, dass in der Schweiz die Frauen unter den untersuchten Ländern den kleinsten Anteil am Arbeitsmarkt ausmachen.⁵

Für die Länder, für welche die benötigten Zensusdaten zur Verfügung standen, zeigt die Tabelle 3.2 die Erwerbsquoten für verheiratete Frauen und für verheiratete Frauen mit Kleinkindern. Hier weicht das berufliche Verhalten der Schweizer Frauen am stärksten vom Verhalten der Frauen in andern Ländern ab. 33,7 Prozent der verheirateten Frauen und 33,0 Prozent der verheirateten Frauen mit Kindern unter 7 Jahren sind in der Schweiz am Arbeitsmarkt beteiligt. Dieser Anteil liegt wesentlich tiefer als in Schweden, in der BRD und in den USA. Schweden zeigt hier nochmals weitaus die höchste Frauenerwerbsquote, mit 70,9 Prozent für verheiratete Frauen und 84,2 Prozent für solche mit Kleinkindern im Jahr 1986. Bemerkenswert ist der sehr rapide Anstieg der Erwerbstätigkeit von verheirateten Frauen und Müttern seit 1980 in Schweden.

Bei der Messung der Arbeitsmarktteilnahme darf der Faktor Voll- oder Teilbeschäftigung nicht vergessen werden. Denn in den meisten Ländern ist Teilbeschäftigung nur in bestimmten, meistens in Frauenberufen möglich und damit sehr relevant für die Untersuchung der Arbeitsmarkt-Segregation. Schweden zeigt zwar eine sehr hohe Frauenerwerbsquote, hat aber auch die höchste Proportion der teilbeschäftigten Frauen (Roos, 1985). Obwohl tiefer als in Schweden, ist die Teilbeschäftigungsquote auch in der Schweiz sehr hoch, besonderes unter verheirateten Frauen und Müttern. Im Jahr 1980 waren z. B. nur 36,8 Prozent der berufstätigen Schweizer Frauen mit Kleinkindern vollbeschäftigt.⁶ Demgegenüber beträgt die Vollbeschäftigungsquote in den USA mehr als 66 Prozent bei berufstätigen verheirateten Frauen mit Kindern unter 6 Jahren (Hayes & Kamerman, 1983).

⁵ Die Frauenerwerbsquote ist in den meisten anderen Ländern für welche Zahlen vorliegen seit 1980 rapid angestiegen. Es ist zu vermuten, dass diese Quote auch in der Schweiz in den letzten sechs Jahren zugenommen hat. Zu beachten ist auch, dass südeuropäische Länder, welche gemäss anderen Forschungsergebnissen relativ niedrige Frauenerwerbsquoten aufweisen, hier nicht eingeschlossen sind.

⁶ Eigene Berechnungen, auf Grund unveröffentlichter Tabellen des schweizerischen Bundesamts für Statistik, 1980.

4. Geschlechterspezifische Konzentration

Betrachtet man die schweizerische Volkszählung von 1980, so lässt sich folgendes beobachten: Am schweizerischen Arbeitsmarkt, auf dem Frauen 36,2 Prozent ausmachen, enthalten 259 (47,9%) der 541 spezifischen Berufskategorien mehr als 90 Prozent Männer. Demgegenüber sind nur 42 (7,8%) der Berufe zu mehr als 90 Prozent durch Frauen besetzt. Zusammen sind also 301 (55,6%) Berufe zu mehr als 90 Prozent segregiert.

Einen ersten Eindruck über die geschlechterspezifische Berufsverteilung eines Landes kann durch die Untersuchung der Berufe gewonnen werden, in denen sich entweder Frauen oder Männer zu hohem Grad konzentrieren. Für die Schweiz wurde diese Untersuchung auf zwei Arten durchgeführt. Zuerst wurde untersucht, in welchen Berufen die grösste *Anzahl* der Männer, bzw. der Frauen beschäftigt sind. Die Tabellen 4.1 und 4.2 zeigen die 10 absolut grössten Berufskategorien für Männer und Frauen sowie ihre Geschlechterverteilung. Das zweite Verfahren zur Messung der Konzentration untersucht die *Mann/Frau-Zusammensetzung* der einzelnen Berufe und berechnet den Arbeitsmarkt-Anteil der nach Geschlechter segregierten oder integrierten Berufe, wobei Berufe mit proportional gleichmässiger Partizipation von Frauen und Männern als integriert bezeichnet werden. Die am meisten segregierten Berufe und ihre prozentuale Mann/Frau-Zusammensetzung sind in der Tabelle 4.3 und 4.4 dargestellt. Die Tabelle 4.5 zeigt die Berufe, die am meisten integriert sind.

4.1. Die zahlenmässig grossen Berufe

Die dritte Kolonne in der Tabelle 4.1, bzw. 4.2 zeigt den additiven Anteil der gesamten männlichen, bzw. weiblichen Arbeitskräfte, die in den entsprechenden Berufen tätig sind. 13,6 Prozent der Männer am schweizerischen Arbeitsmarkt sind z.B. entweder als Landwirt, Kaufmännische Angestellte oder Lastwagenführer/-Chauffeur tätig. Ein Blick auf die Tabelle 4.2 zeigt eine sehr hohe Konzentration der Frauen in einigen wenigen zahlenmässig grossen Berufen. 50,4 Prozent der Frauen sind in nur 10 der 426 Berufe beschäftigt. Ferner liegen, ausser für die Landwirtinnen, alle 10 Berufe im Dienstleistungssektor. Dies sieht in den anderen Industrieländern sehr ähnlich aus. Betrachtet man die Oberkategorien der Berufsklassifikation, so konzentrieren sich 52,3 Prozent der weiblichen Arbeitskräfte in den Büro- (26,8%), Verkauf- (12,4%), und Gastgewerbe- und Hauswirtschaftskategorien (13,1%).

Männer, die sowohl im Dienstleistungs- als auch im Produktionssektor tätig sind, konzentrieren sich weniger auf einzelne Berufe und scheinen zu einer breiteren Palette der Stellen Zugang zu haben. Im Vergleich zu den obenerwähnten 50,4 Prozent für Frauen, sind 28,9 Prozent der Männer in den grössten 10 Berufen beschäftigt.

4.2. Die segregierten Berufe

Gemäss der Definition von Bianchi & Retinas (1984)⁷ wurden diejenigen Berufe, bei denen der Anteil der Männer mehr als 20 Prozentpunkte über dem Männeranteil am gesamten Arbeitsmarkt liegt, als Männerberufe klassifiziert. Die gleiche Definition gilt für Frauenberufe. Der gesamte Anteil am schweizerischen Arbeitsmarkt wurde für die Männer auf 64 Prozent und für die Frauen auf 36 Prozent gerundet. Dementsprechend wurden Männerberufe auf der Oberkategorie-Ebene als diejenigen mit mehr als einem 84 prozentigen Männeranteil definiert, und Frauenberufe als diejenigen mit mehr als einem 56 prozentigen Frauenanteil. Berufe mit zwischen 61- und 67-prozentiger Männerbeteiligung wurden als integriert definiert, da deren Geschlechterzusammensetzung innerhalb von 3 Prozentpunkten der Zusammensetzung des gesamten Arbeitsmarktes liegt. Diese Männer- beziehungsweise Frauenberufe und integrierten Berufe sind in den Tabellen 4.3-4.5 dargestellt.

Auch gemäss diesem Massstab sind Frauen beruflich konzentrierter als Männer: 54,2 Prozent der Männer sind in 18 Männerberufskategorien tätig, während 71,9 Prozent der Frauen in lediglich 10 Frauenberufskategorien konzentriert sind. Dies stimmt mit Resultaten aus anderen Ländern überein (Jonung, 1984 ; Reskin & Hartmann, 1986). Die Frauenberufe sind auch durchschnittlich zahlenmässig grösser als die Männerberufe, mit einer durchschnittlichen Beschäftigungsanzahl in diesen Kategorien von 124'091 Personen, im Vergleich zu 63'203 bei den Männerberufen.

Gemäss dieser Aufgliederung und Definition der Männer- und Frauenberufe, arbeiten 76,9 Prozent der Erwerbskräfte (76,3% der Männer, und 77,9% der Frauen) in segregierten Berufen und nur 1,2 Prozent in integrierten Berufen. Der Rest ist in Berufen tätig, die weder integriert noch klar segregiert sind. Männerberufe sind im allgemeinen segregierter als Frauenberufe, auch wenn in Betracht gezogen wird, dass Männer einen höheren Anteil des gesamten Arbeitsmarktes ausmachen. Die Tabelle 4.3 veranschau-

⁷ Zitiert in Reskin & Hartmann, 1986.

licht, dass auch beim Gebrauch dieser breiten Oberkategorien die Männeranteile in den Männerberufen oft 95 Prozent überschreiten. Der Durchschnittswert liegt bei 94,8 Prozent. Nur 6,0 Prozent der weiblichen Arbeitskräfte sind in den 18 Männerberufen beschäftigt, während 22,1 Prozent der Männer in den 10 Frauenberufen tätig sind.

Bemerkenswert ist, dass Flückigers 1960 durchgeführte Charakterisierung der Frauenberufe anhand des damaligen Arbeitsmarktes noch heute im grossen und ganzen zutrifft:

"Unter den Berufsgruppen mit hohen Frauenanteilen finden wir einmal traditionell weibliche Tätigkeiten mit teilweise karitativem Image wie etwa die Sozialfürsorge oder Krankenpflege. Die Haus- und Reinigungsarbeit ist eine alte Frauendomäne, ebenso gewisse Gewerbebezüge (Bekleidung, Wäscherei), namentlich in Branchen wo der Fingerfertigkeit und Präzisionsarbeit grosses Gewicht beigemessen wird" (1967, 61).⁸

5. Zur Messung der Arbeitsmarktsegregation

5.1. Der Geschlechtersegregations-Index

Der am meisten gebrauchte Massstab zur Einschätzung der Segregation ist der von Duncan & Duncan (1955) entwickelte Dissimilaritätsindex. Wenn zur Messung der Geschlechtersegregation des Arbeitsmarkts angewendet, gibt dieser Index (GSI) Auskunft darüber, wieviel Prozent der Männer, bzw. Frauen ihre Stellen wechseln müssten um eine proportional gleichmässige Verteilung zu erreichen. Der GSI kann folgendermassen ausgedrückt werden:

$$GSI = 1/2 \sum_{i=1}^n \left| \frac{M_i - F_i}{\sum M_i - \sum F_i} \right| * 100$$

M_i = Anzahl Männer im Beruf i
 F_i = Anzahl Frauen im Beruf i

Der Index kann Werte zwischen 0 und 100 annehmen. Ein Wert von Null bedeutet, dass der Anteil der Frauen in jeder Kategorie genau mit dem Anteil Frauen am gesamten Arbeitsmarkt übereinstimmt. Ein Wert von 100 bedeutet volle Segregation, das heisst, alle Frauen sind in Frauenberufen und alle Männer in Männerberufen tätig.

⁸ Zitiert in Held & Levy, 1974.

Bemerkenswert bei diesem Index ist seine Stabilität im zeitlichen Vergleich. In den USA, wo er seit Jahrzehnten berechnet wird, wurden seit der Jahrhundertwende bis in die Siebzigerjahre hinein nur kleine Schwankungen festgestellt. Seit 1970 ist eine bescheidene Abnahme in GSI-Werten zu verzeichnen.⁹

Wenn Segregation mit diesem Index gemessen wird, muss beachtet werden, dass hohe Verweiblichung einer zahlenmässig bedeutenden Berufskategorie schwerer wiegt als hohe Verweiblichung einer kleineren Berufskategorie. Veränderungen im Indexwert über die Zeit enthalten daher zwei Komponenten, die von Blau und Hendrix (1979) als "Composition Effect" und "Mix Effect" bezeichnet wurden. Eine Abnahme im GSI-Wert könnte einerseits aus einer zunehmenden Integration von nichtintegrierten Berufen (Composition Effect), oder einfach aus einer Ausdehnung der relativ integrierten Berufe (Mix Effect) entstehen. Um zwischen diesen zwei Effekten unterscheiden zu können, kann ein Index verwendet werden, der die Grösse standardisiert, so dass jede Berufskategorie dasselbe Gewicht erhält. Mit diesem Index wird dann der "Mix Effect" kontrolliert. Der grössenstandardisierte GSI wurde folgendermassen berechnet:

$$\text{Std. GSI} = 1/2 \sum_{i=1}^n \left| \frac{M_i/T_i(100)}{\sum M_i/T_i} - \frac{F_i/T_i(100)}{\sum F_i/T_i} \right|$$

$$\begin{aligned} M_i &= \text{Anzahl Männer im Beruf } i \\ F_i &= \text{Anzahl Frauen im Beruf } i \\ T_i &= M_i + F_i \end{aligned}$$

Ein weiteres Problem bei der Messung der Berufssegregation ist die Wahl der Analyseebene. Der Index kann im Prinzip auf der Ebene des individuellen Berufs, der Branche, des Positionstitels, der hierarchischen Position, der Organisation, u.s.w. berechnet werden. Auf jeder Ebene gibt es bestimmte Probleme mit der Aggregation der Daten. Auch bei integrierten *Berufen* kann Segregation nach Betrieb (z.B. zwischen Kellner in einem feinen Restaurant und Serviertochter in einem Café), Branche (z.B. zwischen Verkäuferin von Damenwäsche und Computerverkäufer), Spezialisierung (z. B. zwischen Deutschlehrerin und Chemielehrer), oder hierarchischer Position (z.B. zwischen Chef-Redaktor und mitarbeitender Journalistin) eintreten. Praktisch existierende Segregation wird in diesen Fällen durch einen zu tiefen Indexwert versteckt. Auf der *Branchen-Ebene* gibt es ähnliche Aggregationsprobleme, wie sie z.B. die Klassifikation einer Sekretärin in einer

⁹ Eine gute Zusammenfassung der Segregationstendenzen in den USA der Nachkriegszeit ist in Reskin & Hartmann zu lesen.

Architekturfirma darstellt, die zusammen mit einem Architekten in der gleichen Kategorie eingeteilt wird.

Zensus-Daten sind für die meisten Länder für individuelle Berufe und manchmal zusätzlich für Branchen erhältlich. Für den internationalen Vergleich sind deshalb nur diese zwei Analyseebenen möglich. Die Ebene des individuellen Berufs wurde hier aus zwei Gründen gewählt: Erstens befassen sich die meisten bestehenden ausländischen Segregations-Statistiken mit dieser Ebene.¹⁰ Der zweite Grund ist theoretisch: Qualitative Unterschiede zwischen Stellen sollten besser durch eine Variable berücksichtigt werden, die bei der individuellen Berufskategorie ansetzt, als durch eine Variable für die Branchen-Ebene. Arbeitsmarkterfahrung ist wahrscheinlich mehr durch Segregation der Berufe geprägt als durch Segregation der Branchen.

Bei der Berechnung und dem Vergleich der GSI-Werte muss auch im Auge behalten werden, dass die Werte sehr empfindlich auf die Feinheit der gebrauchten Berufskategorien reagieren. Durch die Verwendung der groben Kategorien wird viel Varianz zwischen männlichen und weiblichen Tätigkeiten verloren. Bei der schweizerischen Volkszählung von 1980 sind z.B. die "Männerberufe" Hochschullehrer oder Arzt in denselben Oberkategorien zu finden wie die "Frauenberufe" Kindergärtnerin beziehungsweise Arztgehilfin. Auch durch Verwendung der spezifischen Kategorien ist das Problem nicht zu lösen: Innerhalb der spezifischen Kategorie Aertzte wäre etwa eine Gynäkologin an einer Frauenklinik und der Chef der Chirurgieabteilung an einem Kantonsspital berücksichtigt. GSI-Werte, die auf Grund der Zensusdaten berechnet wurden, müssen aus diesen Gründen den eigentlichen Grad der Segregation am Arbeitsmarkt immer unterschätzen. Daraus folgt: *je spezifischer die beruflichen Kategorien, desto höher wird der Geschlechtersegregations-Index.* (Baron & Bielby, 1986, Jonung, 1984).¹¹

¹⁰ Ausnahmen sind die Untersuchungen von Willms (1981), die mit 26 Branchen-Kategorien einen GSI-Wert von 40,7 für die BRD (1980) berechnet hat, und Bielby & Baron (1986), die eine Segregationsanalyse auf der Positionstitel-Ebene durchgeführt haben.

¹¹ Bielby & Baron (1986) fanden, dass bei Berechnung des GSI für 10'525 Positionstitel, Geschlechtersegregation fast vollständig ist. Auf Grund dieser 10'525 Titeln haben sie einen GSI-Wert von 96,3 berechnet, im Vergleich zu 75,1 für 645 Berufskategorien, und nur 36,5 für Treimans Hauptkategorien.

5.2. Empirische Ergebnisse

Die umfassendste internationale Analyse der beruflichen Geschlechtersegregation ist diejenige von Roos (1985). Roos berechnete GSI-Werte für 12 Industrieländer, indem sie die Klassifikationen der individuellen Berufe in den verschiedenen Ländern an die sieben hauptsächlichen Berufskategorien von Treiman's (1975) internationaler Skala für Berufsprestige anpasste. Der relative Umfang der Segregation in den verschiedenen Ländern könnte dann bestimmt werden.

Die Werte, die von Roos auf diese Weise berechnet wurden, sind zusammen mit einer zweiten amerikanischen Berechnung von Bielby & Baron (1986) in der dritten Kolonne der Tabelle 5.1 zu sehen. In der vierten Kolonne dieser Tabelle ist eine Auswahl von bestehenden GSI-Werte aus den USA und Schweden wiedergegeben. Da sie auf Grund spezifischer Berufskategorien berechnet wurden, sind diese Werte entsprechend höher als die in der dritten Kolonne.

Die unterste Reihe der Tabelle 5.1 zeigt die schweizerischen Werte, die auf Grund der Volkszählung berechnet wurden. Der Wert für die Treiman-Skala wurde dadurch berechnet, dass jede der 426 spezifischen Kategorien zu einer der sieben Treiman-Kategorien gerechnet wurde. Dies wurde mit Bezug auf die spezifischen Unterkategorien der Treiman-Skala durchgeführt. Anschliessend wurde der nichtstandardisierte GSI-Wert berechnet. Danach müssten 35,5 Prozent der Frauen, bzw. Männer ihre Berufskategorie wechseln um eine proportional gleichmässige Verteilung der Geschlechter zu erreichen.

Errechnet man den GSI-Wert für die 426 spezifischen Kategorien, so müssten 62,6 Prozent der Frauen, bzw. Männer ihre Berufskategorie wechseln. Wie in der Tabelle 5.1 ersichtlich ist, ist der Grad der Segregation für alle untersuchten Länder sehr hoch und die GSI-Werte für die Schweiz unterscheiden sich wenig von denjenigen für anderen Länder.¹²

Der grössenstandardisierte GSI-Wert für die Schweiz liegt bei 66,7. Da dieser Wert höher ist als der nichtstandardisierte Wert von 62,6, scheinen in der Schweiz zahlenmässig kleinere Berufe segregierter zu sein als Berufe, in denen viele Menschen tätig sind. Das gleiche kann auch für die USA festgestellt werden. Gemäss den Resultaten aus Abschnitt 5, sind in diesen kleineren,

¹² Es ist hier zu beachten, dass Berufsklassifikationssysteme zwischen Ländern unterschiedlich sind, und daher ein Vergleich dieses Wertes mit den angegebenen Werten für die USA und Schweden nur bedingt möglich ist.

segregierteren Berufsgattungen meistens Männer beschäftigt. Eine Auswahl von verfügbaren grössenstandardisierten Werten aus den USA sind zusammen mit den Werten für die Schweiz in Tabelle 6,2 wiedergegeben.

6. Diskussion

6.1. Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse

Im internationalen Vergleich ist der schweizerische Arbeitsmarkt durch eine relativ hohe Männererwerbsquote und durch eine niedrige Frauenerwerbsquote gekennzeichnet. Die Arbeitsmarktteilnahme unter verheirateten Frauen und Müttern mit Kleinkindern ist besonderes tief, obwohl langsam zunehmend. In der Schweiz ist die grosse Mehrheit der erwerbstätigen Frauen in einigen wenigen grossen Berufskategorien, meistens im Dienstleistungssektor, konzentriert. Ueber 52 Prozent der weiblichen Arbeitskräfte sind entweder im Büro, im Verkauf, im Gastgewerbe oder in hauswirtschaftlichen Berufen tätig. Männer verteilen sich dagegen über ein viel breiteres Spektrum der Berufe.

Wie die anderen Industrieländer, zeigt auch die Schweiz einen sehr hohen Grad an geschlechterspezifischer Arbeitsmarkt-Segregation. Trotz der Aggregationsprobleme bei den Zensusdaten, müssten nach dem hier berechneten GSI-Wert 62,6 Prozent der Schweizer Frauen, bzw. Männer ihre Berufskategorie wechseln, um eine proportional gleichmässige Verteilung der Geschlechter über die verschiedenen Berufe zu bewirken. Da der grössenstandardisierte GSI-Wert höher ist als der nichtstandardisierte Wert, scheinen die Berufe, in denen relativ wenig Personen beschäftigt sind, in der Schweiz segregierter zu sein als die zahlenmässig umfangreicheren Berufskategorien. Gemäss den Resultaten im Abschnitt 5, bestehen die zahlenmässig kleineren Berufe zudem überproportional aus Männern.

Diese Resultate für die Schweiz und ähnliche für andere Länder zeigen zudem, dass die grosse Mehrheit der berufstätigen Frauen in untergeordneten und schlechter bezahlten Positionen mit geringeren Aufstiegschancen tätig ist. Unter den Berufen mit den höchsten Prestigewerten (Arzt, Manager, Hochschullehrer, Wissenschaftler, Jurist, etc.) stellen Frauen eine sehr kleine Minderheit dar, und auch wenn sie in diesen Berufen tätig sind, sind diese Tätigkeiten normalerweise hierarchisch, geographisch, organisationsmässig oder nach Spezialität segregiert.

6.2. Allgemeine Implikationen

Dass Männerberufe in der Schweiz noch stärker segregiert sind als Frauenberufe, deutet darauf hin, dass für schweizerische Frauen der Zugang zu typischen Männerberufen immer noch sehr beschränkt ist. Dieser hohe Grad der Segregation in typischen Männerberufen könnte wichtige Auswirkungen auf das berufliche Erleben der schweizerischen Frauen in diesen Berufen haben. Laut Kanter (1977) wirkt ein spezieller Druck auf zahlenmässige Minderheiten innerhalb von Berufskategorien oder Organisationen (Kanter, 1977) und wegen ihrem Minderheitsstatus erleben Frauen in Männerberufen ihre Arbeit anders als die dort beschäftigten Männer, die derselben Arbeit nachgehen. Frauen in traditionellen Männerdomänen fallen sehr auf und weil sie oft als Stellvertreterinnen für Frauen im allgemeinen wahrgenommen werden, sind sie einem sehr hohen Leistungsdruck ausgesetzt. Diese "Alibi-Frauen" (token women) sind innerhalb der Organization oft sozial isoliert oder werden gemäss dem stereotypen Frauenbild behandelt. Dies kann, gemäss Kanter, zu einer selbsterfühlenden Prophezeiung führen, wenn nämlich Frauen die frauentypischen, passiven und dienstleistungsorientierten Arbeiten verrichten, wie es von ihnen erwartet wird. In einem Arbeitsmarkt wie dem der Schweiz, wo in fast 50 Prozent der Berufe 90 Prozent der Beschäftigten Männer sind, stellen die wenigen Frauen, die es schaffen in einem solchen Beruf Fuss zu fassen, eine extreme Minderheit dar. Entsprechend sind sie auf diesen strukturellen Druck erst recht anfällig.

Ferner hat das hier angedeutete Verhältnis zwischen der Frauenerwerbsquote und der Arbeitsmarkt-Segregation interessante theoretische Implikationen. Die Schweiz weist eine sehr tiefe Frauenerwerbsquote aber einen durchschnittlichen Grad der Segregation auf, während Schweden, mit einer sehr hohen Frauenerwerbsquote das weitaus grösste Ausmass an beruflicher Segregation zeigt. Dass eine hohe Frauenerwerbsquote nicht unbedingt eine geringere Segregation bedeuten muss, kann teilweise als Beweisstück gegen humankapitaltheoretische Erklärungen der Segregation betrachtet werden. Gemäss der Humankapitaltheorie (Mincer & Polachek, 1974) wäre zu erwarten, dass in Ländern, wo die Arbeitsmarktteilnahme unter Frauen relativ kontinuierlich ist, die Verteilung der Frauen im Arbeitsmarkt derjenigen der Männer ähnlicher wäre. Auf der anderen Seite wäre auch zu erwarten, dass in Ländern wie der Schweiz die Segregation der Frauen und Männer viel grösser sein müsste, da die berufliche Laufbahn der Frauen offenbar sehr oft wegen der Ehe oder der Geburt eines Kindes unterbrochen wird. Die Abweichung der empirischen Ergebnisse von diesen Erwartungen weist darauf hin, dass die Zu-

nahme der Frauenberufstätigkeit und der beruflichen Kontinuität allein einen besseren Zugang von Frauen- zu Männerberufen nicht gewährleistet. Die Zunahme in der Frauenerwerbsquote seit dem Krieg scheint z.B. in Schweden, in der BRD und in den USA vielmehr mit der Ausdehnung der traditionellen Frauenberufe und der Entstehung neuer Frauenberufe verbunden zu sein und weniger mit dem verbesserten Zugang von Frauen zu Männerberufen. (Willms, 1981 ; Jonung, 1984 ; Roos, 1985 ; Reskin & Hartmann, 1986). In welchem Ausmass dies auch für die Schweiz zutrifft, wäre noch anhand historischer Daten zu überprüfen. Eine internationale Analyse des Verhältnisses zwischen Frauenerwerbsquote und Arbeitsmarktsegregation über eine bestimmte Zeitperiode hinweg, könnte wesentlich zum Verständnis der Berufssegregation beitragen. Eine solche Studie müsste natürlich intervenierenden Faktoren wie Teil- und Vollbeschäftigung, geschlechterspezifischen Bildungsunterschieden und allgemeinen Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsbedingungen der Länder Rechnung tragen.

Viele Aspekte innerhalb dieses Themas bedürften weiterer Forschungsanstrengungen. Die historische Entwicklung der beruflichen Segregation in der Schweiz und die neusten Tendenzen wurden bis jetzt kaum dokumentiert. Die Auswirkung der Geschlechtersegregation auf die Entlohnung der Humankapitaleigenschaften der schweizerischen Männer und Frauen sollte auch systematisch überprüft werden. Auch noch zu untersuchen sind die Gründe der tiefen Frauenerwerbsquote in der Schweiz: wie wichtig sind zum Beispiel Faktoren wie Wohlstand, geschlechterspezifische Sozialisation und die damit verbundene Ideologie, sowie traditionelle Rollenverteilung in der Familie und die geschlechterspezifische Chancenstrukturen ?

6.3. *Forschungsmöglichkeiten zur Erklärung der Segregation in der Schweiz*

Die Ursachen des schweizerischen Segregationsmusters bleibt ein noch kaum bearbeitetes Forschungsthema. Grundsätzlich können zwei verschiedene theoretische Ansätze in ausländischen Untersuchungen identifiziert werden, die unterschiedliche empirische Vorgehensweisen verlangen. *Auf der individuellen Ebene* setzen angebotsorientierte Erklärungen an, die den Unterschied in beruflicher Qualifikation oder beruflichen Präferenzen zwischen Männer und Frauen betonen. Dazu gehören humankapitaltheoretische Erklärungen (Mincer & Polachek, 1974), statistische Diskriminierungstheorien (Phelps, 1972 ; Arrow, 1976), sowie Theorien, die sich auf Sozialisation und die Präferenzen individueller Männer und Frauen (Ruble & Ruble, 1980) oder Arbeitgeber (Berg-

mann, 1974) abstützen. *Auf der strukturellen Ebene* legen nachfrageorientierte Erklärungen mehr Gewicht auf die qualitativen Unterschiede zwischen den Stellen der Männer und Frauen. Darauf basieren Theorien vom dualen, bzw. segmentierten Arbeitsmarkt (Doeringer & Piore, 1971 ; Edwards, Reich & Gordon, 1975 ; Piore, 1980), organisationstheoretische Ansätze zu Segregation (Baron & Bielby, 1984 ; Hodson & Kaufman, 1982 ; Kanter, 1977) und Erklärungen auf der institutionellen Stufe (Roos & Reskin, 1984).¹³ Im Rahmen dieser verschiedenen Erklärungsversuche von Segregation werden im folgenden entsprechende empirische Forschungsvorgehen und Operationalisierung der Konzepte kurz angeregt.

Gemäss der Humankapitaltheorie (Mincer & Polachek, 1974) müsste die Erklärung des schweizerischen Segregationsmusters in einem Vergleich der beruflichen Kontinuität und in einer Untersuchung der Qualifikationen (Ausbildung, Job-Training, usw.) von Männer und Frauen in bestimmten Berufen zu finden sein. Entsprechend wäre zu erwarten, dass die berufliche Verteilung von Männer und Frauen in der Schweiz mit der geschlechterspezifischen Verteilung der "humankapitalistischen" Eigenschaften variieren würde. Die empirische Widerlegung von humankapitalistischen Segregationserklärungen, vor allem in den USA, könnte Forscher des schweizerischen Arbeitsmarktes auf bestimmte Forschungsfragen hinweisen. Erstens wurde im Ausland beobachtet, dass typische Frauenberufe nicht nur in unqualifizierten Bereichen existieren, sondern in Berufsgattungen auf vielen Qualifikations-Ebenen (Reskin & Hartmann, 1986 ; Jonung, 1984). Eine oberflächliche Betrachtung der vorhandenen Daten scheint diesen Schluss auch für die Schweiz nahezulegen. Da aber in der Schweiz ein grösserer Unterschied in der Ausbildung zwischen den Geschlechtern herrscht als in den USA, müsste untersucht werden, ob die Humankapital-Variablen eine grössere Erklärungskraft für die schweizerische Arbeitsmarktverteilung haben als für diejenige in den USA. Zweitens hat, gemäss Studien in 12 Industrieländern, die berufliche Verteilung der Frauen weder nach Zivilstand, noch nach Anwesenheit der Kinder variiert (Treiman & Roos, 1983 ; Roos, 1985). Drittens besteht in den USA kein Unterschied in der beruflichen Kontinuität, wenn für Beruf und Qualifikationsebene kontrolliert wird (England, 1982) und viertens gibt es auf Grund der Daten aus den USA keinen klaren empirischen Beweis dafür, dass Unterbrechungen in Frauenberufen weniger geahndet werden als in Männerberufen (England, 1984). Die empirische Ueberprü-

¹³ Eine deutschsprachige Zusammenfassung der Humankapitaltheorie und des neuen strukturellen Ansatzes zur Erklärung der Verteilung der Arbeitskräfte ist in Singer (1986) zu lesen.

fung dieser Indikatoren im schweizerischen Arbeitsmarkt könnte die Validität der Humankapitaltheorie für den Fall Schweiz aufzeigen. Bei der Humankapitaltheorie sind zudem gewisse theoretische Probleme wie die Zirkulärität der Erklärung der beruflichen Position und der familiären Verpflichtungen der Frauen noch nicht zufriedenstellend gelöst.

Die statistische Diskriminierungstheorie (Phelps, 1972 ; Arrow, 1976) könnte durch einen Vergleich zwischen der *durchschnittlichen* Produktivität von Männer und Frauen in bestimmten Berufen und der Verfügbarkeit der diesbezüglichen Information für den Arbeitgeber empirisch überprüft werden. Für die USA konnte nachgewiesen werden (Bielby & Baron, 1986), dass Männer und Frauen selbst dann in getrennten Stellen arbeiteten, wenn ihre Tätigkeiten praktisch identisch waren und die Segregationspraktiken der Arbeitgeber nicht effizienzsteigernde oder vernünftige Reaktionen auf geschlechterspezifische Unterschiede in Fähigkeiten und Kontinuität sein konnten. Dieses Resultat steht im Widerspruch zu den Erwartungen dieser Theorie. Wieweit sich die Anforderungsprofile für Männer- und Frauenberufe oder Stellen in der Schweiz gleichen, wäre noch festzustellen.

Die Wirkung der individuellen Präferenzen der Schweizer Frauen und Männer auf das Segregationsmuster könnte durch einen Vergleich der beruflichen Ambitionen und der beruflichen Erwartungen der jungen Frauen annäherungsweise bestimmt werden. Es ist schwierig einzusehen, dass die extrem ungleichmässige Verteilung der Geschlechter über Berufe, Organisationen und Spezialbereiche hinweg das Resultat von subjektiven, individuellen Präferenzen sein könnte. Ferner ist es empirisch schwierig, "Präferenzen" von den strukturell bestimmten Chancen zu trennen, die Frauen bzw. Männer, für sich als möglich wahrnehmen (Reskin & Hartmann, 1986 ; Beck-Gernsheim & Ostner, 1978). Bisherige empirische Forschungsergebnisse, wie die von Marini & Brinton (1984) deuten darauf hin, dass nicht allein die individuelle Wahl die geschlechterspezifische Berufsverteilung bestimmt. Junge amerikanische Mädchen erwarten oft in traditionellen Berufen zu enden, obschon sie andere Berufe als für sich erstrebenswert erachten würden. Auch die historische Bereitschaft der Frauen in traditionelle Männerberufe einzusteigen, wenn ihnen der Zugang ermöglicht wird (Reskin & Hartmann, 1986) deutet darauf hin, dass andere auch nachfrageorientierte Forschungsansätze betrachtet werden sollten.

Auf der strukturellen Ebene wäre die Betrachtung der Stelleneigenschaften und der Anordnung der Stellen innerhalb einer Karriereleiter (job ladder) eine Möglichkeit der empirischen Ueberprüfung. Das Bestehen einer Spaltung der Industrie in zwei

oder mehr Sektoren, die durch deutlich unterschiedliche Chancenstrukturen, Stellen-Eigenschaften und Geschlechterkompositionen gekennzeichnet wäre, würde sich mit den Erwartungen der Theorie des dualen, oder segmentierten Arbeitsmarktes decken. Bis jetzt ist aber empirisch nicht belegt, dass sich Varianz in Lohnniveau und Arbeitsbedingungen am besten durch verschiedene Industriesektoren erklären lässt. (Baron & Bielby, 1984 ; Hodson & Kaufman, 1982).¹⁴

Angeichts der wiederholten empirischen und theoretischen Widerlegung der streng dualen Arbeitsmarkttheorie, bewegt sich die Theorieentwicklung jetzt zu eklektischeren Modellen hin, die das Verhältnis zwischen spezifischen Eigenschaften der Organisationen, Industrien und Stellen untersucht (Baron & Bielby, 1984 ; Hodson & Kaufman, 1982 ; u.a.). Wieweit können Eigenschaften der Stellen (Lohn, Aufsteigsmöglichkeiten, Verantwortung) innerhalb des Betriebs, der Organisation oder der Industriesektoren mit der Geschlechterverteilung in Verbindung gebracht werden, wenn für humankapitalistische Variablen kontrolliert wird ?

Geht man von einem weiteren strukturellen Erklärungsansatz aus, könnten die Einflüsse von Stelleneigenschaften, welche die Beibehaltung des bestehenden Segregationsmusters unterstützen, auf individuelle Erwerbstätige untersucht werden (Kanter, 1977). Wie stark tragen zum Beispiel "Deadend"-Positionen dazu bei, bestimmte Einstellungs- und Verhaltensmuster bei ihren Inhabern und Inhaberinnen zu schaffen, mit deren Hilfe sie sich mit ihren mangelhaften beruflichen Chancen abzufinden versuchen ? Und inwiefern werden bei Positionen mit herausfordernder Arbeit und guten Promotionsmöglichkeiten höhere Ambitionen und ein ausgeprägtes Selbstbewusstsein geweckt ? Mit longitudinalen Daten, vielleicht durch Fall-Studien auf der Ebene der Organisation, könnte man für bestimmte Stellen die Kausalitätsrichtung dieses Verhältnisses unabhängig von Geschlecht zu entziffern versuchen.

Soll auf der strukturellen Ebene der Prozess erklärt werden, auf welchem geschlechterspezifische Anstellung und Promotion basiert, wären die entsprechenden formellen und informellen Regeln im Arbeitsmarkt und innerhalb der Organisationen ein Ausgangspunkt. Empirisch sollte hier untersucht werden, inwiefern institutionalisierte Personalpraktiken Mobilität und Zugang zu Positionen bestimmen. Die bisherige ausländische Forschung deutet darauf

¹⁴ Diesem Segmentationsmodell kann auch der Vorwurf gemacht werden, dass es überbeschreibend ist. Zu wenig wird über den Prozess gesagt, der für die Verteilung der guten und schlechten Stellen verantwortlich ist. Die Arbeitgeber werden als eine homogene Klasse behandelt, die gut informiert ist und die ihre materiellen Interessen immer klar erkennt.

hin, dass geschlechtersegregierte Informations- und Rekrutierungsnetze auch segregierte Berufe und Betriebe ergeben (Roos & Reskin, 1984).¹⁵ Offene Stellen werden auch oft aus Tradition automatisch an eine Person vergeben, die das gleiche Geschlecht hat wie die Vorgängerin oder der Vorgänger. In den USA, wo Geschlechterdiskriminierung bei der Anstellung ungesetzlich ist, werden laut Levinson (1982) Bewerber oder Bewerberinnen des "falschen" Geschlechts entmutigt und in eine Stelle umgeleitet, die für dieses Geschlecht "passender" ist. Frauen sind zudem in vielen Fällen sozial isoliert, wenn sie in Männerdomänen tätig sind (Kanter, 1977). Sie haben wenig Zugang zu beruflich wichtigen Beziehungsnetzen und daher weniger sozialen Kontakt mit potentiellen Mentoren und mit den meist männlichen Vorgesetzten, die Promotions-Entscheidungen treffen. Dazu kommt, dass eine Frau, die ursprünglich in einer frauenspezifischen Promotionskette eingegliedert war, oft keinen offiziellen Anspruch auf Promotion in eine Stelle hat, die auf einer männlichen Promotionskette liegt. Die Geschlechtersegregation wird durch solche institutionalisierten Regeln in die formale Struktur der Organisationen eingebaut. Diese bürokratische Rationalisierung legitimiert und entpersonifiziert damit auch unterschiedliche Löhne und berufliche Chancen (Edwards, 1975). Im Lichte des institutionellen Erklärungsansatzes wäre für die Schweiz der Vorgang und das Ausmass der geschlechterspezifischen Rekrutierung und deren Einfluss auf die berufliche Verteilung noch zu untersuchen, sowie die Platzierung der Bewerber und Bewerberinnen ohne genaue Positionsvorstellungen innerhalb der Organisation. Auch die Behandlung der auf Grund des Geschlechts "falschen" Bewerber, bzw. Bewerberinnen, die Beziehungsnetz-Strukturen der Männer und Frauen in Organisationen und die Struktur der Karriereleiter in Organisationen gehört zu dieser Fragestellung.

6.4. *Schlussbemerkungen und Sozialpolitische Folgerungen*

Die berufliche Erlebniswelt der schweizerischen Frauen und Männer und ihre Erwartungen sind von der geschlechtersegregierten Arbeitsteilung sowohl am Arbeitsmarkt als auch in der Familie und von der damit verbundenen Rollen-Ideologie sehr stark ge-

¹⁵ Viele Tips und Hinweise auf offene Stellen kommen von Kollegen und Bekannten des gleichen Geschlechts, oder finden sich in Stellenausschreibungen, die oft in segregierten Abteilungen, bzw. Firmen angeschlagen werden. Ferner melden sich viele Bewerber und Bewerberinnen bei einer Organisation ohne genaue Vorstellungen über eine bestimmte Position. Sie werden in einer Position angestellt, die sich mit der institutionalisierten Tradition der Organisation für die Arbeitsteilung nach Geschlecht und mit den vermuteten Präferenzen der Mitarbeiter sowie der Kunden deckt (Roos & Reskin, 1984).

prägt. Ideologisch dominiert die implizite Annahme, dass die bürgerliche Familienstruktur der Fünfziger- und Sechzigerjahre, mit ihrer rigiden, geschlechterspezifischen Arbeitsteilung die einzig mögliche Familienform ist. Auf Grund dieser Annahme sind gesellschaftliche Einrichtungen so strukturiert, dass tatsächlich praktisch nur die bestehende Familienstruktur möglich wird (z.B. unflexible, und lange Arbeitszeiten bei gut entlöhnten Stellen, ungenügende Möglichkeiten Kleinkinder in Tagesschulen zu geben). So wie Familienrollen streng einerseits mit dem Mann oder der Frau identifiziert werden, sind auch die Rollen am Arbeitsplatz geschlechterspezifisch definiert. Karriere und Familie werden durch diese gesellschaftliche Definition und strukturelle Unflexibilität für Frauen und Männer in gegenseitig sich ausschliessende Alternativen umgewandelt. Diese Rollenstrukturen erschweren das Leben für Alleinstehende, für Ehepaare mit zwei berufsorientierten Partnern, für Familien, die mit einem Einkommen nicht finanziell auskommen können und für die Elternteile, die allein beide Funktionen wahrnehmen müssen.

Die unten erläuterten sozialpolitischen Implikationen gehen von der Annahme aus, dass die geschlechterspezifische Arbeitsteilung im Arbeitsmarkt und diejenige in der Familie nicht getrennt werden können (Hoffmann-Nowotny, 1984) und dass die gesellschaftlichen Ausrichtungen, die auf der impliziten Annahme einer traditionellen Familienstruktur aufbauen, zur Erhaltung der Segregation am Arbeitsplatz beitragen. Die gegenseitige Beeinflussung der beiden Sphären bedeutet aber auch, dass Änderungen in der einen Sphäre parallele Änderungen in der anderen voraussetzen oder auch zur Folge haben können.

In dem Ausmass, in welchem die Geschlechterverteilung am Arbeitsmarkt aus der Unvereinbarkeit der familiären und beruflichen Verpflichtungen abgeleitet werden kann, unterstützen Faktoren wie Ladenöffnungszeiten, die sich ungefähr mit den normalen Arbeitszeiten decken, unflexible Arbeitszeiten und mangelhafte Möglichkeiten der ausserfamiliären Kinderbetreuung die Beibehaltung des Segregationsmusters. Geschlechterspezifische Stellenanzeigen entmutigen sonst qualifizierte Bewerber, bzw. Bewerberinnen des "falschen" Geschlechts. Sie stellen insofern integrationsfeindliche Mechanismen dar, als sie es erlauben, stereotype und willkürliche Rollenvorstellungen der Arbeitgeber zu verwirklichen. Und schliesslich, insofern als unterschiedliche Neigungen, Aspirationen und Qualifikationen die Arbeitsmarktsegregation bestimmen, ist geschlechterspezifische Bildung sowohl in der Schule als auch bei der Verteilung der Lehrstellen ein wichtiges sozialpolitisches Thema.

Spezifische sozialpolitische und privatwirtschaftliche Massnahmen zur Förderung eines geschlechtermässig integrierteren schweizerischen Arbeitsmarktes könnte die Einführung von "Job Sharing" und flexibleren Arbeitszeiten darstellen, die es Männer und Frauen auch in qualifizierteren Stellen erlauben würde, weniger als die übliche 44-Stundenwoche zu arbeiten. Wichtig wäre auch die Einführung von flexibleren Ladenöffnungszeiten, die die Bedürfnisse auch derjenigen in Kauf nehmen würden, die sich nicht in einer traditionell strukturierten Familie befinden. Die staatliche und betriebliche Entwicklung und Unterstützung von alternativen Kinderhorten, würde das Leben für Zweiverdiener-Familien, und für Haushalte mit nur einem Elternteil sehr erleichtern. Juristisch könnte die Durchsetzung einer minimalen prozentualen Vertretung von Frauen in Männerberufen und von Männern in Frauenberufen die Benachteiligung der zahlenmässigen Minderheiten innerhalb der segregierten Berufe einigermassen erleichtern (Kanter, 1977). Ähnlich würde ein Antidiskriminierungs-Gesetz geschlechterspezifische Rekrutierung vermindern. Ein Arbeitgeber müsste beim Gebrauch von Geschlecht als Anstellungskriterium beweisen, dass das Geschlecht der Person für die betreffende Stelle von kritischer Bedeutung ist.

Wenn Männer und Frauen durch eine Kollektion von fundamental unterschiedlichen strukturellen Bedingungen und ohne Bezug auf ihre individuellen Fähigkeiten und Neigungen in geschlechterspezifische Tätigkeiten gelenkt werden, ergibt sich eine Arbeitsverteilung, die volkswirtschaftlich nicht optimal sein kann. Schon aus diesem Grund ist die sozialpolitische Forderung nach biegsameren sozialen und wirtschaftlichen Strukturen zu unterstützen, die es Männer und Frauen erlauben würden, ihre Tätigkeit gemäss den individuellen Präferenzen zu wählen. Vom Standpunkt des Individuums gesehen, prägt diese rigide geschlechterspezifische Arbeitsteilung eine relativ eindimensionale Existenz nicht nur für die Frau sondern auch für den Mann. Frauen werden durch Ideale eingeschränkt, die sie primär als Mütter und Ehefrauen einstufen und die ihre Berufsbeteiligung bestenfalls als selbsterfühlende Nebenbeschäftigung tolerieren. Männer werden andererseits durch die Verantwortung geprägt, allein für die finanzielle Sicherheit der Familie sorgen zu müssen. Der Erfolgsdruck einer alles fordernden beruflichen Karriere beeinträchtigt oft den Kontakt mit Kindern und der Ehefrau. Eine weniger segregierte Arbeitsteilung im Arbeitsmarkt könnte zu einer weniger segregierten Arbeitsteilung in der Familie und einer gleichmässigeren Verteilung der bezahlten Arbeit zwischen den Ehepartnern führen. Dadurch erhielten auch die Männer die Chance stärker am Familienleben teilnehmen zu können. In dieser Weise könnte ein integrierterer Arbeitsmarkt eine ausgeglichene Lebens-

gestaltung für beide Geschlechter zur Folge haben und damit auch eine Erhöhung der Lebensqualität.

BIBLIOGRAPHIE

- ARROW Kenneth (1976), "Economic Dimensions of Occupational Segregation : Comment I", *Signs*, 1, 233-237.
- BARON James N. & BIELBY William T. (1984), "The Organization of Work in a Segmented Economy", *American Sociological Review*, 49, 454-473.
- BECK-GERNSHEIM Elisabeth & OSTNER Ilona (1978), "Frauen verändern - Berufe nicht ?", *Soziale Welt*, 29, 257-287.
- BELLER Andrea H. (1984), "Trends in Occupational Segregation by Sex and Race, 1960-1981", in RESKIN Barbara, Ed., *Sex Segregation in the Workplace*, National Academy Press, Washington.
- BERGER Susanne & PIORE Michael J. (1980), *Dualism & Discontinuity in Industrial Societies*, Cambridge University Press, Cambridge.
- BERGMANN Barbara R. (1974), "Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex", *Eastern Economic Journal*, 1, 103-110.
- BIELBY William T. & BARON James N. (1986), "Men and Women at Work : Sex Segregation and Statistical Discrimination", *American Journal of Sociology*, 91, 759-99.
- BLAU Francine D. (1977), *Equal Pay in the Office*, Lexington Books, Mass.
- BLAU Francine D. (1984), "Occupational Segregation and Labor Market Discrimination", in RESKIN Barbara, Ed., *Sex Segregation in the Workplace*, National Academy Press, Wash. D.C., 117-43.
- BLAU Francine D. & HENDRICKS Wallace E. (1979), "Occupational Segregation by Sex : Trends & Prospects", *The Journal of Human Resources*, 14, 197-210.
- BORNSCHIER Volker (1984), "Zur Sozial Schichtung in der Schweiz", *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 10/3, 647-688.
- BUNDESAMT FUER STATISTIK (1985), *Eidgenössische Volkszählung 1980*, Bern.
- BUNDESAMT FUER STATISTIK (1986), *Statistisches Jahrbuch der Schweiz*, Birkhäuser Verlag, Basel.
- CENTRAL STATISTICAL OFFICE OF FINLAND (1986), *Statistical Yearbook of Finland 1985-6*, Helsinki.
- DOERINGER Peter B. & PIORE Michael J. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Mass.
- DUNCAN Otis D. & DUNCAN Beverly (1955), "A Methodological Analysis of Segregation Indexes", *American Sociological Review*, 20, 210-217.
- EDWARDS Richard (1975), "The Social Relations of Production in the Firm & Labor Market Structure", in EDWARDS Richard, REICH Michael & GORDON David, Eds (1975), *Labor Market Segmentation*, D.C. Heath & Comp., Mass.
- EDWARDS Richard, REICH Michael & GORDON David (1975), *Labor Market Segmentation*, D.C. Heath & Comp., Mass.
- EIDGENOESSISCHE KOMMISSION FUER FRAUENFRAGEN (1987), *Frauen und Männer : Fakten, Perspektiven, Utopien*, Bern.

- ENGLAND Paula (1981), "Assessing Trends in Occupational Sex Segregation, 1900-1976", in BERG Ivar, Ed., *Sociological Perspectives on Labor Markets*, Academic Press, New York.
- ENGLAND Paula (1982), "The Failure of Human Capital Theory to Explain Occupational Sex Segregation", *Journal of Human Resources*, 17, 358-370.
- ENGLAND Paula (1984), "Wage Appreciation & Depreciation : A Test of Neoclassical Economic Explanations of Occupational Sex Segregation", *Social Forces*, 62, 726-749.
- HAYES Cheryl D. & KAMERMAN Sheila B., Eds (1983), *Children of Working Parents : Experiences and Outcomes*, National Academy Press, Wash. D.C.
- HELD Thomas & LEVY René (1974), *Die Stellung der Frau in Familie und Gesellschaft : Eine soziologische Analyse am Beispiel der Schweiz*, Verlag Huber, Frauenfeld.
- HODSON Randy & KAUFMAN Robert L. (1982), "Economic Dualism : A Critical Review", *American Sociological Review* 47, 727-739.
- HOFFMANN-NOWOTNY Hans-Joachim (1984), "Aspekte der Entwicklung von Ehe, Familie und Fertilität", in HOFFMANN-NOWOTNY Hans-Joachim, HOEPFLINGER François u.a., *Planspiel Familie, Kinderwunsch und Familienplanung in der Schweiz*, Rüegger, Diessenhofen.
- HOFMANN Anne (Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit) (1977), "Betrachtungen zur Stellung der Frau auf dem Arbeitsmarkt", *Die Volkswirtschaft*, Mai, 261-265.
- INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ETUDES ECONOMIQUES (1986), *Annuaire Statistique de la France*, Paris.
- INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION (1986), *Yearbook of Labor Statistics*, Geneva.
- JONUNG Christina (1984), "Patterns of Occupational Segregation by Sex in the Labor Market", in SCHMID & WEIZEL, Eds, *Sex Discrimination and Equal Opportunity*, Gower, Hampshire.
- LEVINSON Richard M. (1982), "Sex Discrimination and Employment Practices : An Experiment with Unconventional Job Inquiries" in KAHN-HUT R., DANIELS A. K. & COLVARD R. Eds, *Women and Work : Problems & Perspectives*, Oxford University Press, New York.
- KANTER Rosabeth Moss. (1977), *Men and Women of the Corporation*, Basic Books, New York.
- MARINI Margaret Mooney & BRINTON Mary (1984), "Sex Typing in Occupational Socialization", in RESKIN Barbara, Ed., *Sex Segregation in the Workplace : Trends, Explanations, Remedies*, National Academy Press, Washington, D.C., 192-232.
- MINCER Jacob & POLACHEK Solomon (1974), "Family Investments in Human Capital : Earnings of Women", *Journal of Political Economy*, 82, 76-108.
- PHELPS Edmund S. (1972), "The Statistical Theory of Racism & Sexism", *American Economic Review*, 62, 659-66.
- PIORE Michael J. (1980), "The Economic Approach : Introduction", in BERGER Susanne & PIORE Michael J., *Dualism & Discontinuity in Industrial Societies*, Cambridge University Press, Cambridge.
- PREUSS Eva (1986), "Die Frau im Management : Vorurteile, Fakten & Erfahrungen. Stand der Forschung & Ergebnisse einer Untersuchung der

- Managerin in der Schweiz", Dissertation der Hochschule St. Gallen für Wirtschafts- & Sozialwissenschaften, AWI-Druck, München.
- RESKIN Barbara F. & HARTMANN Heidi (1986), *Women's Work, Men's Work : Sex Segregation on the Job*, National Academy Press, Washington D.C.
- ROOS Patricia A. (1985), *Gender and Work : A Comparative Analysis of Industrial Societies*, State University of New York Press, New York.
- ROOS Patricia & RESKIN Barbara F. (1984), "Institutional Factors Contributing to Sex Segregation in the Workplace", in RESKIN Barbara, Ed., *Sex Segregation in the Workplace*, National Academy Press, Wash. D.C., 235-259.
- RUBLE Diane N. & RUBLE Thomas L. (1980), "Sex Stereotypes", in MILLER Arthur G., Ed., *In the Eye of the Beholder : Contemporary Issues in Stereotyping*, Holt, Rinehart & Winston, New York.
- SINGER Otto (1986), *Lohnarbeit und Arbeitsmarkt : Umrisse zu einer sozialökonomischen Theorie der Allokation von Arbeitskraft*, Peter Lang GmbH, Frankfurt am Main.
- SOKOLOFF Natalie J. (1986), "A Review of the Aggregate Sex and Race Segregation Literature : A Profile of the General Labor Force and the Professions", Unveröffentlichte Arbeitspapier, City University of New York.
- STATISTICS BUREAU OF JAPAN (1986), *Japan Statistical Yearbook*, Tokyo.
- STATISTICS OFFICE OF SWEDEN (1986), *Statistical Abstract of Sweden*, Stockholm.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (1981, 1985, 1986), *Statistisches Jahrbuch für die BRD*, W. Kohlhammer GmbH, Stuttgart & Mainz.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (1985), *Daten Report - Zahlen und Fakten über die BRD 1985/86*, Verlag Bonn Aktuell GmbH, Stuttgart.
- STEVENSON Mary (1975), "Women's Wages & Job Segregation", in EDWARDS Richard, REICH Michael & GORDON David, Eds, *Labor Market Segmentation*, D.C. Heath & Comp., Mass.
- TREIMAN Donald J. (1975), "Probleme der Begriffsbildung und Operationalisierung in der international vergleichenden Mobilitätsforschung", in PAPPI Franz Urban, Ed. (1979), *Sozialstrukturanalysen mit Umfragedaten*, Athenäum Verlag, Königstein.
- TREIMAN Donald J. & HARTMANN Heidi I (1981), *Women, Work & Wages : Equal Pay for Jobs of Equal Value*, Report of the Committee on Occupational Classification & Analysis, National Academy Press, Washington D.C.
- TREIMAN Donald J. & ROOS Patricia A. (1983), "Sex and Earnings in Industrial Society : A Nine-Nation Comparison", *American Journal of Sociology*, 89, 612-650.
- UNITED STATES BUREAU OF THE CENSUS (1985), *Statistical Abstract of the US 1986*, Government Printing Office, Washington D.C.
- WILLMS Angelika (1981), "Integration auf Widerruf ? Ein Beitrag zur Entwicklung des Verhältnisses von Frauenarbeit und Männer Arbeit in Deutschland, 1882-1970", VASMA Arbeitspapier Nr. 22, Mannheim.
- WOLF Wendy C. & FLIGSTEIN Niel D. (1979), "Sex & Authority in the Workplace", *American Sociological Review*, 44, 235-52.

ANNEXE

Tabelle 3.1				
Erwerbsquoten im internationalen Vergleich				
Land	Jahr	% Erwerbstätig Männer Frauen		%F/%Ma ^a
Schweiz				
(ab 15 Jahre)	1980	79,3	42,1	,53
BRD	1984	71,4	41,1	,58
(ab 15 Jahre) ^b	1980	72,6	39,4	,54
Finland	1985	71,7	60,5	,80
(ab 15 Jahre) ^b	1980	71,6	57,1	,67
Frankreich	1985	67,7	45,4	,62
(ab 15 Jahre)	1980	71,0	44,0	,62
Japan	1985	78,1	48,7	,60
(ab 15 Jahre)	1980	79,8	47,6	,57
Oesterreich	1985	70,5	40,1	,57
(ab 15 Jahre) ^b	1981	72,7	42,4	,58
Schweden	1986	71,0	60,5	,85
(ab 16 Jahre) ^b	1980	72,2	59,0	,82
USA	1984	76,4	53,6	,79
(ab 16 Jahre)	1980	77,4	51,5	,67

Quellen: Statistisches Bundesamt der BRD, 1981, 85, 86 (BRD); Institut national de la statistique et des études économiques, 1986 (Frankreich); Central Statistical Office of Finland, 1986 (Finland); Statistics Bureau of Japan, 1986 (Japan); International Labor Organization, 1986 (Oesterreich) (1981 Statistiken für Oesterreich sind auf Grund der Zensus Daten, und 1985 Daten sind auf Grund einer Stichprobe, "National Labor Force Sample"); Statistics office of Sweden, 1986 (Schweden); Bundesamt für Statistik, 1986, 1985 (Schweiz); US Bureau of the Census, 1985 (USA).

a : Frauenerwerbsquote geteilt durch Männererwerbsquote.

b : Erwerbsquoten ab Alter 15, bzw. 16 wurden geschätzt, in dem die Zahl der Erwerbspersonen durch die Bevölkerungszahl von mehr als 15, bzw. 16 Jahre alt geteilt wurde.

c : Arbeitslose, die nie vorher berufstätig waren, sind für Oesterreich nicht eingeschlossen.

Tabelle 3.2								
Erwerbsquoten für verheiratete Frauen								
Land	Schweiz		USA		BRD		Schweden	
Zensus Jahr	1980	1985	1980	1985	1980	1985	1986	1980
Verheiratete Frauen	33,7	54,2	50,1	42,5	40,6	70,9	66,2	
Verheiratete Frauen mit Kindern unter 7 Jahren	33,0	53,4	45,1	35,8 ^e	35,2	84,2	73,7	

Quellen: Statistisches Bundesamt der BRD, 1981, 85, 86 (BRD); Statistics of Sweden, 1986 (Schweden); Bundesamt für Statistik, 1986 (Schweiz); US Bureau of the Census, 1985 (USA)

d : Für die USA und die BRD, gelten die Statistiken für verheiratete Frauen mit Kinder unter 6 Jahren.

e : Wegen Nichtverfügbarkeit der 1985 Statistik zur Zeit der Auswertung, wurde die Statistik für 1982 verwendet.

Tabelle 4.1				
Die 10 Berufe mit der grössten absoluten Zahl von beschäftigten Männern ^a				
N	Beruf	Anzahl Männer im Beruf	Additiver prozentualer Anteil am Gesamtmarkt für Männer	Anteil Männer im Beruf
1.	Landwirte, Viehzüchter	103'820	5,3	71,47
2.	Kaufmännische Angestellte	100'286	10,3	44,06
3.	Lastwagenführer, Chauffeur	63'327	13,6	97,71
4.	Unternehmer, Direktoren, Geschäftsführer	60'935	16,6	94,23
5.	Maurer	52'929	19,3	99,98
6.	Mechaniker	39'392	21,3	99,96
7.	Material-verwalter, Magaziner	38'624	23,3	90,25
8.	Bauhandlanger, Erdarbeiter	38'566	25,2	99,99
9.	Elektro-monteur	37'818	27,1	99,94
10.	Sonstige Tech. Fach-kräfte und Berater	34'942	28,9	96,28
Durchschnittlicher Anteil der Männer in den 10 grössten Berufen				89,39

Quelle: Bundesamt für Statistik, 1985.
a : Gemäss den 426 spezifischen Unterkategorien.

Tabelle 4.2				
Die 10 Berufe, mit der grössten absoluten Zahl von beschäftigten Frauen ^a				
N	Beruf	Anzahl Frauen im Beruf	Additiver Prozentualer Anteil am Gesamtmarkt für Frauen	Anteil Frauen im Beruf
1.	Kaufmännische Angestellte	127'301	11,4	55,94
2.	Verkäuferinnen	108'574	21,1	83,81
3.	Sonst. Büropersonal	84'250	28,6	71,18
4.	Büroangestellte	51'472	33,2	76,92
5.	Hausangestellte	41'651	37,0	92,87
6.	Landwirtinnen	41'438	40,7	28,53
7.	Serviertöchter	32'891	43,6	78,90
8.	Raum-und Gebäudereinigerinnen	29'423	46,3	87,03
9.	Krankenschwester	25'996	48,6	92,40
10.	Coiffeuse	20'523	50,4	76,81
Durchschnittlicher Anteil der Frauen in den 10 grössten Berufen				74,44

Quelle: Bundesamt für Statistik, 1985.
a : Gemäss den 426 spezifischen Unterkategorien.

Tabelle 4.3

Berufskategorien in der Schweiz mit höchstem prozentualen Männeranteil^a

1. Berufe des Bergbaus, der Mineralgewinnung und -aufbereitung	100,0
2. Berufe des Baugewerbes	99,9
3. Ingenieure HTL (Absolventen von Ingenieurschulen)	99,1
4. Forstwirtschaftliche Berufe, Fischerei, Jagd	98,9
5. Techniker	98,3
6. Berufe der Holz- und Korkbearbeitung	97,9
7. Land-, Wasser- und Luftfahrzeugführer	97,9
8. Berufe der Malerei	97,6
9. Architekten und Ingenieure (Absolventen von techn. Hochschulen)	97,2
10. Unternehmer, leitende Beamte, leitende Angest.	94,2
11. Berufe der Öffentlichen Hygiene	93,5
12. Berufe der Sicherheits- und Ordnungspflege	93,2
13. Berufe der Metallherstellung, Metallbearbeitung und des Maschinenbaus	93,0
14. Sonst. Land-, Wasser- und Luftverkehrsberufe	92,9
15. Zeichner, techn. Fachkräfte (soweit nicht anderswo erfasst)	89,8
16. Berufe der Rechtspflege	88,0
17. Berufe d. Nahrungsmittelherstellung u.-d- Getränkebereitung	87,7
18. Dienstleistungskaufleute	86,9

Quelle: Bundesamt für Statistik, 1985.

a : Gemäss den 48 groben Oberkategorien.

Tabelle 4.4

Berufskategorien in der Schweiz mit höchstem prozentualen Frauenanteil^a

1. Berufe der Textilverarbeitung	77,8
2. Berufe der Körperpflege	77,6
3. Berufe der Heilbehandlung	74,2
4. Gastgewerbliche und Hauswirtschaftliche Berufe	69,7
5. Berufe der Reinigung, Gebäudewartung und der Kleiderpflege	66,4
6. Berufe der Tabakverarbeitung	62,0
7. Büroberufe	61,1
8. Berufe der Uhrenherstellung	60,8
9. Verkaufsberufe	60,2
10. Berufe der Textilherstellung und -veredlung	56,6

Quelle: Bundesamt für Statistik, 1985.

a : Gemäss den 48 groben Oberkategorien.

Tabelle 4.5

Integrierte Berufskategorien in der Schweiz^a -Prozentanteile Männer

1. Berufe der Seelsorge und Fürsorge	64,2
2. Berufe der Lederherstellung und Lederverarbeitung	64,7
3. Berufe der Papierherstellung und -verarbeitung	64,8
4. Berufe der Kunststoffherstellung und -verarbeitung und der Kautschukbearbeitung	67,0

Quelle: Bundesamt für Statistik, 1985.

a : Gemäss den 48 groben Oberkategorien.

Tabelle 5.1			
Geschlechtersegregationsindex (GSI) Werte im internationalen Vergleich			
Land	Jahr	7-Kategorie Segregationsindex (GSI)	Spezifischen- Kategorie GSI
BRD	1976	32,0	
Dänemark	1972	45,4	
Finland	1972	39,2	
Grossbritannien	1974	43,1	
Israel	1974	40,7	
Japan	1967	25,6	
Niederlande	1974	43,6	
Nord Irland	1968	39,6	
Norwegen	1972	34,6	
Oesterreich	1974	27,7	
Schweden	1972	54,3	
	1975		70,3a
USA	1974-77	43,0	
	1964-79	36,5b	
	1980		59,3c
	1981		62,7d
	1981		61,7e
Schweiz	1980	35,5	62,6

Quellen: Schweiz: Eigene Berechnung auf Grund der Bundesamt für Statistik, 1985 (nach 426 spezifische Persönliche Berufe). Wenn nicht anderes bezeichnet, sind GSI Werte für Länder ausser der Schweiz aus Roos, 1985.

a : Jonung, 1984 (3-digit Berufsklassifikation, Zensuserhebung).

b : Bielby & Baron, 1986 (auf Grund eines Sample von 290 kalifornischen Firmen).

c : Bianchi & Rytina, 1984 (474 Kategorien, Zensusdaten), zitiert in Reskin & Hartmann, 1986.

d : Jacobs, 1983 (426 Kategorien, Zensusdaten), zitiert in Reskin & Hartmann, 1986.

e : Beller, 1984 (262 ausgewählte Kategorien, Zensusdaten).

Tabelle 5.2		
Standardisierter Geschlechtersegregationsindex (GSI) Werte		
Land	Jahr	Standardizierter GSI Wert
USA	1979	57,6 ^a
	1981	62,9 ^b
Schweiz	1980	66,7

Quellen: Schweiz: Eigene Berechnung auf Grund der Bundesamt für Statistik, 1985 (nach 426 spezifische Persönliche Berufe).

a : Burris & Wharton, 1982 (312 Kategorien, Zensusdaten), zitiert in Sokoloff, 1986.

b : Beller, 1984 (262 ausgewählte Kategorien, Zensusdaten).

LES FEMMES CADRES EN SUISSE : UN DEFI A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Anne Blochet-Bardet, Lucienne Gillioz, Danielle Goerg, Maryvonne Gognalons-Nicolet

Unités d'investigation clinique et sociologique,
Institutions universitaires de psychiatrie,
6 rue du 31 décembre - CH-1207 Genève

Avec 54 % de sa population active dans les services, la Suisse présente un modèle économique largement orienté vers le développement du secteur tertiaire (augmentation au cours de la décennie 70 - 80 : + 25 %).

Les femmes auraient-elles de meilleures chances de promotion professionnelle dans une société tertiarisée ? On serait tenté de le penser, étant donné les affinités entre secteur tertiaire et main-d'oeuvre féminine (71 % des femmes actives y travaillent). Cependant, le type de développement économique n'est pas le seul déterminant de la position professionnelle des femmes, celle-ci dépendant aussi de l'état des rapports de sexes dans d'autres sphères (sociale, politique, culturelle, juridique). De ce point de vue, comparée aux autres pays occidentaux, la Suisse se caractérise par un conservatisme certain pour ce qui est de la place faite aux femmes. A titre d'exemple :

- c'est un des derniers pays occidentaux à avoir accordé le droit de vote aux femmes (1971 sur le plan fédéral). Il subsiste un canton : Appenzell Rhodes Extérieures, où les femmes n'ont toujours pas le droit de vote sur le plan cantonal ;
- le pourcentage des femmes universitaires est un des plus bas d'Europe ;
- l'avortement est légalement interdit.

En ce qui concerne la part des femmes dans la population active, la Suisse se situe dans une position moyenne à faible, 36,2 % en 1980, par rapport aux pays occidentaux. Comme dans la plupart de ceux-ci, on observe une légère augmentation de la participation des femmes à la main-d'oeuvre globale même en période de récession économique. Cependant cette augmentation n'est pas sans poser des problèmes spécifiques, multiplication des temps partiels, précarisation des conditions de travail, entrées et sorties multiples des femmes sur le marché du travail (Borkowsky, 1985).

C'est en fonction de ces éléments du contexte socio-économique, qu'il faudra examiner les chances qu'ont les femmes d'accéder à des positions d'encadrement en Suisse, et plus particulièrement à Genève, canton très tertiarié (75 %).

Depuis quelques années, un certain nombre de travaux ont commencé à poser la question de la place des femmes dans la société suisse. Le premier ouvrage qui, à partir d'une enquête représentative de la population, a analysé les situations et positions spécifiques des femmes, a été celui de Held & Lévy (1975).

Par la suite, la Commission Fédérale pour les questions féminines (1982) a recensé les discriminations d'ordre juridique, politique, culturel, économique et social envers les femmes. Il faut citer également une étude portant sur la position des femmes dans le champ scientifique et universitaire (Gillioz & Goerg, 1982), ainsi qu'une recherche en cours de Ballmer-Cao (1986) sur la place des femmes dans la politique. Quel que soit le champ étudié, il apparaît clairement que les femmes se concentrent dans les domaines les moins prestigieux ; aux différents niveaux de la pyramide sociale on les retrouve dans les positions inférieures et au sommet de la hiérarchie elles sont quasi absentes.

Aucune étude n'a été faite à ce jour en Suisse sur les cadres, contrairement à la France où de nombreux ouvrages ont été publiés (Thélot, 1982 ; Groux, 1983 ; De Singly & Thélot, 1986 ; Allouche-Benayoun & Kançal, 1986). Le plus remarquable est sans conteste celui de L. Boltanski (1982). Cet auteur a analysé de façon approfondie la production socio-historique de la catégorie des cadres dans le contexte des luttes sociales en France. Bien que n'ayant consacré que très peu de place à la question spécifique des femmes, il relève pourtant que dans les entreprises, malgré des déclarations d'intention d'allure féministe, les critères traditionnels de recrutement et les mécanismes de la carrière évincent les femmes des positions de pouvoir. Cette tendance est renforcée par l'intériorisation que font les femmes de leurs chances objectives de promotion. Selon cet auteur, ce serait dans les professions féminisées que leurs possibilités d'ascension professionnelle seraient les plus grandes.

Notre article vise donc principalement :

- à faire apparaître les inégalités entre hommes et femmes pour ce qui est de l'accès aux positions de cadre ;
- à montrer qu'à l'intérieur même de la catégorie des cadres subsistent de fortes inégalités entre hommes et femmes, inégalités qui représentent en fait des coûts à payer par les femmes.

Deux sources principales de données ont été utilisées. D'une part les statistiques tirées du recensement fédéral de 1980. Elles présentent l'avantage de fournir des informations sur la totalité de la population suisse et genevoise, mais sont limitées à quelques variables. D'autre part les informations tirées d'une enquête sur la population genevoise âgée de 40 à 65 ans (Nicolet-Gognalons, 1986) sont plus approfondies mais malheureusement ne portent que sur des effectifs de femmes cadres très restreints ($n = 20$ sur un échantillon total de 821). Si nous avons décidé de présenter des résultats portant sur de petits nombres, c'est qu'ils correspondaient aux observations faites dans d'autres pays. Il faut toutefois être prudent quant à la généralisation de ces résultats à l'ensemble de la population des cadres féminins.

1. Femmes cadres : ruptures avec le modèle traditionnel et prix à payer

Poser le problème des femmes cadres nécessite que l'on se situe dans la problématique de la division sexuelle du travail considérant à la fois la sphère de la production et celle de la reproduction (Kergoat, 1982). Cette division sexuelle du travail implique des systèmes normatifs qui assignent à chacun des sexes des places, des rôles et des identités sociales spécifiques : à la femme priorité du rôle d'épouse et de mère, à l'homme priorité du rôle professionnel.

Bien que ce modèle n'ait jamais totalement correspondu à la réalité et qu'il soit en voie de transformation, il n'empêche que c'est toujours aux mêmes âges du cycle de la vie des femmes que se posent à la fois le problème des choix professionnels et celui des choix familiaux.

C'est entre 25 et 35 ans que les cursus professionnels se jouent et qu'ils entrent en concurrence pour les femmes avec l'organisation des autres temps sociaux (familiaux et domestiques).

La femme qui exerce une fonction de pouvoir et de responsabilité s'écarte du schéma traditionnel et transgresse un certain nombre de normes définissant l'identité féminine, remettant ainsi en cause les équilibres entre les sexes à plusieurs égards.

- Dans la vie professionnelle, il y a renversement du rapport des femmes au pouvoir ainsi que des rapports de pouvoir entre les sexes.

La fonction de cadre implique en effet : position dominante associée à des tâches d'autorité, de commandement et de

responsabilités. Or, traditionnellement, le travail féminin se définit par une position subordonnée, liée à des tâches d'exécutante, d'auxiliaire, d'assistante ou au mieux, de bras droit ou de "brillante seconde". Dans la même logique, les qualités exigées par une position de cadre : aptitude à s'imposer, fermeté, rationalité, s'opposent aux vertus traditionnellement assignées aux femmes : effacement, douceur, intuition. Tout particulièrement le monde des affaires implique un esprit conquérant et compétitif (cf. les métaphores militaires fréquemment utilisées : conquête de nouveaux marchés, bataille du dollar, capitaines d'industrie, etc.) beaucoup plus proche de l'univers social et culturel des hommes que de celui des femmes.

De plus, lorsque la femme cadre exerce son autorité sur les hommes, il y a non seulement subversion du rapport de domination traditionnel entre les sexes, mais aussi brouillage des repères du masculin et du féminin.

On voit là les contradictions, et déjà certaines formes de ruptures, qu'entraîne l'accès des femmes à des postes supérieurs.

- Par ailleurs un poste à responsabilités implique un fort investissement professionnel qui risque de se faire au détriment de la sphère familiale. La femme cadre n'est plus caractérisée par sa disponibilité domestique et familiale ; son rôle d'autorité, son indépendance financière, modifient les rapports de pouvoirs traditionnels au sein de la famille.

Ainsi devenir cadre pour une femme implique une rupture avec le modèle féminin traditionnel et constitue un facteur de déstabilisation des rapports de sexes. Rien d'étonnant que l'on trouve si peu de femmes dans ces positions. Parce que la femme cadre transgresse les normes liées à la division sexuelle du travail il s'ensuit, pour elle, des coûts économiques et sociaux à payer à la fois dans les sphères familiale et professionnelle. Autrement dit, même à ce niveau on assiste à la persistance d'un certain nombre d'inégalités entre hommes et femmes. Celles-ci vont se manifester comme nous le montrerons :

- par des positions inférieures à l'intérieur de la catégorie, insertion dans des branches économiques moins prestigieuses, revenus économiques moins élevés ;
- par la nécessité de posséder plus de capitaux propres ;
- par des situations d'isolement familial.

2. Femmes et pouvoir : une certaine incompatibilité

Le terme "cadre" qui s'est imposé pour désigner les détenteurs de postes d'autorité et de responsabilité renvoie, comme l'a bien montré L. Boltanski, à des positions hiérarchiques fort différentes, allant des postes d'encadrement de niveau relativement bas à ceux situés aux échelons les plus élevés. La nomenclature statistique suisse, à partir de laquelle nous avons travaillé, utilise deux termes pour désigner les positions de cadres : "directeurs/directrices" qui renvoient aux positions les plus élevées d'une hiérarchie et "employés(es) supérieurs(es)", qui correspond aux autres positions de niveau élevé et moyen (Ex. sous-directeur, gérant, fondé de pouvoir, chef de section). Dans l'enquête genevoise de la population âgée de 40 à 65 ans, sous la rubrique cadres sont compris quelques professions libérales, à formation universitaire.

Alors que les femmes représentent en Suisse, comme on l'a vu, 36 % de la main-d'oeuvre, leur part parmi les cadres est beaucoup plus faible et devient ridiculement basse aux niveaux les plus élevés.

1980
Suisse

- % de femmes parmi le total des directeurs/directrices 4,2
- % de femmes parmi le total des employé(e)s supérieur(e)s 14,2

Malgré la forte augmentation des postes d'encadrement dans les années 70 - 80, la part des femmes a peu changé. Elle est passée de 4,0 % à 4,2 % chez les directeurs/directrices et de 11,2 à 14,2 % chez les employé(e)s supérieur(e)s.

Les chiffres indiqués ci-dessus dissimulent de grandes variations selon les secteurs et les branches économiques, comme on peut le constater dans les tableaux 1. et 2., ordonnés selon l'importance numérique des secteurs ou des branches.

Tableau 1				
Femmes directrices et employées supérieures selon les secteurs économiques				
	% F. dans la population active	% F. parmi les directeurs	% F. parmi les employés supérieurs	Population totale N
Primaire	26,4	2,0	9,2	191255
Secondaire	22,7	2,4	6,3	1197248
Tertiaire	46,9	5,4	17,7	1650697

Source : Recensement fédéral de la population 1980, Suisse

Concernant les secteurs économiques tout d'abord, on constate effectivement une proportion plus grande de femmes directrices et employées supérieures dans le secteur tertiaire, beaucoup plus féminisé que les deux autres secteurs. Néanmoins la part des directrices y reste très faible puisqu'elle ne dépasse guère 5 %.

L'examen des proportions de femmes selon les branches économiques du tertiaire fait apparaître des inégalités beaucoup plus importantes. Ainsi les chances de rencontrer des femmes à des fonctions de direction varient fortement, passant d'un minimum de 0,7 % à un maximum de 23 %.

Tableau 2				
Femmes directrices et employées supérieures selon les branches économiques du tertiaire (1)				
	%F. dans la population active	%F. parmi les directeurs	%F. parmi les emp. supérieurs	Population totale N
TERTIAIRE				
- Commerce, affaires immobilières, location	49,7	5,0	18,0	418577
- Transport, communication	21,4	3,2	6,0	183349
- Hygiène	73,3	7,4	32,6	158100
- Hôtels, restaurants	60,0	15,7	61,9	147029
- Banques, assurances	41,4	0,7	5,1	135276
- Instruction	51,9	10,5	20,9	132402
- Conseils juridiques, techniques, économiques	34,6	2,8	10,4	121122
- Administration publique judiciaire, défense nationale	27,7	3,3	5,3	104747
- Réparation	9,4	2,0	6,8	60324
- Autres services	73,7	9,1	53,4	45535
- Assistance sociale	72,7	18,1	49,7	38647
- Culture, divertissement	42,2	9,1	25,1	31564
- Economie domestique	97,2	-	-	26224
- Organisations ecclésiastiques et idéologiques	44,2	23,6	5,6	15938
- Nettoyage	55,2	8,8	28,7	12569
- Représentations diplomatiques, organisations internationales	49,0	4,2	16,5	9803
- Recherche	28,9	3,1	5,1	9491
(1) Si l'on a exclu la présentation détaillée des branches économiques du secteur secondaire, c'est d'une part que seul 1/4 des femmes actives y travaillent et que d'autre part les différences de proportions des femmes cadres y sont beaucoup plus faibles.				

Source : Recensement fédéral de la population 1980, Suisse

Comment rendre compte sociologiquement de ces différences ? Pour expliquer les variations du taux des femmes cadres, on a souvent avancé l'hypothèse selon laquelle celui-ci est fonction de

la féminisation du secteur ou de la branche d'activité concernée (Boltanski, 1982 ; Izraeli, 1986). Le recrutement pour des postes d'encadrement se ferait en puisant dans le stock de main d'oeuvre féminine et plus les effectifs féminins seraient importants, plus grandes seraient les chances de recruter des femmes cadres.

On constate en effet que les branches les plus féminisées, soit l'hygiène, l'assistance sociale, l'hôtellerie et les restaurants - domaines d'activité traditionnellement féminins - sont aussi celles qui comptent parmi les plus hauts taux de femmes cadres. En ce qui concerne l'instruction qui offre aux femmes certaines chances d'accès aux postes supérieurs, la féminisation de la branche est relativement récente et se manifeste surtout au niveau de l'enseignement primaire. Aux postes de professeur d'université, il ne reste plus que 3,5 % de femmes.

S'il existe une liaison entre taux de femmes actives et taux de femmes cadres, dans l'ensemble des branches économiques, celle-ci n'est que moyenne (Coefficient de Kendall .49, signification .004). Certains secteurs, bien que comportant une part relativement importante de main-d'oeuvre féminine, demeurent quasi inaccessibles aux femmes pour ce qui est des postes de direction. A titre d'exemple, deux branches économiques - les banques, assurances d'une part, et la culture d'autre part - très voisines quant aux proportions de femmes (42 %) offrent des chances de promotion féminine très différentes :

	% de femmes parmi les directeurs	% de femmes parmi les empl. sup.
- Banques, assurances	0,7	5,1
- Culture	9,1	25,1

soit des différences allant de 1 à 13 pour les directrices et de 1 à 5 pour les employées supérieures. L'explication par le degré de féminisation de la branche ne rend donc que partiellement compte de la réalité observée puisqu'elle se révèle insuffisante pour expliquer un certain nombre de différences. Une autre logique est donc également à l'oeuvre, que nous allons tenter de cerner. Dans ce but, nous avons utilisé un indice qui enregistre les écarts entre la proportion des femmes dans l'ensemble des cadres et la proportion des femmes actives dans l'ensemble des actifs, cela pour chaque branche économique. Dans le cas où les deux proportions sont égales, l'indice est de 100. Plus il devient faible, plus grandes sont les difficultés d'accès des femmes aux postes de cadres et inversement. On a pu ainsi hiérarchiser les branches économiques selon leur degré d'accessibilité (cf. tableau 3).

Tableau 3	
Indice d'accessibilité selon les branches économiques (directrices) (1)	
	Indice d'accessibilité (2)
- Banques, assurances	1,7
- Conseils juridiques, techniques, économiques	8,1
- Représentations diplomatiques	8,6
- Commerce, affaires immobilières, locations	10,1
- Hygiène	10,1
- Recherche	10,7
- Administration publique	11,9
- Transports, communications	15,0
- Nettoyage	15,9
- Instruction	20,2
- Réparation	21,3
- Culture	21,6
- Assistance sociale	24,9
- Hôtels, restaurants	26,2
- Organisations ecclésiastiques	53,4
(1) Pour ce qui est des employées supérieures, la hiérarchie des branches économiques est à peu près similaire.	
(2) (Nombre de directrices : total des directeurs) : (Nombre de femmes actives : total des actifs) x 100.	

Les branches qui apparaissent le plus difficilement accessibles aux femmes cadres sont les banques et assurances, suivies des conseils juridiques, techniques, économiques et représentations diplomatiques. Au contraire, les branches les plus favorables aux femmes cadres sont représentées par les organisations ecclésiastiques¹, les hôtels, restaurants, l'assistance sociale.

On peut avancer que cette hiérarchie est fonction de l'importance, de la centralité et de l'influence des branches d'activité dans le système économique et politique suisse. Bien que les indicateurs permettant de justifier le fondement économique de cette hiérarchie fassent défaut, on peut toutefois montrer, grâce à quelques éléments convergents, la position dominante de certaines branches, ainsi que l'importance des salaires de cadres qui y sont associés. En ce qui concerne la gestion du capital, les banques et les assurances occupent une place privilégiée : elles représentent le 1/5 du capital nominal de l'ensemble des sociétés anonymes (Annuaire Statistique de la Suisse, 1986). Par ailleurs, les salaires les plus élevés vont aux cadres travaillant dans ces branches, ainsi

¹ Le taux élevé de directrices dans les organisations ecclésiastiques s'explique par les couvents et congrégations de femmes, où la responsable est forcément de sexe féminin.

que dans les conseils techniques, juridiques et économiques (Schweizerische Handelszeitung, 1986).

Il semble donc exister une relation directe entre la difficulté qu'ont les femmes à accéder aux postes supérieurs d'une branche et son degré d'importance. Il faut relever également que le terme de directeur ou de directrice renvoie à une grande diversité de situations de pouvoir. A titre d'exemple, si un directeur de banque et une directrice d'un restaurant occupent structurellement une position identique, leur pouvoir effectif en termes de gestion du capital, de gestion du personnel et d'influence sur l'économie sont peu comparables.

Il est nécessaire de souligner ici le système de handicaps à deux niveaux qui barre la route aux femmes. La division traditionnelle du travail entre les sexes fait que les femmes se trouvent plus faiblement représentées dans les domaines clés de notre économie, ce qui constitue une première entrave à l'accès aux positions supérieures (logique de la féminisation de la branche). De plus, ces secteurs-clés sont aussi ceux qui mettent le plus de barrières à l'accès des femmes aux postes à responsabilité (logique de l'accessibilité en fonction de l'importance de la branche). Ces résultats seraient à rapprocher des théories sur l'économie segmentée (Baron & Bielby, 1984) qui montrent que les femmes se trouvent majoritairement dans des activités périphériques. M. Charles (1987), à partir d'un bilan critique de ces approches, analyse dans ce même numéro la ségrégation selon le sexe du marché du travail suisse.

La faible présence des femmes à des postes de direction et d'encadrement a fait l'objet au cours de ces dernières années d'un début de prise de conscience au sein de certaines entreprises privées et publiques. Un Bureau de la Condition Féminine dans l'Administration Fédérale a été créé dont l'une des préoccupations est la promotion des femmes dans les échelons supérieurs de la hiérarchie. Par ailleurs, de timides initiatives ont été prises dans le privé, tels que groupes de travail, rapports sur la position des femmes dans l'entreprise, etc. Il est toutefois permis de s'interroger sur les effets de ces mesures. S'agit-il d'une volonté réelle de changement ou d'une politique alibi ?

3. Inégalité de situations entre hommes et femmes cadres genevois

Les données disponibles au plan suisse étant fort limitées, nous avons poursuivi l'analyse à partir du cas genevois. Le canton de Genève constitue de plus un exemple très intéressant puisque

depuis la seconde guerre mondiale, il a connu une prospérité économique marquée par un fort développement du secteur tertiaire au détriment du secondaire (en 1980, on trouve 3/4 de la population active dans les services). Les effets de la crise économique se sont peu fait sentir et on observe un très faible taux de chômage (environ 1 % en 1986). Il pourrait sembler que ces conditions économiques constituent un contexte particulièrement favorable à la promotion professionnelle des femmes. C'est ce que nous allons examiner maintenant.

Bien que Genève soit fortement tertiarisée, la proportion de femmes parmi les directeurs reste faible : 6,5 %, ce qui est légèrement supérieur à la moyenne suisse. Parmi les employés supérieurs, on enregistre 20 % de femmes, soit un peu plus que la moyenne suisse. Genève se distingue de la Suisse par une percée plus forte des femmes cadres dans les branches du tertiaire public à forte expansion : l'hygiène et l'instruction où les femmes représentent environ 1/5 de l'ensemble des directeurs (cf. annexe).

3.1. Conditions de travail et revenus : des situations professionnelles différentes

Nous avons montré précédemment que sous le terme apparemment univoque de directeur-directrice, se cache une grande diversité de situations socio-professionnelles. Les données disponibles pour Genève permettent d'approfondir cette observation, en particulier en ce qui concerne l'horaire hebdomadaire de travail et le revenu (cf. tableau 4).

Tableau 4		
Horaire hebdomadaire de travail des cadres selon le sexe		
	Hommes (137)	Femmes (17)
Temps partiels	9.4	11.7
40 - 42 heures	43.1	64.7
43 - 50 heures	23.4	-
51 heures et plus	24.0	23.5
	100.0 %	100.0 %

Source : Enquête population genevoise 40-65 ans

La majorité des femmes disent travailler selon un horaire normal (40-42 heures) alors que presque un homme sur deux dit travailler plus de 43 heures par semaine. Il se peut que les horaires professionnels moins lourds mentionnés par les femmes s'ex-

pliquent par le poids de leurs charges domestiques et familiales. Il se pourrait aussi que l'évaluation du temps de travail se fasse différemment chez les hommes et chez les femmes. Considèrent-ils/elles en effet de la même façon diverses activités telles que repas, rencontres professionnelles, cocktails ? Les envisagent-ils/elles comme temps de travail ou temps de loisir ?

On peut voir dans les salaires plus bas des femmes (cf. tableau 5) un argument supplémentaire en faveur de l'observation faite précédemment, à savoir qu'elles sont rarement engagées dans les branches économiques où sont versés les salaires les plus élevés. En effet, on observe de fortes différences entre les sexes : plus de 40 % des hommes cadres ont un revenu mensuel d'au moins Fr. 10.000 contre seulement 17 % des femmes. En revanche 56 % des femmes gagnent moins de Fr. 6.000 contre moins de 10 % des hommes.

Tableau 5		
Revenus des cadres selon le sexe		
	Hommes (138)	Femmes (18)
< 4'000	0.7	16.6
4'000 - 5'999	8.7	38.9
6'000 - 7'999	29.0	16.7
8'000 - 9'999	20.3	11.1
10'000 et plus	41.3	16.7
	100.0 %	100.0 %

Source : Enquête population genevoise 40-65 ans

3.2. *Ressources sociales d'origine : un droit d'entrée plus élevé pour les femmes*

C'est un fait connu, que pour occuper une position professionnelle équivalente aux hommes, les femmes doivent disposer de plus de ressources propres. Les résultats de l'enquête genevoise sur les 40-65 ans vont dans ce sens.

Pour accéder à un poste de cadre supérieur, les femmes doivent avoir une origine sociale plus élevée : 63,2 % proviennent des cadres supérieurs et professions libérales contre 49,6 % chez les hommes. Ces derniers en revanche sont plus souvent issus des couches moyennes (cf. tableau 6).

Tableau 6		
Origine sociale des cadres selon le sexe		
	Hommes (141)	Femmes (19)
Professions libérales		
Cadres supérieurs & moyens	49.6	63.2
Employés, indépendants	32.6	15.8
Agriculteurs	6.4	5.2
Ouvriers	11.3	15.8
	100.0 %	100.0 %

Source : Enquête population genevoise 40-65 ans

Par ailleurs, on observe plus de mères ayant exercé une activité rémunérée chez les femmes que chez les hommes cadres (cf. tableau 7). Sans doute que l'identification à une mère qui travaille à l'extérieur permet aux filles de développer un modèle de femme exerçant une activité professionnelle, et constitue un atout pour faire carrière. A cet égard, la proportion des mères qui ont un travail rémunéré paraît dans l'ensemble très élevée, pour une génération où les femmes de milieu favorisé s'inséraient peu dans le marché du travail. On pourrait déjà y discerner une rupture par rapport aux attentes normatives de l'époque.

Tableau 7		
Travail rémunéré de la mère des cadres selon le sexe		
	Hommes (141)	Femmes (19)
Mère n'a pas travaillé	50.4	36.8
Mère a travaillé	49.6	63.2
	100.0 %	100.0 %

Source : Enquête population genevoise 40-65 ans

Pour ce qui est des diplômes, on observe de très faibles différences selon le sexe. Contrairement à ce qu'on aurait pu attendre, selon les résultats d'autres études, les femmes ne sont pas surqualifiées ; c'est sans doute que les positions de cadres auxquelles elles accèdent sont généralement de niveau inférieur à celles des hommes. De plus, l'enquête genevoise met en évidence que les hommes cadres ont bénéficié beaucoup plus souvent que les femmes de formations supplémentaires de longue durée en cours d'emploi.

3.3. Famille : le prix à payer

C'est dans la sphère familiale, que les femmes payent d'un prix particulièrement élevé leur accès au statut de cadre. Il est reconnu maintenant que si le mariage représente un atout pour l'homme qui veut faire carrière, il constitue en revanche un handicap certain pour la femme qui a les mêmes ambitions. Non seulement le mariage apporte à l'homme un soutien logistique (travail domestique et appui affectif) mais il constitue aussi un gage de stabilité et de sérieux aux yeux de ses employeurs. En revanche, les femmes en se mariant et surtout en ayant des enfants augmentent considérablement leur charge domestique et multiplient les obstacles à leur carrière. Cela explique les situations familiales très contrastées des femmes et des hommes cadres. Selon les données du recensement de la population de Genève, il apparaît qu'une majorité de femmes cadres (62 %) n'est pas ou plus mariée. Au contraire la grande majorité des hommes cadres l'est (86 %) (cf. tableau 8).

A cet égard, il convient de s'interroger sur la plus grande fréquence de divorces parmi la population des femmes cadres supérieures, cause ou conséquence de leur stratégie de carrière. Le divorce, au même titre que le célibat, ne peuvent-ils pas être considérés comme le prix à payer pour exercer des fonctions d'autorité et de responsabilité ?

Tableau 8		
Etat-civil des cadres selon le sexe		
	Hommes (4626)	Femmes (289)
Célibataires	6.4	30.1
Divorcé(e)s	6.0	21.8
Veufs(ves)	1.3	9.7
Marié(e)s	86.3	38.4

Source : Recensement fédéral de la population 1980, Genève

Dans la même logique, les femmes cadres âgées de 40 à 65 ans, apparaissent plus isolées que leurs homologues masculins : 25 % vivent seules et 10 % seules avec enfant(s) contre respectivement 6 % et 1 % des hommes (cf. tableau 9). En revanche, dans 7 cas sur 10 ceux-ci vivent au sein d'un couple avec enfant(s), ce qui n'est le cas que de 4 femmes sur 10.

En ce qui concerne les stratégies de reproduction, à partir des données de l'enquête genevoise, on constate que 30 % des femmes cadres sont sans descendance contre 15 % des hommes. Le nombre

moyen d'enfants pour les hommes est de 1,89 et pour les femmes de 1,35. Entre 40 et 65 ans, le nombre moyen d'enfants encore à charge et vivant au domicile familial, est de 0.35 pour les femmes et 1.1 pour les hommes.

Tableau 9		
Statut familial des cadres selon le sexe		
	Hommes (142)	Femmes (20)
Vit seul(e)	5.6	25.0
1 parent avec enfants	1.4	10.0
Couple seul	23.2	25.0
Couple avec enfants +/- autres	69.7	40.0
	100.0 %	100.0 %

Source : Enquête population genevoise 40-65 ans

Conclusion

Nous voudrions développer pour terminer quelques réflexions que nous suggèrent les résultats présentés dans cette étude.

La faible présence des femmes aux positions élevées de la hiérarchie professionnelle incite à penser qu'un fort développement du secteur tertiaire et une situation économique prospère ne constituent pas à eux seuls des conditions suffisantes pour assurer une promotion équitable des femmes, même si leurs chances paraissent relativement meilleures dans quelques branches traditionnellement féminines des services.

Contrairement à ce qui a été avancé par certains auteurs (par ex. Badinter, 1986) la marche vers l'égalité des sexes n'est pas un processus inexorable, car les rapports de sexes se jouent et se rejouent constamment à travers les mutations économiques, technologiques, sociales. On peut se demander si la lutte pour l'égalité n'est pas toujours à reprendre sur de nouveaux terrains. Ainsi dans le domaine des nouvelles technologies les femmes ne manquent-elles pas leur entrée dans l'informatique ? Alors que ce secteur est en pleine expansion et modifie déjà considérablement le paysage technologique dans lequel nous vivons, les femmes ne semblent pas s'y investir. On ne trouve par exemple à la section informatique de l'Ecole polytechnique fédérale de Zurich que 4.5 % d'étudiantes.

La facilité ou difficulté d'accès des femmes aux positions supérieures dépend en définitive de l'état global des rapports de

pouvoir entre les sexes à un moment donné. Il s'agit donc d'un problème beaucoup plus complexe qu'il n'apparaît de prime abord.

Si l'on tente de cerner les processus écartant les femmes des positions de cadres, il faut mentionner en premier lieu les déterminismes structurels du marché du travail :

- 1 - Les pratiques patronales de recrutement, en dépit de règles formelles d'égalité, aboutissent à privilégier les candidatures masculines ;
- 2 - du fait de la segmentation du marché du travail, les femmes se trouvent concentrées dans des domaines ou des professions où les chances de promotion professionnelle sont réduites ;
- 3 - parce qu'elles font l'objet d'une ségrégation à l'intérieur des entreprises, les femmes disposent moins que les hommes de réseaux de relations susceptibles de leur fournir les informations et appuis facilitant les promotions.

Mais l'on ne peut dissocier ces mécanismes du marché du travail de ceux propres à la sphère familiale. Pour l'ensemble des femmes, l'intériorisation de la prépondérance du rôle d'épouse et de mère sur le rôle professionnel les amène très précocement à limiter leurs ambitions scolaires et professionnelles et à s'orienter vers les domaines traditionnellement féminins. Même dans les cas où elles sont hautement qualifiées, elles se trouvent souvent contraintes, à des moments cruciaux de leur carrière, à réduire leurs horaires par suite de leur charge domestique et familiale. Cela compromet évidemment leurs chances d'avancement. Cet argument est d'ailleurs souvent avancé par les employeurs qui justifient ainsi la stagnation des femmes par leur peu d'investissement dans la profession.

Un autre point fort de notre étude a été de montrer que les femmes cadres payent d'un prix élevé leur entrée dans le monde du pouvoir. Alors que les hommes concilient apparemment sans problème et pour leur plus grand avantage, vie professionnelle et vie familiale, chez les femmes cadres, il semble y avoir dans beaucoup de cas incompatibilité entre mariage, descendance et poste d'autorité.

La question se pose alors : le prix payé par les femmes cadres est-il globalement trop élevé ? Autrement dit, le jeu en vaut-il la chandelle ? En tant que chercheuses femmes, directement concernées par ces problèmes, comment nous situer par rapport à cette question ? La réponse n'est pas facile. Disons quand même que deux écueils nous paraissent également devoir être évités :

- pousser les femmes à faire carrière à tout prix, donc à accepter les règles du jeu masculin et à renier ainsi une part d'elles-mêmes, de leur mode d'être et de leurs désirs ;
- au contraire inciter les femmes à fuir le monde masculin agressif et compétitif et à se réfugier dans des espaces féminins qui leur seraient plus adaptés. Se faisant, le risque est grand de marginaliser encore plus les femmes et d'empêcher tout échange entre sub-cultures féminine et masculine.

Cela dit on ne peut s'empêcher d'opter pour l'ouverture de plus en plus large de toutes sortes d'espaces sociaux aux femmes et pour l'abolition des chasses gardées masculines. Seulement nous ne tomberons pas dans le piège consistant à dissocier cette revendication des autres changements sociaux nécessaires dans les rapports de sexe, parmi lesquels figure en tout premier une redistribution égalitaire du travail domestique et salarié entre hommes et femmes. Sans cette condition de base, les femmes désirant faire carrière seront condamnées, soit à sacrifier leur vie familiale, soit à endosser une double journée de travail. Sans doute que ces derniers auraient aussi beaucoup à gagner en qualité et en espérance de vie d'un rééquilibrage de leurs investissements professionnels et familiaux !

BIBLIOGRAPHIE

- ALLOUCHE-BENAYOUN Joëlle & KANCAL Marie-Claude (1986), "Trajectoires professionnelles de femmes cadres" in AUBERT N., ENRIQUEZ E., DE GAULEJAC V. (Eds), *Le Sexe du pouvoir*, Desclée de Brouwer, Paris.
- ANNUAIRE STATISTIQUE DE LA SUISSE (1986), Capital nominal des sociétés anonymes par groupes économiques, depuis 1983, Berne.
- BADINTER Elisabeth (1986), *L'un est l'autre*, Ed. Odile Jacob, Paris.
- BALLMER-CAO Thanh-Huyen (1986), Nos représentantes dans la politique : quelques informations préliminaires sur le projet de recherche "L'Elite politique féminine en Suisse", *Questions au féminin*, No 2.
- BARON James N. & BIELBY William T. (1984), "The organization of work in a segmented economy", *American Sociological Review*, 49/4, 454-473.
- BIELBY William T. & BARON James N. (1986), "Men and women at work : Sex segregation and statistical discrimination", *American journal of sociology*, 91/4, 759-799.
- BOLTANSKI Luc (1982), *Les Cadres, La formation d'un groupe social*, Ed. de Minuit, Paris.
- BORKOWSKY Anna et al. (1985), *Zwei Welten - ein Leben*, Unions-Verlag, Zürich.

- CHARLES Maria (1987), Arbeitsmarkt Segregation ; zum Grad und Muster der geschlechterspezifischen Arbeitsverteilung in der Schweiz, Revue Suisse de Sociologie, 13/1, 1-27.
- COMMISSION FEDERALE POUR LES QUESTIONS FEMININES (Rapport) (1982), La situation de la femme en Suisse, Berne.
- DE SINGLY François & THELOT Claude (1986), Racines et profils des ouvriers et des cadres supérieurs, Revue française de sociologie, XXVII, 47-86.
- GILLIOZ Lucienne & GOERG Danielle (1982), L'impas-science des femmes, Revue suisse de sociologie, 8/2, 373-397.
- GROUX Guy (1983), Les Cadres, La Découverte, Maspéro, Paris.
- HELD Thomas & LEVY René (1975), Femmes, famille et société, Ed. Delta, Vevey.
- IZRAELI Dafna (1986), Trends in Women's Movement into Management in Israël, Paper presented at the 11th World Congress of Sociology, New Dehli, August 18-23.
- KERGOAT Danièle (1982), Les ouvrières, Le Sycomore, Paris.
- LAUPER Jacqueline (1980), Institution familiale et travail des femmes : l'interaction des rôles familiaux et des rôles professionnels dans le cas des femmes cadres, Document ronéotypé du C.E.S.A.
- NICOLET-GOGNALONS Maryvonne (1986), Ages, cycle de la vie et période dite du milieu de la vie, Document ronéotypé, Genève, Fonds National Suisse de la Recherche Scientifique, No 3972.082.
- RECENSEMENT FEDERAL DE LA POPULATION 1980 (1985), Suisse Activité économique, Statistiques de la Suisse, Berne, Vol. 9.
- RECENSEMENT FEDERAL DE LA POPULATION 1980 (1985), Canton de Genève, Statistiques de la Suisse, Berne, Vol. 22.
- SCHWEIZERISCHE HANDELSZEITUNG (9.10.1986), "Sprung über den Graben Beträchtliche Unterschiede zwischen Branchen und Regionen".
- THELOT Claude (1982), Tel père, tel fils, Dunod, Paris.

ANNEXE

Tableau A

Femmes directrices et employées supérieures
selon les branches économiques du tertiaire

	% F. dans la population active	% F. parmi les directeurs	% F. parmi les employés supérieurs	Population totale N
Primaire	13,0	0,0	44,4	2398
Secondaire	20,5	3,5	10,6	41463
Tertiaire	47,1	7,2	20,8	129909
TERTIAIRE :				
- Commerce, affaires, immobilières, loca- tions	47,7	6,3	23,8	29311
- Banques, assurances	46,2	0,9	7,1	14418
- Transports, communications	27,2	4,7	9,1	11164
- Hôtels, restaurants	43,3	17,0	49,0	8729
- Autres services :				
- Instruction	57,2	20,8	34,9	11146
- Recherche (1)	21,5	2,0	3,6	2454
- Administration publique, judiciaire défense nationale	30,9	3,9	7,6	6394
- Hygiène	66,6	21,6	31,1	11716
- Représentations diplomatiques, orga- nisations interna- tionales	50,4	4,7	17,2	7518
- Organisations ecclésiastiques et idéologiques	44,9	4,3	5,9	988
- Assistance sociale	72,8	18,2	46,8	2618
- Conseil juridiques, techniques, économi- ques	40,2	4,7	15,2	10255
- Culture, divertisse- ment	37,6	10,7	31,6	3576
- Nettoyage	57,7	9,1	64,3	1299
- Réparation	8,5	4,9	11,9	2775
- Economie domestique	92,3	-	-	2509
- Autres services	72,0	30,0	33,3	3039

(1) recherche scientifique indépendante d'une haute école.

Source : Recensement fédéral de la population 1980, Genève

BERUFSETHIK UND HUMANISIERUNG DER ARBEIT

Carlo Jaeger, Lisbeth Bieri, Gregor Dürrenberger
Geographisches Institut ETH
Winterthurerstr. 190, CH - 8057 Zürich

1. Die Institutionalisierung des homo oeconomicus

Die Forderung nach einer Humanisierung der Arbeit ¹ ist im Namen menschlicher Bedürfnisse, deren mangelnde Befriedigung beklagt wurde, entwickelt worden (Müller, 1985). Dahinter steckt eine Auseinandersetzung mit dem Menschenbild des homo oeconomicus. In diesem Menschenbild wird die Vorstellung biologisch angelegter Bedürfnisse - nach Nahrung, Wohnung, Erholung und dergleichen - mit dem Konzept eines rationalen Nutzenkalküls - der Alternativen wie die zwischen einer geräumigeren Wohnung oder mehr Erholung gegeneinander abwägt - kombiniert. Seit Adam Smith sind Ökonomen nicht müde geworden, darauf hinzuweisen, wie gut die Institution des Marktes, einschliesslich des Arbeitsmarkts, einem solchen Menschenbild entspricht. Innerhalb der einzelnen Betriebe entspricht demselben Menschenbild die 'wissenschaftliche Betriebsführung' im Sinne Taylors. Diese beruht ja keineswegs, wie manchmal angenommen wird, einfach auf einer sozusagen militärischen Befehlsstruktur, sondern auf einem Aushandlungsprozess, bei dem Leistungslöhne es ermöglichen, höhere Produktivität für das Unternehmen gegen höheren Konsum für die Beschäftigten abzuwägen, und zwar nicht nur beim Abschliessen von Arbeitsverträgen, sondern Tag für Tag in der konkreten Verrichtung einzelner Arbeiten. Während aber die Nationalökonomie die Institution des Marktes vorgefunden hat, wurde die 'wissenschaftliche Betriebsführung' von Betriebswirten, allen voran natürlich Taylor selbst, überhaupt erst erfunden und implementiert.

Bei dieser Implementation spielten Unternehmer wie Henry Ford eine entscheidende Rolle. Sie kombinierten die von Taylor konzipierte soziale Struktur mit einer auf industrielle Massenpro-

¹ Die vorliegende Untersuchung ist ein Ergebnis des Projekts 'Mikroelektronik und berufliche Identität am Standort Schweiz', das im Rahmen des nationalen Forschungsprogramms 'Arbeitswelt: Humanisierung und technologische Entwicklung' am Geographischen Institut der ETH durchgeführt wurde.

duktion ausgerichteten Technologie, deren bekannteste Komponente das Fließband ist. Dadurch entstand auf *betrieblicher Ebene* das soziotechnische System, gegen das sich die Forderung nach einer Humanisierung der Arbeit richtet. Damit dieses soziotechnische System aber überhaupt gesellschaftlichen Bestand haben konnte, musste, wie die Weltwirtschaftskrise von 1929 dramatisch zeigte, gewährleistet werden, dass der innerbetrieblichen Auszahlung von Produktivitätsgewinnen gegen Lohnsteigerungen eine makroökonomische Balance von effektiver Nachfrage und produzierbaren Waren entsprach, dass also die Konsum- und Investitionsgüter, die zu den jeweils ausgehandelten Lohnkosten produziert werden konnten, auch tatsächlich Absatz fanden. Das wurde durch eine zweite sozialwissenschaftliche Innovation, die keynesianische Wirtschaftspolitik, erreicht.

Mit den Namen von Taylor, Ford und Keynes sprechen wir hier also eine bestimmte ökonomische Konfiguration an, welche innerbetriebliche und überbetriebliche Momente ebenso verbindet wie technische und soziale. Es handelt sich dabei nicht um so umfassende Strukturen, wie sie etwa durch Begriffe von Produktionsweisen (Feudalismus, Kapitalismus ...), von Wirtschaftssystemen (Subsistenzwirtschaft, Planwirtschaft ...) oder von Phasen kultureller Evolution (traditionale Gesellschaften, moderne Gesellschaften ...) angesprochen werden. Aber es geht um mehr als bloss um organisatorische Strukturen oder um betriebliche Produktionskonzepte (etwa im Sinne von Kern & Schumann, 1984). Im Anschluss an Schefold (in Meyer-Abich & Schefold, 1981) wollen wir solche Konfigurationen mit dem Begriff des Wirtschaftsstils, der auf die historische Schule der Nationalökonomie zurückgeht, bezeichnen.

Dabei handelt es sich um einen Versuch, ökonomische Phänomene in einen kulturellen Zusammenhang zu stellen - und sie damit in gewissermassen ethnologischer Einstellung zu untersuchen - indem eine Analogie zur Kunst gebildet wird. Im Falle von Kunstwerken erläutert Goodman (1978, 35) den Stilbegriff nach einer sorgfältigen Analyse mit der schlichten Formulierung: "Basically, the style consists of those features of the symbolic functioning of a work that are characteristic of author, period, place, or school." Anstelle von Kunstwerken interessieren uns hier Wirtschaftsaktivitäten; anstelle des symbolischen Stellenwerts von Kunstwerken betrachten wir den sozialen Sinn wirtschaftlicher Aktivitäten. Ein Wirtschaftsstil charakterisiert dann durch Aspekte dieses Sinns einen Komplex von wirtschaftlichen Aktivitäten, die in einer gewissen Zeitspanne in bestimmten Gegenden entfaltet werden. Das heisst aber: Der Sinn der einzelnen Aktivitäten wird aggregiert zum Sinn eines historisch und geographisch bestimm-
baren Komplexes solcher Aktivitäten.

Mit dieser Begriffsbestimmung entfernen wir uns von der ursprünglichen (vgl. Spiethoff, 1933), indem wir sie handlungstheoretisch (vgl. dazu Werlen, 1986) weiterentwickeln. Würde sich der soziale Sinn wirtschaftlicher Aktivitäten allerdings in der Maximierung des jeweiligen Unternehmensgewinns erschöpfen, so hätte eine am Sinn von Handlungen ansetzende Unterscheidung verschiedener Wirtschaftsstile keine Grundlage. Doch bei realen unternehmerischen Entscheiden hat, wie March & Simon (1976) in ihrer mittlerweile klassischen Studie betont haben, die Forderung nach Rentabilität kaum je den Charakter eines Kriteriums, das eine eindeutige Problemlösung bestimmt; viel eher hat jene Forderung die Gestalt einer Rentabilitätsschwelle, deren Ueberschreitung von jeder Problemlösung verlangt wird. Dadurch gibt es im konkreten Fall meist viele akzeptable Möglichkeiten; welche davon real aufgegriffen wird, ist dann ganz wesentlich eine Frage weiterer kultureller Orientierungen, die zusammen mit der Forderung nach Rentabilität den Problemlösungsprozess vielfältig und oft widersprüchlich beeinflussen, etwa bei der Formulierung von Lösungsvorschlägen oder bei der Bildung der Erwartungen, mit denen die Unbestimmtheiten der Zukunft strukturiert werden. Solche Orientierungen werden im Lauf der Zeit im Rahmen lose abgrenzbarer Wirtschaftsräume entwickelt, ausgebaut und wieder aufgegeben - nicht unähnlich der Dynamik von Stilen im Bereich der Kunst.

Wir befassen uns hier mit dem ökonomischen Bereich neuzeitlicher Gesellschaften. Demgegenüber versucht Schefold (in: Meyer-Abich & Schefold, 1981, 105ff), den Begriff des Wirtschaftsstils anhand von Beispielen aus der klassischen Antike zu erläutern, indem er den Unterschied zwischen Athen und Rom als einen des Wirtschaftsstils darstellt. Dabei ist allerdings von Oekonomie in einem weiten Sinne, der nur wenig mit neuzeitlichen Wirtschaftssystemen zu tun hat, die Rede. In der Antike haben wir es mit einer Phase kultureller Evolution zu tun, in der sich die Polarität von privatem und politischem Bereich ausdifferenziert hatte, wobei der politische in mancher Hinsicht dominant war. Deshalb betrafen Unterschiede wie der zwischen Athen und Rom auch wesentlich die jeweiligen politischen Verhältnisse. Zweifellos wurden dadurch Fragen, die in einem weiten Sinne als ökonomisch apostrophiert werden mögen - etwa solche des Landbaus - betroffen; doch dabei handelt es sich um ganz andere Zusammenhänge als um die, mit denen wir es zu tun haben, nachdem die Oekonomie als eigenständiger Teilbereich der Gesellschaft ausdifferenziert wurde und eben dadurch die Politik aufhörte, als sozial dominanter Bereich zu wirken.

Den spezifischen Wirtschaftsstil, gegen den sich die Humanisierungsdiskussion richtet, bezeichnen wir mit einem auf Gramsci zurückgehenden Ausdruck als Fordismus (Aglietta, 1979 ; Blackburn u.a., 1985 ; Lüscher, 1986). Dabei handelt es sich um den Wirtschaftsstil, der sich zu Beginn des 20. Jahrhunderts in den USA entwickelte und sich von dort über den ganzen OECD-Raum mehr oder weniger wirksam ausgebreitet hat. Und ähnlich wie etwa im Bereich der Kunst der Stil des Barocks sich nach Nationen, aber auch nach Kunstrichtungen ausdifferenziert hat, so hat auch der Wirtschaftsstil der Massenproduktion in der Autoindustrie eine andere Gestalt angenommen als in der Bauwirtschaft, in Italien eine andere als in der BRD. In der umfassend exportorientierten BRD der Nachkriegszeit etwa kam es zu einer Variante, die unter dem Namen 'soziale Marktwirtschaft' (Müller-Armack, 1966) das Pathos eines ordnungspolitischen Credos gewann.

In der Schweiz hat sich der fordistische Wirtschaftsstil nur sehr begrenzt durchsetzen können. Im Lauf des letzten Jahrhunderts ging die Selbstdisziplin von Bauern, die unter harten natürlichen Bedingungen wirtschafteten, mit der handwerklichen Genauigkeit, welche durch die in der Schweiz entstehenden Industrien geprägt wurde, eine zähe Verbindung ein. Die im internationalen Vergleich erstaunlich dezentrale Industrialisierung, das Fehlen einer eigenen Schwer-, später Autoindustrie, das im Vergleich zum Staatshaushalt gewaltige Exportvolumen und eine Reihe historischer Entwicklungen, deren Untersuchung hier zu weit führen würde, ergaben eine Konstellation, dank der die Schweizer Variante eines Wirtschaftsstils, der im 19. Jahrhundert in Europa entstand, sich im 20. Jahrhundert in ungewöhnlicher Kontinuität weiterentwickelte, während anderswo der Umbruch zum Fordismus stattfand. Dennoch blieb die Schweiz von der weltweiten Entfaltung des fordistischen Wirtschaftsstil natürlich nicht unberührt. Der 'american way of life' hinterliess auch hierzulande seine Spuren, die Produkte von Detroit und Hollywood fanden ihren Weg nach Zürich ebenso wie nach Crans-Montana. Insbesondere wurde der Schweizer Arbeitsmarkt über den massiven Fremdarbeiterzustrom der Nachkriegszeit mit Arbeitsmärkten gekoppelt, die nachhaltig durch die Entwicklung des Fordismus geprägt waren.

2. Humanisierung als Identitätsbildung

Die Humanisierungsdiskussion hat sich historisch als Kritik am fordistischen Wirtschaftsstil entwickelt. Betrachten wir etwa die folgende Definition, die beim Nationalen Forschungsprogramm

'Arbeitswelt' Pate stand: "Als human wird eine Arbeitstätigkeit bezeichnet, die die psychophysische Gesundheit des Arbeitstätigen nicht schädigt, sein psychosoziales Wohlbefinden nicht - oder allenfalls vorübergehend - beeinträchtigt, seinen Bedürfnissen und Qualifikationen entspricht, individuelle und/oder kollektive Einflussnahme auf Arbeitsbedingungen und Arbeitssysteme ermöglicht und zur Entwicklung seiner Persönlichkeit im Sinne der Förderung seiner Potentiale und Kompetenzen beizutragen vermag." Sie stellt sozusagen das Negativbild des Fordismus dar: In jedem einzelnen Punkt wird sie an den Arbeitsplätzen des Fordismus - insbesondere am Fließband - systematisch verletzt. Denn im Fordismus nehmen die Arbeitenden Gesundheitsschäden, Frustrationen, unqualifizierte Tätigkeit, Verlust von Handlungsspielräumen und Gestaltungsmöglichkeiten in Kauf zugunsten steigender Einkommen und materiellen Wohlstands.

Zunächst wurde der Taylorismus vom Human-Relations-Ansatz dadurch kritisiert, dass ein anderer Typ von Bedürfnissen, eben die sozialen, betont wurde. Im Grunde genommen betrat damit die Figur des homo sociologicus (Dahrendorf, 1977) die Bühne des Industriebetriebs. Inzwischen kam ein weiteres Menschenbild hinzu, welches im Sinne einer Bedürfnispyramide nebst materiellen und sozialen Bedürfnissen auch psychologische, insbesondere ein Bedürfnis nach Selbstverwirklichung, anmeldet. Das Bild des komplexen Menschen, über dessen Bedürfnisse sich, pointiert gesagt, nichts Allgemeines mehr sagen lässt, ausser dass sie befriedigt sein wollen, setzt dieser Entwicklung die Krone auf (Schein, 1980).

Die Anbindung von Humanisierungsbestrebungen an das Bedürfniskonzept scheint eine problematische Entscheidung, die eher Verwirrung als Orientierung stiftet. Damit sollen nicht jene Bestrebungen diskreditiert werden, aber es soll verdeutlicht werden, dass ein tauglicherer konzeptioneller Ansatzpunkt wichtig wäre. Die grundlegende Schwierigkeit des Bedürfniskonzepts besteht darin, dass es die erstaunliche Plastizität, welche den Menschen gegenüber anderen Lebewesen auszeichnet, nur im nachhinein durch allerhand Hintertürchen zu berücksichtigen gestattet (vgl. auch Jaeger, 1979, 14ff). Dadurch wird es jedoch schnell zu einem Generator von Tautologien, bei denen einfach jedem beobachtbaren Verhalten ein entsprechendes Bedürfnis als scheinbare Ursache zugeordnet wird. Besonders fragwürdig wird dieses Verfahren, wenn damit ethische Ansprüche legitimiert werden. Zweifellos gibt es reale Bedürftigkeit und Not; doch diese lassen sich kaum zureichend mit der Annahme anthropologisch vorgegebener Grundbedürfnisse begreifen, geschweige denn lindern.

Eine Kritik am Menschenbild des homo oeconomicus, welche dieses durch zusätzliche Bedürfnisse ergänzen will, greift zu kurz.

Die realen Probleme der heutigen Arbeitswelt dürften sich besser fassen lassen, wenn Prozesse der Identitätsbildung - zu denen das Menschenbild des homo oeconomicus keinen Zugang eröffnet - berücksichtigt werden. "Wenn jemand gefragt wird, *wer* er ist, so wird er wahrscheinlich seinen Namen nennen. Mit seinem Namen verbindet er aber jeder eine ungeheure Fülle von Assoziationen über sich selbst. Sein Name ist gewissermassen das Etikett für seine Identität. Wenn jemand danach gefragt wird, *was* er ist, dann wird er wahrscheinlich seinen Beruf mitteilen. Damit würde deutlich, wie zentral die Arbeitstätigkeit oder in einem erweiterten Sinn die Funktion in unserer Gesellschaft für uns ist" (Müller, 1985, 56).

Der Begriff der Identität erinnert an den des Selbstkonzepts, über das ein Mensch verfügt (vgl. Super & Bohn, 1970). Dieses Selbstkonzept mag man sich als Selbstbild veranschaulichen. Allerdings verfügt ein Mensch üblicherweise nicht einfach über ein Selbstbild, sondern über eine grosse Menge von Bildern seiner selbst, nicht zuletzt, weil er ja als geschichtliches Wesen seine eigenen Entwicklungen mitbedenken kann (vgl. dazu auch Schapp, 1976). Das Selbstkonzept hat wohl weniger die Gestalt eines Bildes als die einer Geschichte, in welche Bilderfolgen verflochten sind. Wie immer sich das im einzelnen darstellen mag, die Fähigkeit, sich selbst wahrzunehmen, lässt sich mit gutem Grund als ein anthropologisch elementarer Sachverhalt bezeichnen. Entscheidend in unserem Zusammenhang ist nun zunächst, dass ich mich selbst nur wahrnehmen kann über Wirkungen, die ich mir zuschreiben kann. Den Fragen der Zuschreibung von Ursachen und Wirkungen geht die psychologische Attributionsforschung nach; allgemein lässt sich sagen, dass jedes Selbstkonzept degenerieren muss, wo die Erfahrung von Gestaltungsfeldern und von eigenen Wirkungen darin fehlt. So verstanden betrifft das Postulat der Humanisierung "die Gestaltung einer Arbeitswelt, in der sich die Mitarbeiter als 'Ursache' und nicht als 'bewirkt' erleben" (Müller, 1985, 58). Das Konzept der Humanisierung wird dabei nicht aus dem Begriff des Bedürfnisses, sondern aus dem der Identität entwickelt.

Schon damit lassen sich klassische Anliegen der Humanisierung, aber auch bisher in diesem Zusammenhang eher vernachlässigte Aspekte wie derjenige der Menschenführung, praxisorientiert untersuchen. Doch das Problem der Selbstwahrnehmung ist eng mit einem weiteren verknüpft: Wie kann gewährleistet werden, dass sie nicht in krassem Widerspruch zur Wahrnehmung durch andere steht? Gerade die dynamische Balance zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung wird von manchen Autoren als der eigentliche Gehalt des Identitätsbegriffs aufgefasst (Krappmann, 1982). Mead (1962), auf den sich sowohl Krappmann als auch

Müller (1985) beziehen, geht dieses Problem bekanntlich dadurch an, dass er das menschliche Selbst als Wechselspiel zwischen 'ich' und 'mich' auffasst. Verkürzt gesagt ist im Prozess der Selbstwahrnehmung das 'ich' das wahrnehmende und das 'mich' das wahrgenommene Selbst.

Die Pointe dieser Unterscheidung liegt darin, dass ich mich wahrnehme, indem ich die Einstellung anderer mir gegenüber übernehme. Die Fähigkeit der Selbstwahrnehmung beruht nach Mead auf der Fähigkeit, die Einstellung anderer zu übernehmen. Anschaulich wird diese Einstellungsübernahme am Beispiel des Uebergangs von Gesprächen, in die ein Kind hineinwächst, zu Selbstgesprächen, die es mit sich führt. "We talk to ourselves, but do not see ourselves", bemerkt Mead (1962, 174). Wenn oben davon die Rede war, dass Identität nicht entwickelt und bewahrt werden kann ohne die Erfahrung eigener Wirkungen, so können wir das nun dahingehend präzisieren, dass dazu ganz wesentlich soziale Wirkungen gehören müssen: Nur wenn andere auf mich reagieren, wenn ich also eine Ursache ihrer Handlungen mir zuschreiben kann, kann ich mich durch die Uebernahme ihrer Einstellung auch selbst wahrnehmen.

Das 'mich' ist nur in der sozialen Situation gegeben, und eben dadurch hat es einen universalistischen Aspekt. Es ist nicht einfach die zufällige Art, in der irgend jemand mich gerade wahrzunehmen glaubt, die ich übernehme, wenn ich versuche, mir über mich Rechenschaft zu geben. Vielmehr beziehe ich mich auf den 'generalized other', auf eine Vielfalt fremder Einstellungen, aus denen sich eine mehr oder weniger kohärente Selbstwahrnehmung entwickeln lässt. Das 'mich', das sich so ergibt, ist definiert im Rahmen der Kategorien, welche die jeweiligen sozialen Zusammenhänge anbieten. Doch das ist nicht das ganze Selbst, das 'ich' transzendiert immer wieder das 'mich', als das es sich wahrnimmt und ohne das es nicht 'ich' sagen könnte. "The 'me' represents a definite organization of the community there in our own attitudes, and calling for a response, but the response that takes place is something that just happens. [...] Taken together they constitute a personality as it appears in social experience. The self is essentially a social process going on with these two distinguishable phases." (Mead, 1962, 178).

Das 'mich' entspricht weitgehend dem Begriff des Selbstkonzepts, von dem oben die Rede war; das 'Selbst', die 'Persönlichkeit' im Sinne Meads entspricht dem, was wir hier als 'Identität' ansprechen. Uns interessieren dabei nicht die Feinheiten in Meads Ansatz, auch nicht dessen Stärken und Schwächen im Vergleich zu konkurrierenden Ansätzen, sondern der Grundgedanke eines Wechselspiels von Selbst- und Fremdwahrnehmung. Dabei ergibt sich

eine bemerkenswerte Entsprechung zu den oben zitierten Fragen : In der Formulierung 'Wer bin ich ?' bin 'ich' angesprochen, die Formulierung 'Was bin ich ?' betrifft 'mich'. Die erste Frage wurde oben mit dem Namen beantwortet, die zweite mit dem Beruf. So gelangen wir zum Konzept der beruflichen Identität.

"For instance, there is a group of individuals that have to work together. In a society there must be a set of common organized habits of response found in all, but the way in which individuals act under specific circumstances gives rise to all of the individual differences which characterize the different persons. The fact that they have to act in a certain common fashion does not deprive them of originality. The common language is there, but a different use of it is made in every new contact between persons" (ebenda, 198). Zu den 'common organized habits of response' gehören in unserer Kultur die Berufe. Unter den Kategorien, welche das 'mich' charakterisieren, ist der Beruf eine der wichtigsten, oft die dominante.

Offensichtlich ist der Beruf eine sehr allgemeine Kategorie der Selbstwahrnehmung. Dass einer Arzt ist, lässt noch für die vielfältigsten Spezifikationen Raum ; er mag Kinderarzt sein, eine Praxis in einem Ausländerquartier führen, wenig von Psychologie halten, über viel Erfahrung mit cerebralen Schäden verfügen, ein fähiger Chef sein, wirtschaftlich Erfolg haben, sich oft überfordert fühlen, seinen Alltag gern mit sportlichen Metaphern beschreiben, und so fort. Dennoch, er ist nicht nur Arzt. Zu seiner Identität gehört auch, dass er aus Frankreich kommt oder dass er verheiratet ist ; und wieder geben diese allgemeinen Kategorien Raum für vielfältige Präzisierungen. (Wenn wir hier von beruflicher Identität sprechen, so ist das deshalb ein Kürzel für den umständlicheren Ausdruck 'berufliche Teilidentität'.) Wir unterscheiden also zwischen Selbstkonzept und Identität. Eine Berufsangabe umreißt zunächst eine wichtige Dimension des Selbstkonzepts. Identitätsstiftend wird der Beruf dadurch, dass er dem 'ich' ein Wirkungsfeld anbietet, das Individualität und Innovation zulässt und erfordert, - sonst wäre das Wechselspiel von 'ich' und 'mich' stillgelegt. Erst in diesem Wechselspiel aber bilden sich berufliche Identitäten.

Um deren Relevanz für die Problematik der Humanisierung der Arbeit zu erörtern, ist die These von Dahrendorf (1983), dass gegenwärtig ein Wandel von der durch die protestantische Ethik geprägten Arbeitsgesellschaft zu einer zukünftigen Tätigkeitsgesellschaft anstehe, hilfreich. Die These beruht auf einer Unterscheidung zwischen Arbeit und Tätigkeit, die von Aristoteles über Kant zu Marx gelangte : "Immer war dabei der Unterschied gemeint zwischen denen, die gezwungen sind, Dinge zu tun, und

denen, die sie aus freien Stücken tun" (Dahrendorf, 1983, 31). Gegenwärtig aber werde die Frage wichtig, "in welchem Masse Arbeit zu Tätigkeit werden kann, zu Arbeitstätigkeit zumindest, also zu heteronomem Tun mit einem kräftigen Schuss Autonomie" (ebenda, S.32). Gerade in dieser Transformation von Arbeit in Tätigkeit sieht Dahrendorf die Pointe einer Humanisierung der Arbeit (id. 35): Arbeit wird human, indem sie zu Tätigkeit wird.

Dies entspricht unseren Ueberlegungen über den Bezug von Humanisierung und Identität insofern, als der Unterschied zwischen Heteronomie und Autonomie ja gerade zwischen Situationen, in denen Menschen sich bloss als 'bewirkt', und solchen, in denen sie sich als 'Ursachen' erfahren, differenziert. Humanisierung der Arbeit mündet gemäss dieser Begriffsbildung letztlich in deren Abschaffung. Die Abschaffung der Arbeit wird dabei aber nicht als Reduktion der Arbeitszeit auf Null aufgefasst, sondern als Transformation von Arbeit in Tätigkeit. Weshalb aber soll eine derart utopische Idee sich gegenwärtig als historische Möglichkeit entpuppen?

3. Arbeitsmoral und Lohnexplosion

Ein zentraler Gesichtspunkt dabei betrifft die Entwicklung der Arbeitsmoral als der Bereitschaft, Arbeit zu verrichten. Es gehört zum Kernbestand soziologischen Wissens, dass diese Bereitschaft im Zuge der Reformation eine Aufwertung von buchstäblich weltgeschichtlicher Tragweite erfuhr. Andererseits hat die Literatur zum Thema 'Wertwandel' in den letzten Jahren eine beträchtliche Menge von Indizien dazu versammelt, dass die Arbeitsmoral in der Nachkriegszeit ihre soziale Geltung weitgehend eingebüsst hat (vgl. etwa Klipstein & Strümpel, 1984).

Dabei handelt es sich um einen Prozess von grösserer ökonomischer Relevanz als gemeinhin angenommen wird; denn er dürfte einiges mit dem sprunghaften Anstieg der Lohnkosten zu tun haben, der Ende der sechziger und Anfang der siebziger Jahren praktisch im ganzen OECD-Raum stattfand. Die ersten Forscher, welche jene Entwicklung diagnostizierten, dürften italienische Autoren gewesen sein (vgl. die Ueberlegungen zum 'Kampf gegen die Arbeit' in Tronti, 1971); in der ökonomischen Literatur ist sie inzwischen als 'Lohnexplosion' (vgl. etwa Nordhaus, 1972) bekannt: "the rate of increase in wages took a sudden spurt in a large number of industrial countries more or less simultaneously; it happened in the course either of 1968-9 (as in Japan, France, Belgium and the Netherlands) or of 1969-70 (as in

Germany, Italy, Switzerland and the United Kingdom). In the United States the process began earlier but was far more moderate, the annual rise of hourly earnings in manufacturing having reached a peak rate of 6% between 1967 and 1968; whilst the annual increase in earnings reached double figures in all Western European countries and Japan by 1970" (Kaldor, 1978, 223f).

Angesichts drastisch steigender Lohnkosten verdüstern sich die Zukunftserwartungen der Unternehmer; da sich deren Investitionspläne an diesen Erwartungen orientieren, schwindet damit ihre Investitionsneigung; wenn sich das Wachstum der Investitionen verlangsamt, sinkt wiederum das Beschäftigungsvolumen (für eine Diskussion dieser Probleme im Hinblick auf die Entwicklung der Nachkriegszeit vgl. Attali, 1981, 67ff). Stark exportorientierte Länder wie die Schweiz erfahren einen solchen Prozess nicht zuletzt in Form erschwerter Absatzbedingungen am Weltmarkt. Dieser theoretische Zusammenhang wurde historisch durch spezifische Umstände verstärkt. Wir wollen sie hier nicht im einzelnen betrachten, bloss die wichtigsten kurz erwähnen.

Die Lohnexplosion beschleunigte zunächst international die Inflation, bis verschiedene Regierungen mit Unterstützung der OECD eine restriktive Wirtschaftspolitik zu entwickeln begannen (vgl. OECD, 1970). Die Dollarinflation trug zu einer Krise des Weltwährungssystems bei, kombiniert mit unterschiedlichen Steigerungsraten der Produktivität und des Preisniveaus in verschiedenen Ländern (vgl. dazu Schefold, 1972). Schliesslich förderte die mangelnde Währungsstabilität zusammen mit verschiedenen anderen Faktoren den Entscheid der OPEC, 1973 die Oelförderung zu drosseln. Die gesamte Konstellation war zweifellos geeignet, Zukunftserwartungen und Investitionspläne weiter zu dämpfen. In der Tat wurde das Wachstum der Investitionen deutlich gedrosselt, die Akkumulationsrate gesenkt (vgl. etwa Glyn & Sutcliffe, 1972, 120ff). Dass in eben diesem Jahrzehnt die Arbeitslosigkeit der industrialisierten Länder ein Ausmass erreicht hat, das in den sechziger Jahren undenkbar schien, ist allgemein bekannt.

Nun gibt es die Hypothese, wonach die Lohnexplosion eine Folge der Ueberhitzung der amerikanischen Wirtschaft durch die Kosten des Vietnamkriegs gewesen sei, doch wie Kaldor (1978) zeigt, ist das mit verschiedenen empirischen Daten schwer in Uebereinstimmung zu bringen. Eine andere Hypothese bringt die Lohnexplosion mit der sich wegen der steigenden Staatsquote öffnenden Schere von Brutto- und Nettolöhnen in Zusammenhang: Wegen dieser Schere wurden die Auseinandersetzungen um die Lohnhöhe zusehends schärfer geführt, Kompromisse wurden zusehends schwieriger. "This hypothesis still leaves unexplained why the wage explosion occurred at that particular time and not earlier

- since the trend of an increasing share of income being deducted at source for tax and insurance contributions has proceeded for more than a decade - or why the explosion should have occurred more or less simultaneously in so many different countries. For this there is no fully satisfactory explanation on present evidence - any more than for the social forces which caused simultaneous outbreaks of student revolts in America and all over Europe in 1968 - or the wave of revolutions which swept Europe in February and March 1848. In all these cases there had been long-smouldering resentment and dissatisfaction which, when matters came to a head in one country, caused the rapid spread of the eruption to others" (Kaldor, 1978, 710).

Es gibt hingegen ernst zu nehmende Hinweise dafür, jenes "long smouldering resentment" auf die Arbeitsbedingungen im fordistischen Wirtschaftsstil zu beziehen. Goldthorpe u.a. (1968) haben in einer mittlerweile klassischen Untersuchung dargelegt, dass sich in dem Rahmen, den wir hier als Fordismus kennzeichnen, unter den Arbeitern ein 'instrumentelles' Verhältnis zur Arbeit entwickelt hat, eine Einstellung, in der die Arbeit primär als ein Uebel, das zum Zweck des Gelderwerbs eingegangen wird, behandelt wird. Dass auf diesem Nährboden der Versuch, möglichst viel Geld für möglichst wenig Arbeit zu ergattern, konsequent vorangetrieben wird, erstaunt nicht (Berger, 1983); und unter den Bedingungen der weitgehenden staatlichen Vollbeschäftigungsgarantie, die im Rahmen des Fordismus entwickelt wurde, waren die Voraussetzungen dazu günstig. (In der Schweiz wurde die Lohnexplosion u.a. durch die mit dem Fordismus im europäischen Massstab vertrauten Fremdarbeiter ausgelöst; die wilden Streiks von Italienern und Spaniern, zu denen es Anfang der siebziger Jahre in verschiedenen Schweizer Betrieben kam, sind durchaus in diesem Rahmen zu begreifen.)

Zum Verständnis der Lohnexplosion dürfte die Berücksichtigung der Qualifikationsproblematik wesentlich sein: Kennzeichnend für den Fordismus ist eine massenhafte Dequalifizierung der Arbeitskraft. Das Fließband insbesondere wird nicht durch Berufsleute bedient. Natürlich kann eine Fabrik, in der grossteils unqualifizierte Leute arbeiten, nur funktionieren, wenn diesen eine Elite professioneller Spezialisten gegenübersteht. Das ist das Muster einer Polarisierung der Qualifikationsentwicklung, das durch die Untersuchung von Kern und Schumann (1977) berühmt geworden ist. An einem Grossteil der in diesem Rahmen vorhandenen Arbeitsplätze war eine von persönlich erlebten Sinngehalten des Berufslebens weitgehend abgekoppelte Arbeitsmoral gefordert. Eine solche Arbeitsmoral verlor aber in der Nachkriegszeit - und nicht zuletzt als Reaktion auf derartige Arbeitsplätze - zusehends

an Verbindlichkeit ; und dieser soziologische Sachverhalt wurde zu einem inflatorisch wirkenden Kostenfaktor, der entscheidend dazu beitrug, dass mittlerweile die beiden wissenschaftlich fundierten Stützen des Fordismus ins Wanken geraten sind : Taylors 'scientific management' sowie die keynesianische Wirtschaftspolitik.

4. Chancen der Berufsethik

Der Zerfall der Arbeitsmoral und die dadurch mitbedingte Lohnexplosion gaben den Hintergrund ab, vor dem das Postulat einer Humanisierung der Arbeit nicht nur moralische, sondern eben auch ökonomische Relevanz gewonnen hat. Allerdings geht es dabei um sehr viel mehr als um die Konzepte von Job enrichment u.dgl., mit denen in einer ersten Phase versucht wurde, dieses Postulat einzulösen. In einer Situation, in der der fordistische Wirtschaftsstil in tiefgreifende Schwierigkeiten geraten ist, stellt sich vielmehr die Frage, ob sich ein neuer Wirtschaftsstil entwickeln lässt, in dem die Chance, eine berufliche Identität auszubilden, kein Privileg, sondern der Normalfall ist.

Doch hat nicht der erwähnte Zerfall der Arbeitsmoral einer solchen Konzeption die notwendige Grundlage entzogen ? Handelt es sich dabei um mehr als um den aussichtslosen Versuch, den absterbenden 'Geist des Protestantismus', der innerweltlichen Askese, wiederbeleben zu wollen ? Die Frage ist, ob die Relevanz beruflicher Identität mit der traditionellen Arbeitsmoral steht und fällt. Um diese Frage zu untersuchen, unterschieden wir analytisch zwischen Arbeitsmoral und Berufsethik, um zu prüfen, ob sie empirisch zusammenfallen oder nicht. In zwei Fallstudien in Schweizer Unternehmungen hatten wir Gelegenheit, entsprechende Befragungen durchzuführen (für Einzelheiten sei auf Jaeger u.a., 1987, sowie auf Bieri u.a., 1984, verwiesen).

Unter Arbeitsmoral verstehen wir dabei den Komplex 'puritanischer Tugenden' im Sinne von Schmidtchen (1984, 62), also etwa : - möglichst grosse Präzision, - Pünktlichkeit, - Fleissig sein, möglichst viel leisten, - Nicht lange fragen, sondern tun, was gefordert wird. Wir versuchten sie durch Zustimmung bzw. Ablehnung zu Statements wie den folgenden zu erfassen : "Unter den Jugendlichen machen sich manche über die 'Arbeitswut' der älteren Generation lustig." "Es soll Arbeitslose geben, die im Grunde genommen gar keine Arbeit suchen." Die Antworten gruppieren wir im Sinne der 3-wertigen Logik nach Blau (1977) mithilfe aussagenlogischer Bedingungen in drei Kategorien, in denen wir die

Aussage, die Arbeitsmoral sei von der befragten Person internalisiert, als 'wahr', 'unbestimmt' oder 'ausgeschlossen' betrachteten.

Analog gingen wir zur Erfassung der Berufsethik vor. Die entsprechenden Fragen betonten insbesondere die identitätsstiftende, biographische Dimension des Berufs sowie die Bedeutung einer sozialen Vielfalt, welche gegenseitige Ergänzungen ermöglicht. Drei Beispiele: "Eine Frau ist eine bessere Mutter, wenn sie auch im Erwerbsleben Herausforderung und Bestätigung erfährt." "Ein Beruf ist so etwas wie ein Stück Heimat." "Wenn Sie von Ihrem Schutzengel jeden Monat ein paar tausend Franken überwiesen bekämen, würden Sie dann Ihren Beruf an den Nagel hängen?"

Tabelle 1 zeigt die relativen Häufigkeiten, die sich ergaben, als wir die entsprechenden Fragen an Büroangestellte in zwei verschiedenen Schweizer Firmen richteten. Betrieb 1 ist ein mittelgrosser Betrieb des technischen Zwischenhandels, wir konnten - bis auf Absenzen und dergleichen - die ganze Bürobelegschaft befragen (N=172). Betrieb 2 ist ein grosses Dienstleistungsunternehmen, die Befragten (N=144) sind vorwiegend im kaufmännischen und im EDV-Bereich tätig.

Tabelle 1 :				
Arbeitsmoral und Berufsethik in zwei Schweizer Unternehmen (dreiwertig erfasst, Zeilentotal 100%).				
		Ausge- schlossen	unbestimmt	wahr
Arbeitsmoral internalisiert	Unternehmen I	23%	55%	22%
	Unternehmen II	16%	51%	33%
Berufsethik internalisiert	Unternehmen I	3%	29%	68%
	Unternehmen II	2%	27%	71%

Würden Arbeitsmoral und Berufsethik zusammenfallen, so müssten sich dafür abgesehen von statistischen Schwankungen die selben Verteilungen ergeben. Davon kann keine Rede sein: In beiden Fällen weist bei der Internalisierung der Arbeitsmoral die mittlere Kategorie 'unbestimmt' mit gut 50% die grösste Belegung aus, während bei der Internalisierung der Berufsethik die Kategorie 'wahr' mit rund 70% deutlich am meisten Fälle umfasst.

Das Ergebnis gibt keinen Anlass, an der These von einem Zerfall der Arbeitsmoral zu zweifeln. In beiden Fällen zeigt nur

eine Minderheit eine internalisierte Arbeitsmoral, bei einer ähnlich grossen Minderheit ist eine Internalisierung nach unseren Regeln ausgeschlossen, während die grosse Mehrheit der Fälle unbestimmt bleibt. Das passt zweifellos ins Bild eines Wertwandels, bei dem die Arbeitsmoral ihre kulturelle Geltung verliert. Dagegen stellen wir bei der Berufsethik eine deutliche Asymmetrie der Verteilung zugunsten einer internalisierten Berufsethik fest. Bemerkenswerterweise kommt auch in beiden Unternehmen kein einziger Fall vor, in dem eine Internalisierung der Arbeitsmoral gegeben, eine der Berufsethik hingegen ausgeschlossen wäre, liegt die umgekehrte Kombination (Arbeitsmoral : ausgeschlossen, Berufsethik : wahr) in beiden Firmen in knapp 10% der Fälle vor.

Diese Ergebnisse sprechen nun allerdings dafür, ein Verständnis von Humanisierung der Arbeit als Förderung der Chancen beruflicher Identitätsbildung ernst zu nehmen. Argumente dafür, dass entsprechende Entwicklungen im Zuge des Einsatzes von neuen Technologien in der westdeutschen Industrie beobachtet werden können, haben Kern & Schumann (1984) in einer vielbeachteten Untersuchung vorgebracht. Verwandte Argumente für den Dienstleistungsbereich finden sich bei Baethge & Oberbeck (1986) ; Piore und Sabel (1985), Fuà (1983), Huppés (1985) formulieren vor dem Hintergrund unterschiedlicher nationaler Erfahrungen ähnliche Thesen.

Auch scheint es angebracht, Durkheims Vorwort zur zweiten Auflage seines Werks über die Arbeitsteilung mit grösserer Bescheidenheit wieder zu lesen, als sie etwa aus Luhmanns Einleitung zu jenem Werk (vgl. Durkheim, 1977) spricht. Denn Sätze wie die folgenden sind von frappierender Aktualität : "Es gibt eine professionelle Moral des Anwalts und des Beamten, des Soldaten und des Professors, des Arztes und des Priesters usw. Wollte man aber in einer ein wenig deutlicheren Sprache die landläufigen Ideen über die Beziehungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer, zwischen dem Arbeiter und dem Unternehmer, den untereinander oder mit dem Publikum konkurrierenden Industriellen festhalten, welche ungenaue Formeln würde man dann erhalten! Einige Gemeinplätze über die Treue und die Ergebenheit, die die Lohnempfänger denen schuldig sind, die sie beschäftigen, über die Zurückhaltung, der sich die letzteren wegen ihrer ökonomischen Ueberlegenheit befleissigen müssen, eine gewisse Missbilligung für jede zu offenbar unehrliche Konkurrenz, für jede zu schreiende Ausbeutung des Konsumenten, das ist ungefähr alles, was das moralische Bewusstsein dieser Berufe enthält."..."Diesem Zustand der Anomie müssen die ständig auflebenden Konflikte und die Unregelmässigkeiten aller Art zugeschrie-

ben werden, von denen uns die ökonomische Welt ein trauriges Schauspiel bietet" (Durkheim, 1977, 40).

Eine angemessene Analyse der Lohnexplosion würde wohl nicht allzuweit von derartigen Ueberlegungen verlaufen. Der Versuch jedoch, den Zustand der Anomie, der sich in jenem Phänomen niederschlug und auf den die Humanisierungsdiskussion mit Nachdruck hingewiesen hat, zu beheben, müsste nach dem Gesagten das Paradox eingehen, Arbeit als Grundkategorie des sozialen Lebens fallen zu lassen, indem die Bildung beruflicher Identitäten gefördert wird.

BIBLIOGRAPHIE

- AGLIETTA Michel (1979), *A Theory of Capitalist Regulation : the US-Experience*, New Left Books, London.
- ARMSTRONG Philip, GLYN Andrew & HARRISON John (1984), *Capitalism since World War II*, Fontana Paperbacks, London.
- ATTALI Jacques (1981), *Les trois mondes ; pour une théorie de l'après-crise*, Fayard, Paris.
- BAETHGE Martin & OBERBECK Herbert (1986), *Zukunft der Angestellten*, Campus, Frankfurt.
- BERGER Johannes (1983), "Die Wiederkehr der Vollbeschäftigungslücke - Entwicklungslinien des wohlfahrtsstaatlichen Kapitalismus", in MATTHES Joachim, Ed., *Krise der Arbeitsgesellschaft ?*, Campus, Frankfurt, 309-320.
- BIERI Lisbeth, DUERRENBARGER Gregor & JAEGER Carlo (1984), *Elektronische Heimarbeit und berufliches Kontaktsystem*, , Geographisches Institut ETH, Zürich
- BLACKBURN Phil, COOMBS Rod & GREEN Kenneth (1985), *Technology, Economic Growth and the Labour Process*, Macmillan, London.
- BLAU Ulrich (1977), *Die dreiwertige Logik der Sprache*, de Gruyter, Berlin,
- DAHRENDORF Ralph (1977), *Homo Sociologicus*, Westdeutscher Verlag, Opladen.
- DAHRENDORF Ralph (1983), "Wenn der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht", in MATTHES Joachim, Ed., *Krise der Arbeitsgesellschaft ?*, Campus, Frankfurt, 25-37.
- DURKHEIM Emile (1977), *Ueber die Teilung der sozialen Arbeit*, Suhrkamp, Frankfurt.
- FUÀ Giorgio (1983), "Rural Industrialization in Later Developed Countries : The Case of Northeast and Central Italy", *Banca Nazionale del Lavoro quarterly Review*, 147, 351-377.
- GLYN Andrew & SUTCLIFF Bob (1972), *British Capitalism, Workers and the Profits Squeeze*, Penguin, Harmondsworth.
- GOLDTHORPE John H., PLATT Jennifer, LOCKWOOD David, & BECHHOFFER Frank (1968), *The Affluent Worker : Industrial Attitudes and Behaviour*, Cambridge UP, Cambridge.
- GOODMAN Nelson (1978), *Ways of Worldmaking*, Harvester Press, Hassocks.

- HUPPES Tjerk (1985), Een nieuw ambachtelijk elan, Stenfert Kroese, Leiden.
- JAEGER Carlo (1979), Ein Modell der Wirtschaftsgesellschaft, Lang Frankfurt.
- JAEGER Carlo, BIERI Lisbeth & DUERRENBARGER Gregor (1987), Telearbeit : Von der Fiktion zur Innovation, Verlag der Fachvereine, Zürich.
- KALDOR Nicolas (1978), Further Essays in Economic Theory, Ducksworth, London.
- KERN Horst & SCHUMANN Michael (1977), Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein, Suhrkamp, Frankfurt.
- KERN Horst & SCHUMANN Michael (1984), Das Ende der Arbeitsteilung ?, Beck, München.
- KLIPSTEIN Michael von, & STRUEMPEL Burkhard (1984), Der Ueberdruss am Ueberfluss, Olzog, München.
- KRAPPMANN Lothar (1982), Soziologische Dimensionen der Identität, Klett-Cotta, Stuttgart.
- LUESCHER Ruedi (1986), "Henry und die Krümelmonster", Widerspruch, 11, 20-42.
- MARCH James G. & SIMON Herbert A. (1976), Organisation und Individuum : Menschliches Verhalten in Organisationen, Gabler, Wiesbaden.
- MEAD George H. (1962), Mind, Self & Society, The University of Chicago Press, Chicago.
- MEYER-ABICH Klaus M. & SCHEFOLD Bertram (1981), Wie möchten wir in Zukunft leben, Beck, München.
- MUELLER Werner R. (1985), "Humanisierung der Arbeit", Die Unternehmung, 1/85, 48-63.
- MUELLER-ARMACK Alfred (1966), Wirtschaftsordnung und Wirtschaftspolitik ; Studien und Konzepte zur Sozialen Marktwirtschaft und zur Europäischen Integration, Rombach, Freiburg.
- NORDHAUS William (1972), "The Worldwide Wage Explosion", Brookings Papers on Economic Activity, 3.
- OECD (1970), Inflation, The Present Problem, Oecd, Paris.
- PIORE Michael J. & SABEL Charles F. (1985), Das Ende der Massenproduktion, Wagenbach, Berlin.
- SCHAPP Wilhelm (1976), In Geschichten verstrickt, Heymann, Wiesbaden.
- SCHEFOLD Bertram (1972), Ed., Floating, Realignment, Integration, Mohr, Tübingen.
- SCHEIN Edgar H. (1980), Organisationspsychologie, Betriebswirtschaftlicher Verlag / VVA, Wiesbaden.
- SCHMIDTCHEN Gerhardt (1984), Neue Technik, Neue Arbeitsmoral, Köln, DIV.
- SPIETHOFF Arthur (1933), "Die Allgemeine Volkswirtschaftslehre als geschichtliche Theorie ; die Wirtschaftsstile", Schmollers Jahrbuch, 1933 (Festschrift für Werner Sombart), 891-924.
- SUPER Donald E. & BOHN Martin J. (1970), Occupational Psychology, Tavistock, London.
- TRONTI Mario (1971), Operai e capitale, Einaudi, Turin.
- WERLEN Benno (1986), Handlungstheoretische Sozialgeographie, Diss., Freiburg.

ASPIRATIONS AU TRAVAIL ET EXPERIENCE DU CHOMAGE : CRISE, DELIANCE ET PARADOXES

Marcel Bolle De Bal

Université Libre de Bruxelles, Institut de Sociologie,
Av. Jeanne 44, B - 1050 Bruxelles

*Sans travail toute vie pourrit,
mais lorsque le travail est sans
âme, la vie étouffe et meurt.*

Albert Camus

Le travail en question : cette réalité incontournable "interpelle" - selon l'expression à la mode dans le jargon contemporain - tant les sociologues que les acteurs sociaux de tous bords (employeurs, dirigeants syndicaux, technocrates et bureaucrates de l'administration, responsables politiques).

Ce questionnement du travail s'articule autour de deux axes principaux : l'"allergie au travail" qui n'épargnerait aucune catégorie sociale (Rousselet, 1974), le chômage qui ne cesse de croître (du moins au sein des pays de la Communauté européenne) malgré les remèdes les plus divers administrés au marché du travail. D'une part la remise en cause du contenu du travail, d'autre part celle du principe même du droit au travail.

De tous côtés, les interrogations fusent, les colloques s'organisent, les séminaires tentent de deviner les voies d'un avenir incertain : comment va évoluer le travail, quelles seront demain les attitudes envers le travail, pourquoi et comment travailler en l'an 2000 ?

A titre de contribution à la fois personnelle et collective au débat ainsi engagé, nous souhaitons présenter les résultats de diverses recherches menées ces dernières années sur ces différents thèmes par notre Centre de Sociologie du Travail, et esquisser à partir de là quelques pistes de réflexion susceptibles de renouveler les problématiques classiques en la matière.

A cette fin, retenons trois hypothèses de base qui semblent de nature à fournir un point de départ fécond pour notre propos.

- *1e hypothèse* - Le travail constitue une "*structure de reliance*" fondamentale, structure qui relie les individus les uns aux autres (*reliance sociale*), qui les relie à l'ensemble du système social et par là au développement de l'espèce humaine en leur conférant une légitimité et une utilité sociale (*reliance anthropologique*), qui les relie à eux-mêmes en leur permettant d'affirmer leur identité (*reliance psychologique*).
- *2e hypothèse* - Compte tenu de l'évolution du système socio-économique global, les *aspirations de reliance* vont prendre une importance accrue dans les années futures, aspirations qui concerneront à la fois les *structures* de reliance et le *contenu* de la reliance (les relations et liens interpersonnels).
- *3e hypothèse* - Compte tenu de l'évolution des systèmes socio-techniques de production, les *modes de reliance* par le travail vont subir des transformations profondes, phénomène qui appellera la mise en oeuvre d'*actions novatrices* afin que le travail puisse continuer d'assurer sa *fonction de reliance* dans le cadre des nouvelles structures productives.

Ces hypothèses font référence à un concept relativement neuf, celui de "*reliance*". Notre équipe de recherche l'utilise depuis quelques années, faute d'un autre plus adéquat pour décrire la réalité émergente dont il est destiné à rendre compte, et ce dans le sens suivant :

"La reliance est l'acte - ainsi que l'état qui en résulte - de relier ou de se relier, c'est-à-dire de créer ou recréer des liens, établir ou rétablir une liaison entre une personne et soit un système dont elle fait partie, soit l'un de ses sous-systèmes".

Nous avons consacré ailleurs de longs développements à la justification de cette définition et du recours à ce concept jusque là confiné à des usages marginaux (Bolle De Bal, 1978 ; 1981 ; 1982 ; 1985). L'espace et le temps nous manquent pour revenir ici sur ces analyses.

Retenons seulement, pour notre propos, que cette définition a été élaborée dans le cadre d'une vaste recherche multidisciplinaire sur les aspirations de la population belge, à partir d'une hypothèse sur les *carences de reliance* éprouvées par les individus participant à cette foule solitaire décrite par Riesman, à cette fourmilière d'hommes seuls dont a parlé Camus.

Notre société - cela est bien connu - paraît en effet marquée par un phénomène de désintégration communautaire : l'éclatement des groupes sociaux primaires - la famille, le village, la paroisse,

l'atelier - au sein desquels se réalisait traditionnellement la socialisation des futurs adultes. Nous avons baptisé "*déliance sociale*" cette rupture des liens sociaux fondamentaux, dans la mesure où elle nous paraît s'inscrire dans une socio-logique bien plus vaste : la déliance n'est pas que *sociale*, c'est-à-dire qu'elle ne se manifeste pas seulement dans le champ des relations interpersonnelles nouées ou dénouées au sein de la famille, du village, de la paroisse, de l'atelier. Elle peut aussi être *psychologique*, c'est-à-dire concerner les liens de la personne avec elle-même, avec son inconscient ; *ontologique* ou *anthropologique*, c'est-à-dire concerner ses liens avec l'espèce humaine ; *cosmique*, c'est-à-dire concerner ses liens avec des éléments naturels tels que le Ciel (via la religion), la Terre (la perte des "racines") ou d'autres éléments de l'Univers. Cette expérience de "déliance" - qui ne doit pas être comprise comme identique à celle de l'isolement ou de la solitude, dans la mesure où, tout en les incluant souvent, elle les dépasse largement - nourrit le besoin de "*re-liance*", enjeu individuel, social et culturel de première importance : les individus du temps présent, déliés, déconnectés, isolés, souhaitent être re-liés (liés à nouveau) et reliés autrement.

La *reliance*, substantif dérivé - sur le modèle d'alliance - du verbe relier, constitue à nos yeux une notion-clé, un concept charnière en psychosociologie, dans la mesure où il permet de relier les situations collectives dans lesquelles un individu est immergé et les processus psychologiques qui confèrent leur sens à ces situations. Antithèse de la déliance, la reliance, comme elle, présente diverses faces : *sociale*, *psychologique*, *ontologique* (*anthropologique*), *cosmique* (Bolle De Bal, 1985). Source d'identité, elle comporte une dimension existentielle originale qui empêche de l'assimiler purement et simplement à d'apparents synonymes tels que relation, liaison, etc....

Les recherches entreprises par notre équipe ont été consacrées à l'analyse du *modèle de reliance* institué d'une part par les grandes organisations et institutions bureaucratiques, d'autre part par des groupes plus ou moins contre-culturels, ceci dans trois grands champs d'activités humaines : le travail, l'enseignement, la santé. Les réflexions que nous allons présenter s'appuieront en grande partie sur les constatations faites lors des études menées dans le champ des activités de travail, tant lors de cette étude sur les aspirations de reliance sociale qu'à l'occasion de celles qui en ont constitué le prolongement (Bolle De Bal, 1978 ; Delruelle & Georges, 1978 ; Poncin, 1978 ; Georges, Ledoux & Lisein-Norman 1981).

Ces hypothèses concernant la fonction de reliance par le travail aujourd'hui et demain appellent des développements qui vont nous

inciter à nous interroger sur le sens du travail, sur ses finalités et ses modalités, sur quelques attentes et expériences en cette matière.

1. Les trois sens essentiels du travail : subsistance, puissance, reliance

L'éthique traditionnelle en ce qui concerne le travail dans notre société économiquement développée tend à le présenter comme une "valeur en soi", à le "sacraliser", à le considérer comme inhérent à la nature de l'homme. A cet égard, nous croyons pouvoir synthétiser l'abondante littérature publiée sur le sujet en distinguant trois axes autour desquels elle s'articule, trois besoins fondamentaux de l'individu qui sont ou devraient être comblés par l'exercice d'un travail :

- *la subsistance* : par l'argent qu'il rapporte, le travail assure la satisfaction des besoins primaires (se loger, se nourrir, se vêtir) et éventuellement des besoins secondaires (la sécurité d'existence) ; c'est le sens *socio-économique* du travail ;
- *la puissance* : le travail constitue un moyen d'action sur les systèmes physiques (la matière) et sociaux (les organisations et les hommes), il offre la possibilité de donner libre cours au désir de création, de contrôle et de pouvoir, d'acquiescer de la sorte une identité ou une reconnaissance sociale ; c'est le sens *socio-psychologique* du travail ;
- *la reliance* : le travail relie le travailleur non seulement à ses compagnons de travail (reliance sociale), mais aussi à la dynamique de l'ensemble du système social, et par là de l'espèce humaine, par ce qu'il constitue un moyen de participation à l'oeuvre de production du système par lui-même (reliance anthropologique ou ontologique) ; c'est le sens *socio-culturel* du travail.

Alors que les deux premiers sens du travail font l'objet d'une reconnaissance généralisée, le troisième, sans être toujours oublié, n'est le plus souvent évoqué qu'incidemment. Des auteurs importants ont pourtant insisté sur cette dimension socio-culturelle du travail : pour Marx, le travail constitue, ou plutôt devrait constituer, l'"activité vitale" de l'homme, ce par quoi il crée son propre monde, il se crée lui-même, il réalise les potentialités de l'espèce en exprimant en même temps sa nature sociale (par la coopération avec les autres) ; pour Freud, le travail, lorsqu'il est exercé librement, constitue une médiation (= une reliance) entre l'individu et

ses pairs, entre l'individu et la réalité - et, par là, pour lui (Freud), un facteur important d'équilibre psychologique.

Des auteurs contemporains, se fondant sur des enquêtes récentes, soulignent - sans employer le terme - cette *fonction de reliance* du travail. Galambaud, notamment, constate que beaucoup de jeunes attachent une très grande importance à l'ambiance, aux possibilités de nouer des contacts, d'avoir des relations interpersonnelles sur les lieux de travail : pour certains d'entre eux, ce serait même là une préoccupation essentielle, ce qu'ils font aurait moins d'importance que les gens avec qui ils travaillent (Galambaud, 1977). Duvignaud, de son côté, a dès 1975 apporté une confirmation et un prolongement aux thèses de Rousselet sur l'"allergie au travail" (Rousselet, 1974) des jeunes (et des mons jeunes) : la profession est devenue relativement moins importante, la place du travail est de plus en plus fréquemment "prise" par les relations personnelles (Duvignaud, 1975).

Compte tenu de la large place consacrée au *travail-moyen de subsistance* et au *travail-outil de puissance* dans les analyses courantes, nous estimons nécessaire qu'une réflexion approfondie soit consacrée à cette troisième dimension cruciale et problématique du travail : le *travail-instrument de reliance*. Nous nous y attellerons donc, sans perdre de vue, cela va de soi, que la "reliance" n'est que l'une des réponses possibles, et une réponse partielle, à ces questions lancinantes : "pourquoi et comment travailler demain ?"

2. Le travail, structure de reliance à double sens

Le travail, nous l'avons déjà laissé entendre, est un instrument de reliance à un double titre :

- en tant qu'*emploi* ou activité professionnelle, il constitue un instrument de *reliance anthropologique*, dans la mesure où il offre à celui qui l'occupe ou l'exerce un sens ontologique, une finalité existentielle qui le rattache au devenir de l'espèce humaine ;
- en tant que *tâche* à effectuer ou acte à accomplir, il constitue un instrument de *reliance sociale*, dans la mesure où il offre à ceux qui les exécutent la possibilité de relations, de rencontres, de contacts avec les autres travailleurs.

Cette interprétation de type psychosociologique peut trouver son homologue dans le champ de l'analyse économique.

Les économistes, en effet, emploient indifféremment les expressions "marché de l'emploi" et "marché du travail" pour décrire la structure institutionnelle de reliance entre deux séries d'acteurs sociaux : les employeurs (offreurs d'emplois) et les travailleurs (demandeurs d'emploi).

Pour nous aussi le marché de l'emploi est un marché du travail. Mais non plus au sens économique de ce dernier terme, mais en son sens technique et/ou psychosociologique : un marché de *tâches* (travaux), de *relations* (de travail), d'*actes* (de travail). L'offre et la demande qui s'expriment sur le *marché du travail-emploi* ne constituent qu'une partie - la partie visible - de l'offre et de la demande réelles qui se vivent concrètement dans chaque situation de travail, sur le *marché du travail-acte* (du travail-tâche, du travail-système de relations, du travail-système d'action).

Idéalement le "pourquoi travailler" devrait porter essentiellement sur le marché du travail-acte, sur le contenu du travail plus que sur son principe. En fait la crise économique actuelle ébranle en profondeur cette vision idyllique. L'allergie au contenu du travail ne va pas jusqu'à une allergie à l'emploi. La puissance et la reliance sont des besoins essentiels, mais seulement lorsque la subsistance minimale est assurée. Le chômage empirant dévoile l'importance vitale de l'emploi, structure de reliance à multiples facettes.

A la limite "pourquoi travailler ?" devient une question moins cruciale que "comment trouver un travail ou un emploi ?". Une enquête publiée dans un grand quotidien belge (Le Soir, 15.10.1980) révèle que les jeunes ont envie de travailler, mais que ce qu'ils craignent le plus c'est de n'avoir le choix qu'entre devenir chômeur ou accepter un travail qui ne leur plaît pas. Ces indications recoupent exactement celles que notre équipe a pu faire tant dans sa dernière recherche (Georges, Ledoux & Lisein-Norman, 1981, 130 ss) que dans celle consacrée aux aspirations de reliance sociale (Bolle De Bal, 1978, 194 ss ; Poncin, 1978, 158 ss). Le moment est venu d'en présenter les enseignements essentiels, en exposant successivement :

- les carences de reliance liées à la structure actuelle des deux marchés du travail (travail-emploi et travail-acte) ;
- les pertes de reliance impliquées par l'expérience vécue du chômage, c'est-à-dire de la perte du travail ;
- les actions de re-liance entreprises afin de remédier à cette situation ;

- les aspirations de reliance exprimées par les jeunes, au travers de diverses enquêtes.

3. Travail et carences de reliance

Notre première recherche avait été conçue à partir d'une hypothèse sur les *carences de reliance* éprouvées par les individus au sein de notre société technologiquement avancée, société marquée en profondeur par un phénomène de *désintégration communautaire*, que nous avons qualifié, pour des raisons évoquées plus haut, "déliance sociale".

Les études menées sur le terrain dans le cadre de cette recherche ont mis en évidence trois catégories de carences de reliance, dont chacune se manifeste plus spécialement dans le champ du travail :

- des carences liées à la *désorganisation des structures socio-économiques* (marché de l'emploi), le chômage constituant certes la plus importante, la plus douloureuse des carences de reliance (sociale, psychologique, ontologique) ;
- des carences liées à la *surorganisation des structures technobureaucratiques*, par suite du développement des grands agglomérats anonymes, des systèmes de production fondés sur la rationalisation déshumanisante des processus de travail ;
- des carences liées à l'*organisation des structures psychosociologiques*, marquée par une application "irrationnelle", hâtive, de la critique "scientifique" des modes traditionnels d'exercice de l'autorité et, par voie de conséquence, une prolifération de directions laxistes (le "laissez-faire" et non le commandement démocratique a succédé à l'autoritarisme ...), une détérioration (conforme, soit dit en passant, aux résultats des recherches de Lewin) du niveau et de la qualité de la reliance au sein des équipes de travail "dirigées" par des chefs culpabilisés, mais bien intentionnés.

Ces deux derniers types de carences de reliance ont fait l'objet d'analyses fouillées par des psychologues et des sociologues, par des spécialistes des organisations et de l'éducation. Nous préférons donc nous attarder quelques instants sur le premier type de carences de reliance, celles liées à la perte d'emploi et à l'expérience du chômage : ainsi le sens du travail devrait-il surgir, dans son essence, à partir de l'expérience de son négatif, de son absence, du non-travail.

4. Chômage, "catégorisation" et déliance

Les structures socio-économiques de reliance, c'est-à-dire les structures d'emploi, ont subi de plein front le choc de la crise pétrolière et monétaire durant notre première recherche (1975-78). En Belgique par exemple, le nombre de jeunes de moins de 25 ans indemnisés comme chômeurs complets est passé de 10.000 en 1970 (soit 15 % de cette catégorie) à 160.000 en 1983 (soit 32 %). Le nombre de jeunes chômeurs a donc été multiplié par 16 durant cette période, au moment même où la durée de leur chômage augmentait : alors que seulement 3 % d'entre eux chômaient depuis plus de 2 ans en 1973, ce chiffre avait grimpé à 28 % en 1985 (Dossiers du C.R.I.S.P., No. 22, Bruxelles, 1986, 9). Ce chômage irrésistiblement croissant a bouleversé des hypothèses, optimistes malgré les apparences, qui postulaient implicitement le plein emploi et n'imaginaient de carences de reliance que dans les modalités d'un travail supposé abondant.

Notre étude a dû être réorientée en conséquence. Le travail absent est devenu un des axes centraux d'analyse, au même titre que le contenu du travail présent.

A cet égard, quelques constatations faites lors de notre étude viennent confirmer ce que la plupart d'entre nous savent ou supposent. Les carences de la reliance par le travail (le chômage) sont aujourd'hui un phénomène général, du moins au sein de notre système socio-économique : elles sont éprouvées par toutes les couches de la population, quel qu'en soit le niveau de qualification. Néanmoins, elles sont en même temps *sélectives* : elles affectent de manière préférentielle certaines catégories de la population (les femmes, les non qualifiés, les jeunes notamment).

Face à cette situation la recherche entreprise a tenté de cerner un double mouvement : le processus de "*dé-liance*" (rupture avec le monde du travail : que devient un travailleur sans emploi, comment se perçoit-il, quels sont les mécanismes psychologiques et institutionnels qui initient, concrétisent, renforcent cette rupture ?) et le processus de "*re-liance*" (problématique de la réinsertion sur le marché de l'emploi, qu'il s'agisse de stratégies individuelles de chômeurs ou d'interventions planifiées d'institutions médiatrices) d'acteurs sociaux dont les amarres sociales ont été ou vont être rompues.

Ne considérer comme seul facteur de *déliance* que la perte d'emploi ou la difficulté d'en trouver un relèverait d'une grossière erreur d'appréciation. Au terme de notre étude le phénomène de déliance apparaît comme bien plus profond : le chômage, subjecti-

vement vécu, entraîne le chômeur dans un processus de "catégorisation sociale" qui tend à le marquer de "stigmates" difficiles à effacer. Le chômeur est étiqueté comme participant d'un groupe social déterminé, le *groupe social "chômeurs"*, dont la représentation est à forte connotation péjorative : vis-à-vis de l'extérieur le chômeur est catalogué comme paresseux, "fainéant", bon à rien ; les réflexions de l'entourage l'incitent à se représenter, malgré l'injustice de départ, comme un parasite vivant aux crochets de la société, un "rentier de l'Etat" ; à la limite il n'est plus considéré comme un citoyen à part entière. Pire même : l'étiquette de chômeur devient un handicap pour être engagé, pour trouver du travail. Plus le travailleur a investi dans son travail, plus cette expérience du chômage lui est pénible. Plus le travail était pour lui un instrument de reliance, plus intense et profond sera le sentiment de déliance.

Cette "*dé-liance*", telle qu'elle ressort des interviews approfondies de chômeurs, est donc multiforme :

- le licenciement est vécu comme une rupture des règles du jeu, comme une injustice flagrante due à l'arbitraire patronal ;
- la perte du travail révèle paradoxalement à l'ex-travailleur ce que le travail représentait pour lui de "reliance", par-delà le salaire et l'occupation ;
- la perte d'occupation entraîne une déstructuration du temps, et de la régularité reliante de ses rythmes quotidiens ;
- cette déstructuration du temps, accentuée par l'irrégularité des horaires de pointage (qui ne sont connus que la veille) fait perdre au chômeur la possibilité de faire des projets, de planifier son existence, de vivre sa reliance à l'avenir, au temps à venir ;
- la perte d'emploi entraîne une rupture des liens sociaux noués au travail, une coupure dans les solidarités nées d'une histoire et d'une expérience communes, la fin de certaines relations interpersonnelles, le déclin d'une reliance sociale ;
- la cessation du travail érode chez d'aucuns l'estime qu'ils avaient d'eux-mêmes en tant que bons travailleurs et citoyens utiles, atteint leur confiance en eux et leur foi en l'avenir ; ainsi germent les premiers symptômes d'un processus de déliance psychologique ;
- la perte d'estime de soi est aggravée par le déclin de plus en plus marqué de la considération de la part de l'entourage social en général, de la famille en particulier ; le chômeur est traité avec de moins en moins de respect, même et surtout par

les administrations théoriquement chargées de procéder à son reclassement.

Cette *dé-liance* se réalise donc par le biais d'un processus de *catégorisation sociale* qui, à partir de comportements différenciés, débouche sur la formation du *groupe social "chômeurs"*, de plus en plus distinct et distant du groupe "travailleurs". L'appartenance au groupe "chômeurs" va changer la perception de la personne et influencer les jugements qui vont être émis à son sujet. Elle va être perçue négativement ("fainéant", "profiteur") et se percevoir comme victime. Ainsi se mettent en place les *stéréotypes du chômage*. Ceux-ci donnent naissance à ce que l'on pourrait appeler le "*cercle vicieux du chômage*" (Poncin, 1978, 46) :

- a) La catégorisation détermine des images rationalisatrices négatives ("c'est un bon-à-rien") ;
- b) ces qualifications vont limiter les possibilités de l'individu ainsi catégorisé : "personne n'a envie d'engager un 'bon-à-rien'" ;
- c) ces appréciations empêchent le chômeur de trouver un emploi, et le conduisent à se comporter conformément aux prédictions émises à son sujet (phénomène de la prédiction créatrice - self fulfilling prophecy) : il devient bon-à-rien.

De la sorte le chômage, loin d'être une situation temporaire, semble sécréter sa propre extension : un individu pris dans son engrenage a toutes les chances d'être entraîné de plus en plus loin de la catégorie des travailleurs.

Pour les travailleurs en chômage, la "catégorisation" dont ils font l'objet est un phénomène rarement perçu d'emblée. Néanmoins elle transparaît constamment dans l'expression de leur expérience, dans l'appréhension de leur situation de chômeur, formant ce qu'Anny Poncin a appelé un "*syndrome du chômage*" (Poncin, 1978, 48) : perception progressive de la particularité de leur situation, prise de conscience des différences de vie, de possibilités, de statut entre travail et chômage, apparition d'états dépressifs formant un obstacle supplémentaire à une réinsertion dans le marché de l'emploi, à une re-liance au monde du travail.

5. Chômage et actions de re-liance

Diverses initiatives sont prises, cependant, afin de réaliser une telle *re-liance*.

Les unes émanent des *chômeurs eux-mêmes*. Certains ayant pris conscience de cette catégorisation socialement défavorable, s'engagent alors dans des comités de chômeurs, afin de diminuer la distance qui les sépare des travailleurs et vivre leur reliance à leurs pairs, à leurs compagnons d'infortune. Paradoxalement, ils s'instituent professionnels permanents du chômage, affirmant leur utilité sociale, leur identité de chômeur, donnant une réalité objective à la catégorisation du groupe des chômeurs. Une recherche-action ultérieure menée par deux membres de notre équipe, Arielle Karnas et Jacques Taylor, a permis de participer à la vie d'un tel comité de chômeurs dans une région semi-rurale, en aidant ce comité à réaliser un vidéogramme décrivant les problèmes vécus par les travailleurs sans travail. Le tournage vidéo a été l'occasion de renforcer trois types de reliance : la reliance interpersonnelle des membres du comité, la reliance régionale (participation à la vie de la région), la reliance "anthropologique" de chômeurs remis au travail dans le cadre d'un projet visant à poursuivre l'action entreprise (Karnas & Taylor, 1981).

D'autres émanent des *pouvoirs publics* : stages pour jeunes, pré-pension, cadre spécial temporaire, mise au travail de chômeurs par les services publics, etc.. Leur efficacité, indéniable bien que relative sur le plan des statistiques officielles, est bien moins évidente sur celui de la reliance sociale réelle des "bénéficiaires".

Les remèdes expérimentés peuvent apporter une solution partielle aux diverses ruptures de reliance dues au chômage : ils ne peuvent toutefois - et personne ne se fait d'ailleurs d'illusion à ce propos - constituer un procès de reliance débouchant sur une identité sociale comprise ou récupérée, telle celle que procurerait un emploi stable et assuré.

Conscient de la nécessité de remédier à ces carences, notre système social a mis en place des *structures institutionnelles* (ONEM : Office National de l'Emploi) qui échappent difficilement, malgré les bonnes volontés individuelles, à la pesanteur des rigidités bureaucratiques, à des cercles vicieux qui conduisent à un accroissement parallèle de certaines offres d'emploi et du nombre de demandeurs d'emploi, sans que la jonction des deux puisse s'opérer. "On gère le chômage, on gère beaucoup moins l'emploi" note à ce propos Anny Poncin, auteur de cette partie de l'étude (Poncin, 1978, 175). Ou plus paradoxalement encore, cette réflexion révélatrice d'un fonctionnaire chargé du placement des chômeurs : "Ici, Madame, on fait du chômage". Avant d'être demandeur d'emploi, le non-travailleur est un chômeur, postulant à l'obtention d'indemnités de chômage. Le placeur de l'ONEM "fait du chômage", car les offres se raréfient, alors que les demandes se multiplient. Il se trouve en face de chômeurs dont il est, par la logique du sys-

tème, contraint d'entériner la dé-liance par rapport au marché de l'emploi, faute de percevoir une issue à un problème qui le dépasse. Autre paradoxe de sa situation, il est amené à aider ceux dont la déliance est la moins prononcée. Les autres, considérés comme de "mauvais" chômeurs, sont menacés de sanctions, finissent par sortir du circuit du chômage officiel, pour entrer dans la spirale vicieuse de la déliance.

Dernier volet de cette première recherche sur les rapports entre reliance sociale et chômage, une investigation a été menée sur une expérience pratique de re-liance, de réinsertion, adaptation et/ou réadaptation professionnelle de jeunes chômeurs. Ses enseignements constitueront une utile transition avant que nous ne passions à l'exposé des aspirations des jeunes en matière de travail et de reliance, telles qu'elles ressortent de notre recherche la plus récente.

La réinsertion, avons-nous déjà souligné, est délicate et malaisée pour la majorité des catégories de chômeurs. Les plus défavorisés parmi ceux-ci ne peuvent compter sur leurs seules stratégies : une structure ou un agent de reliance doit servir de médiation soit pour forcer la porte du marché de l'emploi, soit pour réinsuffler à la personne sans emploi une suffisante confiance en soi et dans les possibilités de travail.

Pour les jeunes chômeurs, une initiative intéressante a été mise sur pied en Belgique par l'ONEM : la création de "*centres propédeutiques*", centres de rattrapage et de préformation pour jeunes sans emploi. Anny Poncin et Claire Somville ont voulu étudier les perspectives ouvertes par cette expérience, déterminer la mesure dans laquelle elle atteint l'objectif de re-liance qui est en fait le sien : les réflexions qui suivent s'inspirent très largement des conclusions qu'elles ont tirées de leur enquête.

Qui sont, en fait, les jeunes chômeurs qui participent à cette action de re-liance ?

Dans leur majorité, ils ont moins de 22 ans, ils n'ont pas le niveau d'études primaires, ils ne possèdent aucun diplôme de quelque type que ce soit, ils n'ont jamais terminé un cycle d'études, ce qui les met d'office dans une situation difficile vis-à-vis de l'image qu'ils ont d'eux-mêmes et de leur avenir professionnel, par rapport aux attentes de la famille. Ils ont abandonné très tôt le système scolaire et sur cet abandon ils fournissent peu d'explications : ils ont quitté l'école vers 15 ans par dégoût, faute d'avoir été accrochés, intégrés par le milieu scolaire, par l'enseignant dont le rôle à cet égard est très souvent primordial.

Ils sont entrés directement dans le monde du travail, souvent ils ont "fait" plusieurs emplois. C'était pour obtenir un meilleur salaire, mais aussi de meilleures conditions de travail. Ceci, évidemment, se passait à un moment où la conjoncture était encore assez favorable. Leur passage sur le marché de l'emploi ne leur a pas conféré d'expérience professionnelle : à partir du moment où ce sont précisées les difficultés économiques, ces jeunes ont été parmi les premiers licenciés.

Au moment de l'étude (1977), le chômage de ces jeunes dure de 3 mois à près de 2 ans. Les conséquences en sont lourdes, d'autant plus que le milieu économique, social et culturel dont ils sont issus, les oblige à trouver des revenus. Le travail demeure la valeur dominante dans la mesure où il assure la sécurité d'existence (fonction de subsistance), non seulement du jeune chômeur, mais également de toute la famille. La plupart vivent encore chez leurs parents.

Les candidats rencontrés dans ces centres propédeutiques sont des *marginiaux*, dans l'acception la plus simple du terme. La marginalité, c'est être en dehors, c'est être en marge par rapport à un système donné. Ici il s'agit d'une marginalité involontaire : point de contestation, ni de critique systématique, en fait un désir d'être dans le système, de participer à sa vie et à son devenir. Marginalité nourrie de *rejet* : on n'est pas reconnu et, étant donné ce que l'on est (et ce que l'on n'est pas), on ne peut l'être.

Ces jeunes, marginaux et rejetés, préfèrent se mettre en cause plutôt que de s'affirmer critiques à l'égard du système éducatif ou professionnel. Pour eux, l'institution de formation garde tout son prestige, tout son statut. On accepte sa justice, sa discipline, son utilité. Le travail est perçu comme un *devoir* : l'individu a le devoir de travailler. Les jeunes, dans les entretiens, n'évoquent jamais l'idée que la société devrait garantir le travail, l'emploi. Les parents, la famille ne sont pas plus mis en cause. La responsabilité de l'échec n'est jamais attribuée au milieu familial : n'oublions pas, toutefois, qu'il s'agit ici de jeunes provenant de milieux culturellement peu développés ; on peut se demander si la même attitude marquerait le discours de jeunes provenant d'autres milieux, universitaire notamment.

Il y a donc à la fois exclusion et intégration, marginalité statutaire et adhésion culturelle, vie en marge de la société et acceptation des valeurs de celle-ci. Exclusion de la société, marginalité statutaire : les jeunes sont en marge du marché du travail, exclus de celui-ci faute de pouvoir trouver un emploi stable, statutairement reconnu. Intégration et adhésion culturelle : en réponse aux questions d'opinions posées lors de l'enquête, les interrogés ren-

voient le "message" que véhiculent les institutions telles que la famille, l'école, le milieu professionnel. Nuançons toutefois ce dernier constat : les jeunes ne sont pas sans avoir leurs propres idées, ils adaptent en fonction de leurs expériences le "message" des différentes institutions. Tenant compte de leur passé scolaire et professionnel, ils ne renoncent pas à avoir un projet professionnel, mais ils en limitent la portée, le définissant de façon limitée (devenir ouvrier qualifié). Ils souhaitent réintégrer le marché de l'emploi car le travail d'une part assure la sécurité d'existence (fonction de *subsistance*), d'autre part diminue le sentiment de marginalité qu'il peut éprouver (fonction de *re-liance*).

Mais le travail ne peut être tout pour eux : celui auquel ils peuvent aspirer - pour autant qu'ils l'obtiennent - ne leur permettra d'accéder que partiellement aux valeurs de notre société, que ce soit l'argent, la consommation, la reconnaissance sociale, le développement intellectuel et culturel. Aussi tentent-ils de situer dans d'autres milieux que celui du travail la réalisation de leur besoin d'être reconnus, d'être valorisés. Pour eux, comme tant d'autres, la vraie vie commence après le travail.

Cette perspective - "le travail ce n'est pas la liberté, mais le moyen d'avoir la liberté ... de faire autre chose" - est-elle la seule possible, le sera-t-elle en l'an 2000 ?

6. Jeunesse et aspirations de reliance

Depuis l'époque où a été menée cette première recherche, la crise économique s'est révélée plus structurelle que conjoncturelle, a marqué en profondeur le corps social et les mentalités individuelles. Les progrès du chômage n'ont pu être enrayerés jusqu'à présent. Quel impact cette expérience a-t-elle sur les représentations du travail que se font les jeunes au moment de leur premier contact avec le marché du travail ?

Notre deuxième recherche s'est efforcée d'apporter une réponse à cette question (Georges, Ledoux & Lisein-Norman, 1981). Pour cela nous avons constitué un échantillon de jeunes sur le point de terminer (ou d'abandonner) leurs études, auxquels nous avons soumis un questionnaire afin d'obtenir une image de leurs *attitudes a priori* face au travail. Un an plus tard, nous leur avons soumis un nouveau questionnaire, afin de comparer ces attitudes *a priori* avec leurs *attitudes a posteriori*, de déterminer les changements éventuellement intervenus dans leurs attentes et représentations suite à leur expérience vécue sur le marché du travail et compte

tenu des modalités de cette expérience (travail stable, temporaire, intérimaire ou chômage).

Dans la masse des renseignements recueillis, nous ne retiendrons ici que ceux susceptibles d'apporter un éclairage complémentaire sur le thème central de nos réflexions : *le travail, structure de reliance*.

Indéniablement la priorité fondamentale apparaît dans sa nudité crue, par suite de circonstances : *trouver un emploi* est un impératif majeur.

Au moment où ils quittent définitivement l'enseignement et s'apprentent à entrer dans la vie active, les jeunes courent deux risques générateurs d'inquiétude et d'angoisse :

- ne pas trouver du travail ;
- être obligés d'accepter un emploi ne correspondant pas à leurs qualifications.

A cet égard, notre étude révèle des jeunes désireux de trouver du travail : une forte majorité d'entre eux (69 %) se disent prêts à accepter un emploi ne correspondant pas à leurs qualifications et ce pour échapper au chômage. Les réponses à plusieurs questions vont dans le même sens. En cela notre recherche confirme les informations fournies par d'autres enquêtes et infirme la représentation stéréotypée du jeune paresseux préférant vivre des indemnités de chômage plutôt que de gagner "honnêtement" sa vie.

Crainte de se trouver au chômage, refus du chômage : telles sont les deux attitudes majeures des jeunes interrogés. Cette appréhension est particulièrement vive chez les jeunes filles et chez les ouvriers, c'est-à-dire dans les populations les plus vulnérables (près de 80 % des membres de ces groupes manifestent à la fois cette crainte et ce refus).

Dans la ligne de nos propos précédents, cette crainte et ce refus du non-travail peuvent être interprétés comme l'expression légitime d'un *besoin de reliance* sociale, anthropologique et psychologique.

D'autres réponses témoignent, sous un angle différent, de l'existence de réelles *aspirations de reliance sociale*.

Ainsi en est-il, par exemple, des motifs invoqués pour éventuellement choisir un travail à temps partiel : avoir des activités avec d'autres personnes est l'une des raisons les plus citées. Notons toutefois, à ce propos, une différence significative entre filles et garçons : les filles se prononcent en majorité en faveur du temps partiel, les garçons en faveur du temps plein.

Autre manifestation de ce désir de reliance sociale : une nette majorité de jeunes se prononce pour un travail dans des entreprises à taille humaine, où il devrait être possible de sortir de l'anonymat, de nouer des relations personnalisées. Les chercheurs ont constaté tout au long des deux phases de leur étude un refus marqué des grandes organisations, de leurs rigidités, de leur hiérarchie, de la parcellisation des tâches, de leur ambiance déshumanisée. En ce qui concerne la situation de travail elle-même, le contenu du travail - marché du travail-acte - les deux exigences les plus fréquentes sont l'intérêt des tâches et l'"ambiance", la qualité des rapports interpersonnels sur les lieux du travail.

Les jeunes expriment la crainte de la solitude et de l'isolement régnant dans l'"entreprise moderne" et dans le monde des "adultes" en général. Cette appréhension les incite à se réfugier dans ce que Jean Duvignaud a appelé les "*niches écologiques*" (Duvignaud, 1975) et que notre équipe préfère qualifier de "*niches relationnelles*", dans ces espaces privilégiés de re-liance, de re-crédation de relations interpersonnelles, où peuvent se rencontrer les êtres séparés, s'échanger expériences et sentiments.

Ces "*niches de reliance*" sont recherchées à la fois sur les lieux du travail (préférence pour de petites entreprises) et hors de ceux-ci, dans ce que nous pouvons appeler la "*bulle familiale*" : "créer un couple heureux" est de loin le critère de réussite dans la vie le plus évident pour les jeunes, "ne pas être heureux en ménage", le critère le plus net de l'échec.

7. "Entrée dans la vie" et vision du travail

Notre recherche visait plus qu'une simple photographie des attitudes envers le travail. Nous souhaitions analyser l'effet de ce que Félix Dossou a appelé la "*période d'indétermination*" entre l'arrêt des études et l'obtention d'un emploi stable (Dossou, 1977) sur les représentations que les jeunes se font du travail.

Nous avons ainsi pu dégager quelques résultats intéressants, en interrogeant un an plus tard les mêmes "jeunes", qui étaient censés avoir entamé leur processus d'"entrée dans la vie".

Leur situation relevait, au moment de la seconde enquête, de l'un des trois cas suivants :

- 1er cas : *Le jeune poursuit des études*. Globalement ses représentations n'ont guère varié en un an. Tout au plus peut-on constater qu'il a un peu moins tendance à considérer le travail comme une corvée ou une obligation morale.

- 2^{me} cas : *Le jeune a trouvé du travail*. Une première menace hypothéquant son avenir s'est ainsi atténuée. Le travail, alors, apparaît davantage comme un moyen d'affirmation de soi et un moyen d'existence sociale. Il n'est toutefois pas idéalisé pour autant : il est souvent considéré comme une corvée, la "vraie vie" commence après le travail : leurs attitudes, ici, rejoignent celles des jeunes chômeurs participant à l'action de re-liance des centres propédeutiques et rencontrés lors de notre première recherche. En même temps, la dimension éthique du travail s'affaiblit dans ses aspects traditionnels, qu'il s'agisse du "devoir", de la "contribution sociale" ou de l'"utilité aux autres". En revanche on relève une attitude plus positive envers le travail-rencontre (reliance sociale).
- 3^{me} cas : *Le jeune est au chômage ou inactif*. Le travail que le jeune n'a pu trouver lui apparaîtra, à lui aussi, davantage qu'avant un moyen d'affirmation de soi. En revanche les représentations éthiques traditionnelles demeurent plus vivaces chez eux que dans le cas précédent.

En ce qui concerne le travail - structure de reliance sociale fondamentale - il est intéressant de noter une évolution différente chez ceux qui ont acquis une certaine expérience du travail (2^{me} cas), par opposition à ceux qui n'ont pas acquis une telle expérience (1^{er} et 3^{me} cas) : les premiers, à l'inverse des derniers, perçoivent beaucoup plus la dimension relationnelle du travail, les potentialités de rencontres, de contacts, de reliance qu'il comporte, au même moment où ils le voient moins comme un moyen d'être utile aux autres.

8. Travail, paradoxes et contradictions

Tout au long de ces quelques pages, nous avons rencontré de multiples contradictions et paradoxes que doit affronter le jeune en quête d'emploi, de travail, de reliance professionnelle, sociale et ontologique.

Rappelons-nous par exemple :

- les administrations créées pour améliorer l'emploi et qui, en fait, gèrent, voire même, "font du chômage" ;
- les "placeurs" censés aider les chômeurs déliés, et qui, en fait, aident ceux qui dans la masse ont le moins besoin d'eux, sont les moins dé-liés ;

- les inactifs désireux de travailler, mais "catégorisés" comme chômeurs, donc comme fainéants et bons-à-rien, et, à ce titre, condamnés à ne pas être engagés, à demeurer chômeurs ;
- les chômeurs, marginaux de fait, adhèrent plus que d'autres aux valeurs sociales dominantes ;
- le désir de reliance sociale conjugué avec le désir de non-reliance sociale, d'individualisation et d'action politique ;
- le besoin de reliance sociale au travail, qui ne trouve sa réalisation qu'après le travail, qu'en dehors du travail.

A ceux-là nous pourrions en ajouter quantité d'autres. Nous nous contenterons ici, au terme - provisoire - de cette réflexion, d'en mettre en évidence deux, ou du moins deux catégories : les paradoxes et contradictions externes, les paradoxes et contradictions internes à la culture du travail.

8.1. *Travail et contradictions culturelles externes*

Les jeunes salariés, selon Galambaud (Galambaud, 1977) sont soumis aux injonctions de *deux modèles culturels contradictoires* : d'un côté le modèle traditionnel, fondé essentiellement sur les valeurs du *travail* et de la *réussite* ; de l'autre, un modèle fondé sur la recherche du *bonheur*, sur l'importance des *relations* interpersonnelles, de la *reliance* psychosociale.

La recherche diachronique menée par notre équipe révèle que les jeunes ayant fait l'expérience concrète d'un travail passent progressivement d'aspirations inspirées par le modèle traditionnel (travail/réussite) à des aspirations fondées sur le modèle d'une reliance interpersonnelle à base d'authenticité.

Galambaud note que la contrainte économique joue un rôle important dans la réduction des tensions entre ces deux modèles : le jeune se raccrocherait plus au modèle traditionnel lorsque sa situation économique est plus difficile. Notre enquête confirme ce point de vue : les jeunes chômeurs paraissent à la recherche d'une meilleure intégration sociale, et pour cela adoptent un système de valeurs très "conformistes".

Cependant nous ne pouvons manquer de citer ici cette pertinente remarque des chercheurs qui ont mené à bien cette étude diachronique (Georges, Ledoux & Lisein-Norman (1981, 296) :

"Si la contrainte économique peut être un frein efficace au changement culturel, il nous est difficile de préjuger des

résultats de ce 'freinage' : les coups de frein brutaux ont des résultats imprévisibles".

8.2. Travail et contradictions culturelles internes

La culture du travail tend de plus en plus à se présenter sous forme d'une double contrainte, dont les deux parties sont fondamentalement contradictoires :

- d'un côté, le message-contrainte traditionnel : "*sois travailleur*" ;
- de l'autre côté, le message-contrainte contre-culturel : "... mais, dans notre société *il n'y a pas que le travail*".

Ce type de message nous paraît bien rentrer dans la catégorie des doubles contraintes étudiées par l'équipe de Palo Alto (Watzlawick, Helmick-Beavin & Jackson, 1972) : la relation entre l'émetteur et le récepteur est intense et a une grande valeur vitale, le message affirme quelque chose et affirme quelque chose sur cette affirmation, ces deux affirmations s'excluent, le récepteur est mis dans l'impossibilité de sortir du cadre fixé par ce message. Cette injonction paradoxale ("*sois travailleur ... mais ne te fais pas avoir, il n'y a pas que le travail*") est amplifiée par les images diffusées quotidiennement sur tous les "média" (télévision, cinéma, journaux, périodiques, bandes dessinées). Elle est renforcée par le spectacle permanent d'une consommation de masse, accessible à des groupes sociaux de plus en plus nombreux.

Message paradoxal dont les effets ne se font pas moins paradoxaux : dans toutes ces images et ce spectacle, le travail est *invisible*, inexistant, donc pratiquement dévalorisé. A partir de ce moment, la place est libre pour les idéologies négatrices de la priorité accordée à la valeur "travail".

Il y a d'abord l'idéologie de la "*consommation*" : le travail est un mal nécessaire, une corvée indispensable pour pouvoir consommer. Malgré les apparences, il ne s'agit que d'une variété camouflée de l'idéologie du travail et du rendement.

Il y a ensuite la pratique du "*travail fantôme*", de l'économie souterraine, dont certains voudraient faire la base d'un autre type de société. La vanité de ce projet a été démontrée (Illich, 1981) : ce travail fantôme fonctionne sur le même principe de base, le principe de rendement comme dirait Marcuse.

Il y a encore ce que propose Ivan Illich, dans son dernier ouvrage (Illich, 1981) : le travail limité aux activités de *subsistance*, le travail *vernaculaire*. Il veut de la sorte échapper à ce cercle vi-

cieux du rendement, de la productivité, de la rationalisation techniciste. Mais cette vision, faute d'analyses plus précises, paraît bien à la fois passéiste et utopique. Elle ne prend guère en compte les besoins de puissance et de reliance dont nous avons dit qu'ils constituaient deux axes essentiels autour desquels le travail peut acquérir un sens dans le cadre de l'expérience de ceux qui ont la chance de pouvoir travailler.

Reste alors cet autre concept inspiré d'Illich : le *travail convivial* (Illich, 1973), le travail dont la *reliance* devient la finalité primordiale.

Pouvons-nous imaginer un système socio-économique qui prendrait comme *valeur centrale* non plus le travail, non plus la consommation, mais la *reliance* ? Un système qui ne nous contraindrait pas à choisir entre une vie pourrie (sans travail) et une vie étouffée (un travail sans âme, pour reprendre l'expression de Camus).

Pouvons-nous, pour sortir du système paradoxal dans lequel nous sommes piégés, concevoir un tel type de travail, centré sur sa fonction de reliance, un travail qui précisément ne serait pas "sans âme" ? Ou devons-nous considérer que le besoin de reliance, avec la virulence qui risque de le caractériser à l'avenir, ne peut être satisfait qu'en dehors du travail ?

Ces interrogations sont cruciales. Y répondre n'est point simple. Les nouvelles technologies porteuses de grands espoirs pour cette fin du 20^e siècle pourraient en effet se révéler la source de non moins grandes désillusions, s'il faut en croire les premières études sociologiques qui leur ont été consacrées : ainsi, l'informatique, censée contribuer à la circulation des informations et à l'essor des communications, rend paradoxalement plus aigu le problème de l'information et de la communication ; elle perfectionne la communication fonctionnelle au détriment de la communication existentielle (Giraud, Missika & Wolton, 1978,81) ; elle accroît la reliance technique mais détériore de vitales reliesances humaines (Bolle De Bal & Eraly, 1982 ; 1983).

L'attention portée aux dimensions humaines plutôt qu'aux aspects techniques des structures de reliance dans la société en devenir, l'invention de nouvelles structures de reliance, le développement des capacités de reliance (capacités relationnelles et institutionnelles) des acteurs sociaux constituent donc des enjeux capitaux pour l'avenir et le sens du travail. Réponse urgente et indispensable au défi des nouvelles technologies, ces actions devraient permettre de relier, dans un équilibre dynamique, l'évolution du travail et les aspirations des travailleurs, le développement de la reliance technologique et celle de la reliance existentielle.

BIBLIOGRAPHIE

- BOLLE DE BAL Marcel (1978), Reliance sociale, recherche sociale, action sociale, Services du Premier Ministre, Bruxelles.
- BOLLE DE BAL Marcel (1981), "La reliance : connexions et sens", Connexions 33, 9-36.
- BOLLE DE BAL Marcel (1982), "Changement et intervention : pour une ergonomie stratégique", L'Ergonomie des activités mentales, Cabay, Louvain-la-Neuve, 7-29.
- BOLLE DE BAL Marcel (1985), La tentation communautaire. Les paradoxes de la reliance et de la contre-culture, Editions de l'Université de Bruxelles, Bruxelles.
- BOLLE DE BAL Marcel & ERALY Alain (1982 ; 1983), "Reliance technique et reliance humaine : l'enjeu social de la gestion informatique", 01, Informatique 165, 33-41 et 166, 60-65.
- DELRUELLE Nicole & GEORGES Robert (1978), Reliance sociale et grandes organisations, Services du Premier Ministre, Bruxelles.
- DOSSOU Félix (1977), "L'insertion des jeunes dans la vie professionnelle. Conditions et mécanismes de l'insertion", Cahiers du Centre d'Etudes de l'Emploi, No. 15, PUF, Paris, 187-306.
- DUVIGNAUD Jean (1975), La planète des jeunes, Stock, Paris.
- GALAMBAUD Bernard (1977), Les jeunes travailleurs d'aujourd'hui. Refus et attentes des jeunes face au travail salarié, Privat, Toulouse.
- GEORGES Robert, LEDOUX Yves & LISEIN-NORMAN Margaretha (1981), Les jeunes et le travail. Attitudes et préférences, Services du Premier Ministre, Bruxelles.
- GIRAUD Alain, MISSIKA Jean-Louis & WOLTON Dominique (1978), Les réseaux pensants. Télécommunication et société, Masson, Paris.
- ILLICH Ivan (1973), La convivialité, Seuil, Paris.
- ILLICH Ivan (1981), Le travail fantôme, Seuil, Paris.
- KARNAS Arielle & TAYLOR Jacques (1981), Apports formatifs et informatifs de la vidéo au sein d'un groupe restreint. Services du Premier Ministre, Bruxelles.
- PONCIN Anny (1978), Reliance sociale et chômage, Services du Premier Ministre, Bruxelles.
- ROUSSELET Jean (1974), L'allergie au travail, Seuil, Paris.
- WATZLAWICK Paul, HELMICK-BEAVIN Janet & JACKSON Don (1972), Une logique de la communication, Seuil, Paris.

LE VOTE OUVRIER

Un réexamen méthodologique de l'impact politique de la stratification sociale

Yves Fricker

Université de Genève, Département de Sociologie
Faculté des Sciences économiques et sociales
CH - 1211 Genève 4

La question de l'impact politique de la stratification ou des classes sociales alimente un débat récurrent en sociologie politique. C'est à lever certaines des ambiguïtés qui l'oblitérent que voudraient s'attacher les quelques pages qui suivent. Le travail qui suit n'a donc d'autres ambitions que méthodologiques.

L'état présent de la question nous semble appeler ce type d'examen. On n'étonnera personne en effet en déclarant que les affirmations ou propositions que l'on rencontre aujourd'hui, relatives à l'incidence de la stratification et des classes sociales sur la vie politique, pour péremptaires qu'elles soient parfois et en dépit du volume de travaux empiriques sur lesquels elles sont à même de s'appuyer, sont loin de faire l'unanimité. Tout se passe comme si, lorsqu'il s'agit de questions telles que celles de "l'embourgeoisement du monde ouvrier" ou de "l'intensification des affrontements de classes" les auteurs avaient en vue des phénomènes différents tant leurs conclusions divergent. Il est certes tentant d'expliquer cet état de choses en soulignant l'interférence, obligée en ces matières, des allégeances idéologiques des chercheurs. Sans nier aucunement l'importance de tels prismes idéologiques, on nous accordera que leur existence, loin d'autoriser quelque laxisme, commande au contraire une plus grande rigueur méthodologique.

On notera au passage que la fortune électorale récente des diverses formations politiques qui se partagent l'opinion des démocraties libérales, n'est pas faite pour clarifier le débat. Durant les trois premières décennies de l'après-guerre, c'est-à-dire les années que Fourastié désigna du nom des "trente glorieuses", à un climat de "fin des idéologies" qui prévalut jusqu'au milieu de la décennie 60, succéda un "nouveau militantisme" qui s'alimentait à un composé d'aliénation et d'opulence. Depuis la fin des années 70, en regard de la sévérité de la situation économique, on ne trouve qu'incertitudes au niveau électoral. Le seul constat qu'autorise la

situation présente, consiste à souligner l'extrême rapidité de l'"usure" des formations au pouvoir, quelles qu'elles soient.

Ainsi, la conjoncture politique actuelle, tout autant que les analyses qu'on en donne, nous semble appeler un examen attentif des orientations partisans qui prévalent au sein des divers segments sociaux que distingue traditionnellement la sociologie politique. Dans le cadre du présent travail, c'est essentiellement d'un point de vue méthodologique que nous envisagerons cette question, en nous limitant au problème de l'impact politique du clivage ouvriers/non-ouvriers.

1. Polarisation et alignement politiques

Dans cette perspective, une première distinction doit être opérée : elle revient à dissocier clairement la polarisation de la vie politique de l'alignement de cette dernière sur les clivages sociaux, notamment les faits de stratification.

Par degré de *polarisation* de la vie politique, nous entendons la plus ou moins grande différenciation idéologique des organisations partisans ; la plus ou moins grande propension des opinions à se distribuer en se rassemblant autour de pôles distants et antagonistes. Comme le dit G. Sartori, "briefly put, we have polarisation when we have ideological distance (in contradiction to ideological proximity)" [1976]. Le degré de polarisation que présente un système politique peut bien sûr être apprécié de façons diverses. Des auteurs tels que G. Sartori (ibid.) ou D. Sidjanski (1979) opèrent à partir de l'auto-classification des électeurs des diverses formations politiques sur une échelle gauche-droite. D'autres chercheurs qui, tel J.-C. Thomas (1975 ; 1980) étudient la polarisation dans une perspective tout autant historique que comparative, partiront des programmes politiques, des attitudes que préconisent les divers partis face à une série de problèmes sociaux et économiques, pour inférer de la position respective des diverses formations partisans et de leur électorat sur un axe gauche-droite. Le phénomène de la polarisation, quelle que soit la façon dont on le définit et cherche à en apprécier l'amplitude, reste un phénomène strictement politique. L'opération qui permet d'évaluer l'intensité de la polarisation se situe uniquement dans la sphère des attitudes partisans : elle consiste à "projeter" l'éventail des courants politiques concrets qui se partagent l'opinion sur un axe ou référentiel abstrait et général que, pour faire bref et nous conformer à l'usage qui prévaut aujourd'hui, nous qualifierons d'axe gauche-droite. La principale difficulté réside alors dans la nécessité de trouver un "référentiel

abstrait" qui soit d'usage assez universel pour ne pas déformer ces "référentiels concrets" de la vie politique que sont les éventails des courants d'opinion ou les systèmes de partis¹

L'idée d'*alignement* politique est tout autre. Ce que vise cette seconde notion, c'est l'enracinement social des formations politiques et l'orientation partisane des divers segments sociaux définis notamment par leur position dans le système de stratification. Ce qui est en cause ici, ce n'est plus la forme d'une distribution, mais l'isomorphisme ou le degré d'association que présentent deux distributions, savoir : d'une part, celle des sympathies politiques ; d'autre part, celle des situations dans la structure sociale, étant entendu que ces deux distributions sont définies sur une même population. Du point de vue technique, on appréciera donc le degré d'alignement de la vie politique sur les clivages sociaux à partir de tables statistiques à double entrée qui mettront en rapport, d'une part, l'orientation partisane des sujets ; d'autre part, la situation qu'ils occupent dans la structure sociale. A partir de là, il conviendra de construire une mesure du degré d'alignement qui permettra d'examiner ce dernier dans une perspective tant comparative qu'historique.

Nous envisagerons ultérieurement les problèmes que soulèvent tant la notion d'alignement politique que sa traduction en termes d'indices. Au préalable, il convient de souligner que non seulement les idées de polarisation et d'alignement politiques renvoient à des phénomènes différents mais, qu'en outre et surtout, elles ne désignent nullement des réalités qui évoluent nécessairement de pair et que l'on pourrait considérer comme interchangeables. Bien au contraire, une source non négligeable d'erreur d'appréciation politique nous semble résider dans la confusion de ces deux notions. Ainsi, par exemple, diagnostiquer sans qualification une "intensification des conflits de classes" peut signifier des choses très différentes suivant le niveau auquel on se place. Sur le plan des organisations partisans tout d'abord, on indiquera par là que les formations politiques représentatives des classes sociales ou tout au moins considérées comme telles, affichent des positions de plus en plus opposées et antagonistes. Au niveau de l'enracinement social des comportements politiques en second lieu, cette même formule signifiera que les conduites partisans s'articulent de plus en plus étroitement aux situations occupées dans le système de stratification. De la même façon, parler d'un "embourgeoisement de la classe ouvrière" n'a pas une signification univoque. Premièrement,

¹ On sait en effet que l'usage de soit la dichotomie soit l'axe gauche-droite est loin d'être universel. Ainsi, il est bien plus répandu par exemple en Europe continentale que dans le monde anglo-saxon, en Europe du Sud qu'en Europe du Nord.

la formule peut traduire le fait que les ouvriers, de plus en plus, se détournent des formations de gauche et reportent leurs sympathies sur des partis du centre ou de droite. En second lieu, la même assertion peut tout aussi bien indiquer que les formations politiques, habilitées de par les sympathies partisans qu'elles regroupent à se donner pour les porte-parole du monde ouvrier - sans nullement perdre ce caractère -, manifestent un moindre radicalisme que par le passé.

La distinction soulignée ci-dessus entre polarisation politique et alignement sur les clivages sociaux semblera sans doute n'être qu'un truisme. Force est de reconnaître cependant que l'on en a pour le moins pas toujours tiré les conclusions qu'elle impose. Lorsqu'on considère l'articulation des deux niveaux que nous venons de distinguer, articulation qui constitue somme toute l'un des thèmes majeurs sinon la question centrale de la sociologie politique, il convient de prendre en considération toutes les configurations possibles. Si nous nous plaçons dans une perspective extrêmement simple, en envisageant des variables dichotomiques de type fort/faible pour apprécier d'une part, le degré de polarisation politique ; d'autre part, le degré d'alignement de la vie politique sur les clivages sociaux, nous débouchons sur la typologie ci-dessous (Typologie I).

TYPLOGIE I

Alignement et polarisation politique

Degré de l'alignement de la vie politique sur la stratification	Degré de polarisation de la vie politique	
	faible	fort
faible	I	II
fort	III	IV

On soulignera que les types II et III ne constituent nullement de "fausses fenêtres" placées là pour de simples raisons de symétrie. Trop souvent, nous nous contentons de supposer que l'évolution de la vie politique - lorsqu'on cherche à la situer dans la perspective proposée ci-dessus - correspondra soit à un passage du type I au type IV soit à une série de fluctuations entre ces deux mêmes types. Or, une telle conception, pour reçue qu'elle soit, est loin de correspondre aux données d'observation dont nous disposons. Nous reprendrons, plus loin, cette question d'un point de vue comparatif. Nous nous contenterons de faire référence pour l'instant à l'évolution à long terme qu'on a pu constater en Europe entre, d'une part, la période de l'entre-deux-guerres, d'autre part, les années

50 et 60. Il est indéniable qu'entre ces deux dates, l'Europe a connu un net déclin des tensions politiques. Des travaux tels que ceux de J.C. Thomas auxquels il a été fait référence plus haut, ne font que reprendre en les systématisant, les conclusions de la plupart des auteurs qui se sont attachés à analyser les tensions politiques qu'a connues l'Europe des deux décennies qui ont fait suite à la première guerre mondiale, en les comparant à celles qui prévalaient durant la période qui précédait. Or, ainsi que l'a souligné S.M. Lipset (1964), cette diminution des affrontements politiques - qui a permis à certains de parler, sinon d'une "fin", tout au moins d'un "déclin des idéologies" - est allée de pair avec une accentuation du sinistrisme ouvrier et, plus généralement, de l'alignement de la vie politique sur les faits de stratification.

Le constat de S.M. Lipset n'apparaîtra comme paradoxal que dans la mesure où l'on suppose que polarisation partisane et strict alignement de la vie politique sur la stratification sociale sont nécessairement concomitants. Or, c'est bien plutôt la proposition alternative qui veut qu'un alignement politique étroit aille de pair avec des antagonismes de moindre importance que semble confirmer l'expérience européenne de la première moitié du XXe siècle. Nous retrouverons cette question plus loin, lorsque nous examinerons quelques données récentes. Soulignons simplement pour l'instant que cette dernière hypothèse, pour inorthodoxe qu'elle puisse paraître, n'est pas sans pouvoir faire état d'un certain enracinement dans la pensée sociale. Ainsi, les notations du Lénine de "Que faire ?" qui soulignent que, laissé à lui-même, le mouvement ouvrier deviendrait spontanément "trade unioniste" s'inscrivent parfaitement dans le cadre du type III. De même, les analyses de R. Michels (1913) effectuées à la veille de la première guerre mondiale conduisent à supposer que le développement du mouvement ouvrier ira nécessairement de pair avec son intégration politique. Enfin, plus près de nous, les analyses récentes du "biais corporatiste" des démocraties libérales montre que les configurations du type III recouvrent pour le moins une tendance de la vie politique contemporaine (Schmitter & Lehmbruch, 1979 ; Lehmbruch & Schmitter, 1982).

2. La notion d'alignement politique

A première vue, la notion d'alignement de la vie politique sur la stratification sociale et la mesure qu'on peut lui faire correspondre ne semblent pas faire problème. Du point de vue méthodologique, la question se ramène en effet à l'analyse d'une distribution bivariée ou, si l'on préfère, à l'examen d'une table statisti-

que qui, pour une population donnée, nous fournit simultanément, d'une part, la position que les individus occupent dans la structure sociale ; d'autre part, leur orientation politique. Dans le cas de figure le plus simple, une telle table mettra en rapport deux attributs ou deux "variables dichotomiques", savoir : le fait d'appartenir ou non au monde ouvrier ; le fait de porter ou non ses sympathies politiques ou ses votes sur une formation de gauche.

Tableau I						
Stratification sociale et orientation politique aux Etats-Unis, en Allemagne fédérale et en Grande-Bretagne (1960-1964) [1]						
Situation socio-professionnelle						
<u>Pays et orientation politique</u>	% horizontaux			% verticaux		
	Ouvr.	Non-ouvr.	Total	Ouvr.	Non-ouvr.	Total
USA (1961-64)						
Gauche	57.6	42.4	4612	73.2	57.5	65.6
Autre	40.2	59.8	2418	26.8	42.5	34.4
Total	51.6	48.4	7030	3630	3400	7030
All.féd.(1960-64)						
Gauche	64.5	35.5	3414	57.7	31.4	44.5
Autre	37.9	62.1	4263	42.3	68.6	55.5
Total	51.6	48.4	7677	3820	3857	7677
Gde Bret.(1964)						
Gauche	83.4	16.6	2035	60.6	23.4	48.0
Autre	50.0	50.0	2208	39.4	76.6	52.0
Total	66.0	34.0	4243	2800	1443	4243

[1] d'après Janowitz, Morris (1970), Political Conflict. Essays in Political Sociology, Quadrangle Books, Chicago, 98. La gauche correspond respectivement au Parti Démocrate américain, à la Social-démocratie allemande et au Parti Travailleiste britannique.
Les chiffres absolus figurant dans le tableau = 100 %.

A titre d'illustration du type d'informations requises pour mener à bien une telle analyse, nous présentons dans le Tableau I trois tables statistiques relatives respectivement aux Etats-Unis, à l'Allemagne fédérale et à la Grande-Bretagne que nous empruntons à un travail comparatif dû à M.Janowitz (1970). Cet auteur, après s'être assuré de la comparativité de son matériel, entreprend de résumer en un indice unique le degré d'alignement de la vie politique sur la stratification sociale que présentent chacun des trois pays considérés. Pour ce faire, assez naturellement, il recourt à un des nombreux indices d'association que nous propose la statistique, en l'occurrence, le "V" de Cramer, indice qui est identique à Chi² dans le cas d'une table statistique de dimensions 2 x 2. Les calculs font ressortir un degré d'alignement de 0,171 aux

Etats-Unis, de 0,241 en Allemagne fédérale et 0,372 en Grande-Bretagne.

Le recours au "V" de Cramer n'a ici, bien sûr, rien d'obligé : la statistique abonde en mesures de l'association compatibles avec les données présentées dans le Tableau I. Plutôt que de faire usage de tels instruments, la sociologie des comportements politiques préfère aujourd'hui recourir à une mesure plus simple et sans doute plus immédiatement parlante : l'indice de Alford. Dans le cadre d'un travail qui visait à rendre compte des différences d'alignement politique au sein de quatre démocraties anglo-saxonnes, R.R. Alford (1967, 80) a proposé de prendre comme mesure de l'alignement politique une différence entre deux proportions. L'indice qu'il a suggéré consiste simplement à soustraire la proportion de non-ouvriers votant pour la gauche de la proportion d'ouvriers qui reportent leurs suffrages sur une formation de gauche. En d'autres termes, son indice est de la forme :

$$\text{Indice de Alford} = \text{Proportion d'ouvriers de gauche} - \text{Proportion de non-ouvriers de gauche}$$

Dans la mesure où les deux proportions considérées s'expriment en pourcentages, un tel indice présentera une valeur égale à zéro lorsque l'alignement sur la stratification sera nul, c'est-à-dire dans le cas de figure où les deux sous-ensembles sociaux distingués - les ouvriers et les non-ouvriers - présenteront la même proportion d'électeurs de gauche ; une valeur égale à cent lorsque l'alignement sera maximum, c'est-à-dire dans l'hypothèse où l'ensemble des ouvriers apportent leurs suffrages à la gauche et que, simultanément, aucun non-ouvrier ne sympathise avec ce même ensemble politique.

L'indice de Alford, d'un usage extrêmement aisé, a été très largement repris dans le cadre des travaux tant comparatifs qu'historiques relatifs à l'alignement de la vie politique sur les faits de stratification (Sani & Sartori, 1983, 322-323). Il est bien sûr loisible de l'appliquer aux données présentées dans le Tableau I (% horizontaux) ; on obtient alors les résultats suivants : Etats-Unis, 15,7 % ; Allemagne fédérale, 26,3 % ; Grande-Bretagne, 37,2 %. Pour commode que puisse être un tel indice, on n'en soulignera pas moins les limites : la principale réside dans le fait qu'une telle mesure évalue le degré d'alignement de la vie politique sur la division ouvriers/non-ouvriers, uniquement sur la base d'indications relatives à l'orientation partisane des segments sociaux ; elle ne tient aucun compte de la composition sociale des ensembles de sympathisants. Or, il nous semble que l'alignement de la vie poli-

tique sur les faits de stratification doit être envisagé comme un phénomène bi-dimensionnel. Deux perspectives s'offrent à nous pour en juger : la première consiste à comparer l'orientation politique des différentes strates ou classes que distingue la stratification sociale ; la seconde revient à confronter la composition, en termes de stratification sociale, des sympathisants ou électeurs des diverses formations partisans. Si l'on réduit l'analyse à sa forme la plus simple, ainsi que nous le faisons plus haut, en envisageant l'alignement politique sous la forme de la concomitance de deux attributs - fait d'appartenir ou non au monde ouvrier ; fait de reporter ou non ses sympathies partisans sur des formations de gauche - il nous faudra considérer simultanément, d'une part, *le sinistrisme ouvrier*, c'est-à-dire la proportion d'ouvriers de gauche ; d'autre part, *l'ouvriérisme de la gauche*, si l'on préfère, la proportion d'ouvriers au sein de la gauche.

Si, pour un instant, on réduit les deux paramètres qui définissent le degré d'alignement politique à deux dichotomies du type "élevé/bas", il est loisible alors de construire une typologie qui définira quatre grands types d'enracinement social des formations de gauche (Typologie II).

TYPOLOGIE II

Typologie de l'enracinement social des gauches

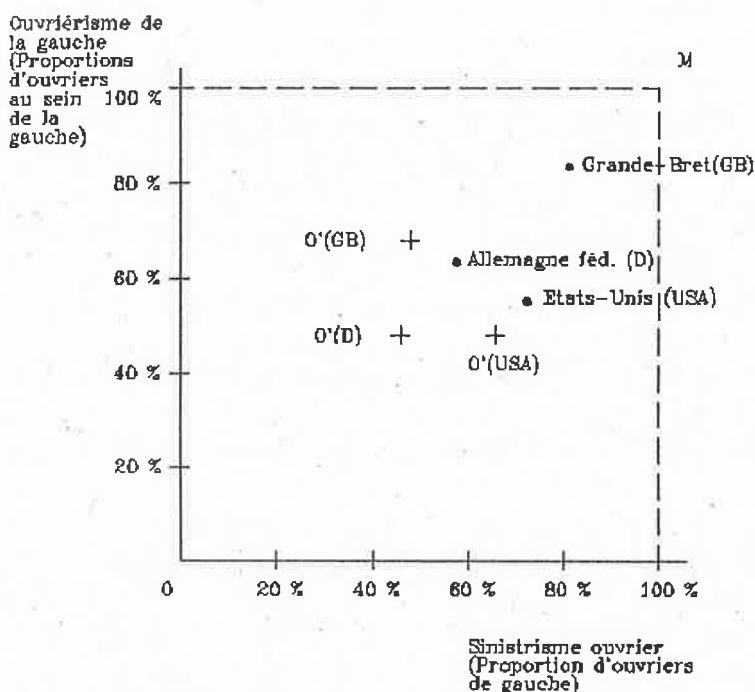
<u>Ouvriérisme de la gauche</u>	<u>Sinistrisme ouvrier</u>	
Proportion d'ouvriers au sein de la gauche	Proportion d'ouvriers de gauche faible	Proportion d'ouvriers de gauche élevée
faible	A	B
élevée	C	D

Si on envisage des gauches de même importance qui par exemple recueillent, en gros, entre 40 et 55 % des suffrages exprimés, c'est sans trop de difficultés qu'on retrouvera dans la réalité politique contemporaine des "concrétisations", des configurations idéales typiques que fait ressortir la typologie II ci-dessus. Le type A par exemple, trouve un équivalent concret dans la situation qui prévaut en Italie. Dans le contexte italien nous trouvons une gauche qui ne reçoit qu'une faible proportion (à peine plus de la moitié) des voix ouvrières et compte, parmi ces électeurs, une forte proportion de non-ouvriers du monde rural ou urbain. Le type B peut quant à lui être illustré à l'aide de l'exemple américain. C'est

en effet une telle situation qui prévaut aux Etats-Unis lorsque le parti démocrate qui regroupe des sympathisants extrêmement hétérogènes du point de vue social, est à même, comme ce fut le cas en 1960 et 1964, de s'assurer une large majorité des suffrages ouvriers. Le type C correspond à la situation du Royaume-Uni : le "Labour" ne recueille en effet qu'une faible majorité des suffrages exprimés par le vaste ensemble ouvrier que présente le pays. En outre cette même formation ne reçoit qu'une fraction restreinte du vote non-ouvrier et du même coup, reste massivement ouvrière dans sa composition sociale. Enfin, le type D que l'on suppose trop souvent associé à une situation de sévère affrontement politique, correspond assez bien à la configuration qui prévalait en Suède ou en Norvège au lendemain de la deuxième guerre mondiale.

GRAPHIQUE I

Alignement de la vie politique sur la division
ouvriers/non-ouvriers aux Etats-Unis, en Allemagne
fédérale et en Grande-Bretagne (1960-1964)



Notre typologie n'a d'autre vertu que sa simplicité. Elle est bien sûr par trop schématique pour rendre compte de la diversité et des nuances que présente l'enracinement social des formations de gauche dans les divers pays. Si l'on veut déboucher sur une analyse plus fine, il convient de considérer simultanément les deux mesures de l'alignement de la vie politique que nous avons envisagées plus haut. Ces deux mesures peuvent être reportées au sein d'un

graphique dont les deux axes correspondront, d'une part à la proportion d'ouvriers de gauche ; d'autre part à la proportion d'ouvriers au sein de la gauche. La situation occupée par chaque pays sera alors définie par un point. Le graphique I envisage dans une telle perspective les données présentées dans le tableau I. C'est sur la base d'un tel graphique que nous voudrions suggérer une mesure du degré d'alignement politique. Nous partirons, pour ce faire, du constat extrêmement simple qui veut que le degré d'alignement maximal corresponde au point M du graphique. Le point M représente en effet une situation dans laquelle, d'une part l'ensemble des ouvriers reportent leurs sympathies ou leurs votes sur une ou des formations de gauche ; d'autre part l'ensemble des sympathies ou des votes que commandent la ou les formations de gauche émanent du monde ouvrier.

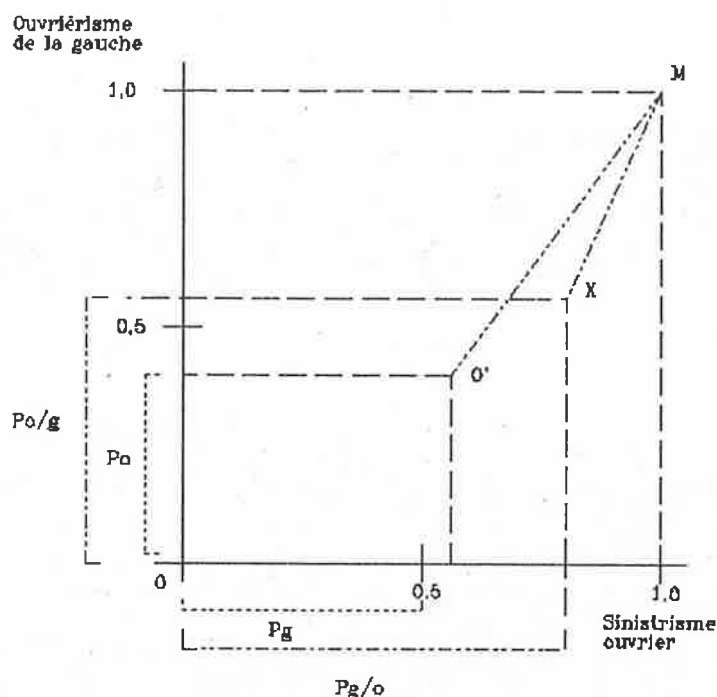
3. Un indice de l'alignement politique

Le graphique I, à ne considérer que la position qu'y occupent les différents pays du double point de vue du sinistrisme ouvrier et de l'ouvriérisme de la gauche, risque fort de nous conduire à des erreurs d'appréciation. En effet, il serait faux de supposer que des points très proches renvoient nécessairement à la situation de pays qui connaissent des degrés similaires d'alignement de la vie politique sur la division ouvriers/non-ouvriers. Il est bien vrai que c'est la distance qui sépare le point de polarisation maximum - soit le point où, tout à la fois, le sinistrisme ouvrier et l'ouvriérisme de la gauche sont de 100 % - de la position des pays au sein du graphique, qui doit nous permettre d'estimer le degré d'alignement politique que connaissent ces derniers. Néanmoins cette distance en tant que telle, ne saurait être considérée comme la mesure cherchée ; elle demande, au préalable, à être "normalisée".

Pour préciser ce problème nous reprenons cette question de façon quelque peu plus formelle, dans le cadre du graphique II, en exprimant nos deux paramètres non plus en pourcentage mais en termes de proportions. Soit un point X qui représente la situation occupée par un pays quelconque et dont la projection sur l'abscisse (axe du sinistrisme ouvrier) indique la proportion d'ouvriers de gauche (P_g/o) ; celle sur l'ordonnée (axe de l'ouvriérisme de la gauche), la proportion d'ouvriers au sein de la gauche (P_o/g). Dans le cadre d'un tel système d'axes, tout type d'alignement politique sera situé entre un maximum et un minimum. Le *maximum d'alignement politique* sur la division ouvriers/non-ouvriers nous est bien sûr immédiatement donné : il correspond à la situation où, d'une part l'ensemble des ouvriers reportent leurs suffrages sur

une formation de gauche ($P_{g/o} = 1$) ; d'autre part, l'ensemble des sympathisants de la gauche est composé uniquement d'ouvriers, à l'exclusion de tout non-ouvrier ($P_{o/g} = 1$). Cette situation est représentée par le point M.

GRAPHIQUE II



La détermination du minimum d'alignement ou, si l'on préfère, du *niveau d'alignement nul* est quelque peu plus délicate : il ne saurait être identifié à l'origine du graphique. Le point 0 correspond en effet à une situation où la gauche ne récolterait aucun des suffrages ouvriers et, du même coup, ne compterait que des non-ouvriers parmi ses sympathisants. On relèvera cependant que la configuration à laquelle renvoie le point 0 n'est pas sans signification. Dans la mesure où l'on s'accordera pour penser que le socialisme ne trouve pas son origine dans le monde ouvrier mais qu'au contraire, ce dernier reçoit les idéologies qu'il fera siennes de l'extérieur, nous sommes habilités à supposer que le point 0 représente la phase initiale du développement de la gauche. On notera bien sûr qu'une telle situation se place en-deçà de tout alignement politique. Nous prendrons en effet le parti de considérer qu'un alignement de la vie politique sur la division ouvriers/ non-ouvriers de niveau nul correspond à une situation où, d'une part, le sinistrisme ouvrier ($P_{g/o}$) correspond à la proportion de suffrages que reçoit la gauche (P_g) ; d'autre part, l'ouvriérisme de la gauche ($P_{o/g}$) est identique à la proportion d'ouvriers qu'on ren-

contre au sein de l'électorat (P_o). En d'autres termes, le niveau d'alignement nul correspond à une situation où, simultanément,

$$\begin{aligned} P_{g/o} &= P_g \\ \text{et } P_{o/g} &= P_o \end{aligned}$$

Nous désignerons par O' le point que définissent, dans le cadre du graphique, les deux conditions ci-dessus. La position de O' variera bien sûr en fonction de la composition de l'électorat envisagé, cela d'une double façon : elle sera définie aussi bien par la distribution des opinions que par la composition socio-professionnelle qu'il présente. A titre d'illustration, nous indiquons dans le graphique I, le point d'alignement nul de chacun des pays considérés (O' [USA], O' [D] et O' [GB]).

On remarquera au passage que le point O' n'est que la traduction graphique de l'idée d'indépendance statistique des deux attributs que nous avons envisagés initialement, savoir : le fait d'être ou non ouvrier ; le fait de voter ou non pour la gauche.

La définition du point O' nous permet maintenant de proposer un indice de l'alignement politique il consistera à normaliser la distance $\overline{XM}$, soit la distance qui sépare le point effectivement observé du point d'alignement maximum, en la référant à la distance $\overline{O'M}$, c'est-à-dire la distance qui sépare le point d'alignement nul du point d'alignement maximum. On construira donc un indice de l'alignement politique sur la base du quotient :

$$\frac{\overline{XM}}{\overline{O'M}}$$

Chacun des éléments de ce quotient peut aisément être calculé grâce au théorème de Pythagore. On aura, d'une part,

$$\overline{XM} = \sqrt{(1 - P_{o/g})^2 + (1 - P_{g/o})^2}$$

d'autre part,

$$\overline{O'M} = \sqrt{(1 - P_o)^2 + (1 - P_g)^2}$$

Le quotient considéré plus haut ne saurait cependant être envisagé tel quel comme indice. Il convient encore de lui apporter un correctif afin d'en rendre la lecture plus aisée. Si l'on recourait

simplement au quotient pour mesurer le degré d'alignement politique, l'indice ferait ressortir une valeur égale à zéro lorsque l'alignement est maximum, une valeur de un lorsqu'il est nul. On préférera donc au quotient ci-dessus, à titre de mesure de l'alignement politique, sa complémentaire à 1. En d'autres termes, on proposera, comme mesure d'alignement de la vie politique sur le clivage ouvriers/non-ouvriers, l'indice suivant :

$$I_{\text{align.}} = 1 - \frac{\overline{XM}}{\overline{O'M}} = 1 - \frac{\sqrt{(1-Po/g)^2 + (1-Pg/o)^2}}{\sqrt{(1-Po)^2 + (1-Pg)^2}}$$

A titre d'illustration, il est loisible d'appliquer cet indice aux données présentées dans le Tableau I. On obtiendra alors :

$$I_{\text{align.}} (\text{USA}) = 1 - \frac{\sqrt{(1-0,576)^2 + (1-0,732)^2}}{\sqrt{(1-0,506)^2 + (1-0,656)^2}} = 0,167$$

$$I_{\text{align.}} (\text{D}) = 1 - \frac{\sqrt{(1-0,645)^2 + (1-0,577)^2}}{\sqrt{(1-0,498)^2 + (1-0,445)^2}} = 0,270$$

$$I_{\text{align.}} (\text{GB}) = 1 - \frac{\sqrt{(1-0,834)^2 + (1-0,606)^2}}{\sqrt{(1-0,480)^2 + (1-0,660)^2}} = 0,312$$

Le principal mérite de l'indice présenté ci-dessus nous paraît résider dans son adéquation à la réalité dont il cherche à rendre compte. Sa construction s'inscrit dans une attitude plus générale qui veut que la méthodologie soit non pas la quête illusoire de quelque algorithme passe-partout mais une démarche immanente à la recherche sociologique. Pour adéquat que puisse paraître un tel indice, nous ne saurions cependant en négliger les limites ; elles sont pour le moins au nombre de deux.

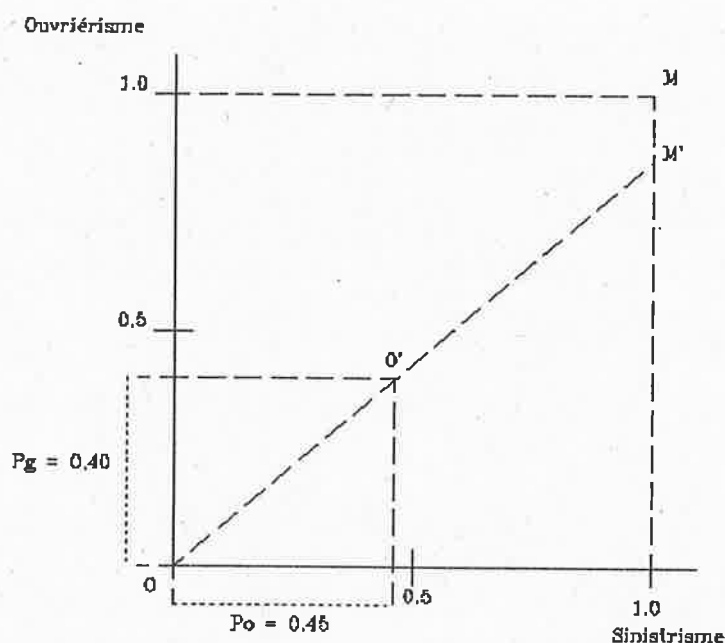
En premier lieu, on notera que l'indice proposé - comme tout indice - ne rend que partiellement compte de la réalité dont il se veut une mesure. Ainsi que nous l'avons souligné plus haut, l'alignement de la vie politique est un phénomène bi-dimensionnel. Par la nature des choses, notre indice ramène ces deux dimensions à une mesure unique.

En second lieu, on soulignera que, dans certaines conditions, l'indice présentera une valeur négative. Pour le montrer, il con-

vient d'envisager le cas de figure hypothèque dans lequel O' , le point d'alignement nul, serait défini une fois pour toutes et considérer l'ensemble des couples de valeurs que peuvent alors prendre P_g/o (sinistrisme ouvrier) et P_o/g (ouvriérisme de la gauche). A titre d'illustration, supposons que O' corresponde à $P_o = 0,4$ et $P_g = 0,45$ qui représentent respectivement la proportion d'ouvriers et la proportion de sympathisants de gauche au sein de l'électorat. Une telle situation est identique à celle qu'on obtient à partir d'une table statistique à quatre cases dont les marges seraient déterminées de la façon suivante :

Status socio-professionnel :	- ouvriers	0,40
	- non-ouvriers	0,60
Orientation politique :	- gauche	0,45
	- non-gauche	0,55

GRAPHIQUE III



Une telle table ne comporte qu'un seul degré de liberté, en d'autres termes, une seule des valeurs qu'elle contient peut être fixée arbitrairement. Il est donc loisible de déterminer l'ensemble des configurations de quatre valeurs qui peuvent satisfaire aux marges d'une telle table. L'équivalent, dans le cadre de la présentation graphique proposée ici, de cet ensemble de configurations

de quatre valeurs nous est fourni par la droite passant par 0 et 0', plus précisément par le segment de droite 0A' (cf. graphique III).

Nous obtiendrons une valeur négative pour tout point X situé sur le segment de droite 00', c'est-à-dire à chaque fois que le sinistrisme ouvrier et l'ouvriérisme de la gauche seront inférieurs, respectivement à la proportion d'ouvriers et à la proportion d'électeurs de gauche au sein de l'électorat, en d'autres termes, chaque fois que

$$\begin{aligned} &Po/g < Po \\ &\text{et } Pg/o < Pg \end{aligned}$$

l'indice présentera une valeur négative.

En effet, dans ces conditions, nous aurons :

$$\overline{O'M} > \overline{XM} \quad \text{d'où} \quad \frac{\overline{XM}}{\overline{O'M}} > 1$$

d'où enfin

$$1 - \frac{\overline{XM}}{\overline{O'M}} < 0$$

Concrètement, un tel résultat correspondrait à la situation paradoxale d'une formation partisane qui recruterait ses sympathisants principalement à l'extérieur de l'ensemble social dont elle se veut le représentant. En effet, dans le cas d'une telle formation, nous aurions simultanément :

$$\begin{aligned} &Pg/o < Pg/\bar{o} \\ &\text{et } Po/g < P\bar{o}/g \end{aligned}$$

4. Quelques résultats d'analyse

Afin de concrétiser quelque peu le contenu des pages qui précèdent, nous appliquerons la démarche proposée ci-dessus à quelques résultats d'enquêtes. On trouvera dans le tableau II un en-

semble de données relatives à douze pays ; pour chacun d'eux, il fournit les informations suivantes :

- a) la proportion d'électeurs de gauche au sein de l'électorat (Pg) ;
- b) la proportion d'électeurs ouvriers au sein de ce même électorat (Po) ;
- c) l'ouvriérisme de la gauche ou, si l'on préfère, la proportion d'ouvriers au sein de l'électorat de gauche (Po/g) ;
- d) le sinistrisme ouvrier ou, en d'autres termes, la proportion d'ouvriers qui reportent leurs suffrages sur la gauche (Pg/o).

Dans l'élaboration des données du tableau II, nous avons considéré comme de gauche tout sujet qui reportait ses sympathies partisans sur une formation politique qui se rattache aux mouvements socialiste ou communiste. Nous avons bien sûr fait une exception à cette règle dans le cas des Etats-Unis en considérant comme de gauche les sympathies qui s'adressent au Parti Démocrate. En ce qui concerne la situation socio-professionnelle, nous avons simplement envisagé d'une part les ouvriers y compris ceux de l'agriculture ; d'autre part, l'ensemble des professions non-ouvrières. La variable prise ici en considération correspond à la catégorie socio-professionnelle principale du ménage ("chef du ménage") dans lequel s'inscrit le sujet. Les individus au sujet desquels une des deux informations envisagées ci-dessus - catégorie socio-professionnelle et sympathie partisane - n'était pas disponible ont été exclus du tableau.

Les données regroupées dans le tableau II permettent alors de calculer l'indice d'alignement politique proposé plus haut. Les résultats de ce calcul sont présentés dans le tableau III ; les pays y sont classés selon le score à l'indice c'est-à-dire, le degré d'alignement de leur vie politique sur la division ouvriers/non-ouvriers. Bien que notre propos soit ici essentiellement méthodologique, les résultats ainsi obtenus nous semblent autoriser quelques remarques plus factuelles.

En premier lieu, on soulignera que l'indice proposé ici se veut une mesure "forte" de l'alignement de la vie politique sur les faits de stratification. Comme tel, il autorise non seulement un jugement relatif mais absolu sur le degré d'alignement de la vie politique. Non seulement la valeur minimale mais également la valeur maximale de l'indice correspond à une situation qui, pour hypothétique qu'elle puisse être, n'en est pas moins significative. Dès lors, il n'est pas sans intérêt de noter que l'ensemble des pays sous

considération restent en-deça du degré médian d'alignement de la vie politique que prévoit l'indice.

En second lieu, on notera que les valeurs obtenues, bien que se situant toutes dans la moitié inférieure de l'échelle, recouvrent des situations très diverses. Parmi les treize pays envisagés ici, on distinguera sans peine, d'une part ceux qui présentent un alignement d'une certaine importance : les pays scandinaves, le Royaume-Uni, la France et l'Autriche ; d'autre part ceux dont l'alignement de la vie politique reste faible ou très faible : les Pays-Bas, l'Allemagne fédérale, la Suisse, l'Italie et les Etats-Unis. Force est de reconnaître alors que ces deux ensembles recouvrent chacun des pays auxquels on prêterait des affrontements politiques de sévérité variable.

Tableau II

Proportions d'ouvriers au sein de l'électorat (Po) ; de suffrages de gauche (Pg) ; d'ouvriers au sein de l'électorat de gauche (Po/g) et d'électeurs de gauche au sein des ouvriers (Pg/o) dans douze pays au milieu des années 70

Pays et année	(Po)	(Pg)	(Po/g)	(Pg/o)
Etats-Unis (1974) [1]	0,363	0,652	0,399	0,717
Gde-Bretagne(1973-74) [1]	0,471	0,463	0,676	0,665
France (1973) [2]	0,346	0,453	0,519	0,680
All.féd.(1974-75) [1]	0,433	0,442	0,546	0,557
Italie (1974) [1]	0,395	0,494	0,479	0,599
Pays-Bas (1977) [3]	0,419	0,363	0,480	0,553
Suisse (1974) [1]	0,368	0,349	0,481	0,457
Autriche (1974) [1]	0,454	0,557	0,606	0,744
Danemark (1974) [4]	0,387	0,470	0,606	0,738
Suède (1973) [5]	0,380	0,489	0,569	0,730
Norvège (1973) [6]	0,406	0,469	0,597	0,690
Finlande (1975) [1]	0,461	0,524	0,633	0,720

[1] données issues de la réanalyse de l'enquête "Political Action. An Eight Nation Study 1973-1976", Zentralarchiv für empirische Sozialforschung, University of Cologne (ZA-No. 0765).

[2] recalculé d'après les données présentées in Penniman Howard R. (Ed.) (1980), The French National Assembly Election of 1978, American Enterprise Institute, Washington, D.C., 93-7.

[3] d'après les données publiées in Merkl Peter H. (Ed.) (1980), Western European Party Systems. Trends and Prospects, The Free Press, New York, 182.

[4] d'après les données présentées in Cerny Karl H. (Ed.) (1977), Scandinavia at the Polls, American Enterprise Institute, Washington, D.C., 3-37.

[5] *ibid.*, 73-129.

[6] *ibid.*, 39-71.

Pour préciser quelque peu cette dernière remarque, il est loisible de mettre en rapport le degré d'alignement de la vie politique et le degré de polarisation qui caractérise cette dernière. C'est une telle démarche qui guide l'élaboration du tableau IV et du graphique IV.

Pour évaluer le degré de polarisation de la vie politique nous avons simplement repris certaines données de G. Sani & G. Sartori (op. cit.) qui, du point de vue des pays envisagés, recouvrent partiellement celles utilisées plus haut (tableaux II et III). Afin d'évaluer la distance idéologique qui sépare les partis d'un même pays, ces deux auteurs partent de l'auto-classification des sympathisants des divers partis sur un axe gauche-droite gradué en dix points. A partir de cette information, ils envisagent la position moyenne occupée par les sympathisants des divers partis comme indice de la position des formations partisans dans le spectre gauche-droite. C'est la même démarche que nous avons adoptée ici en considérant non plus les formations politiques elles-mêmes mais les deux ensembles plus vastes que sont, d'une part l'ensemble des formations de gauche, d'autre part l'ensemble des autres formations politiques. Nous avons alors considéré l'écart entre les deux moyennes ainsi obtenues comme une mesure du degré de polarisation. Il est alors possible, au moins pour certains pays envisagés dans les tableaux II et III, de confronter degré d'alignement et degré de polarisation de la vie politique.

Tableau III	
Degré d'alignement de la vie politique sur la division ouvriers/non-ouvriers dans douze pays au milieu des années 70 [1]	
Pays	Degré d'alignement ou valeur de l'indice
Danemark	0,416
Suède	0,366
Norvège	0,363
Finlande	0,358
Grande-Bretagne	0,332
Autriche	0,331
France	0,324
Pays-Bas	0,205
Allemagne fédérale	0,202
Suisse	0,173
Italie	0,169
U S A	0,087

[1] mêmes sources que le Tableau II.

Il ne saurait bien sûr être question de tirer des conclusions définitives de la comparaison des neuf pays envisagés dans le tableau

IV et le graphique IV. On notera cependant qu'elle ne fait nullement ressortir un lien étroit entre degré d'alignement et degré de polarisation politique. On soulignera même, au vu du graphique IV, que des degrés d'alignement politiques similaires sous-tendent des degrés de polarisation ou de confrontation politique très divers.

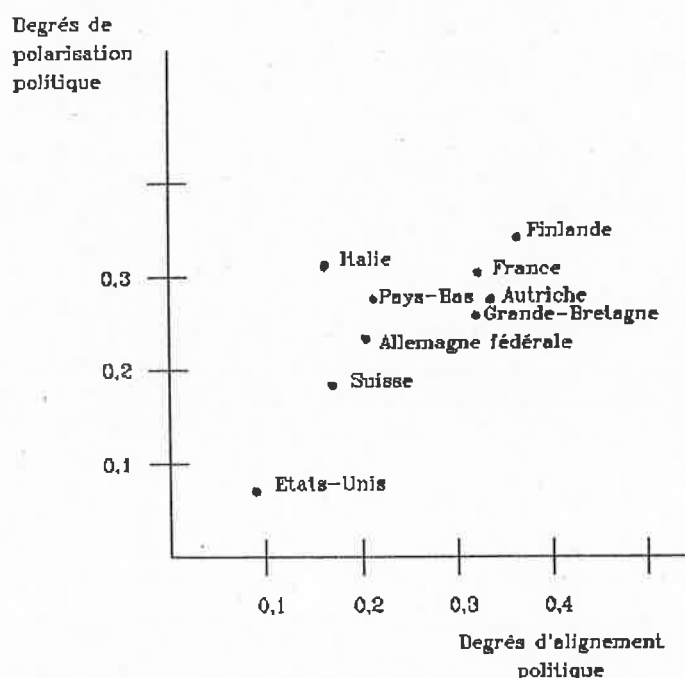
Tableau IV		
Degré d'alignement et degré de polarisation de la vie politique dans neuf pays		
Pays	Degré d'alignement politique [1]	Degré de polarisation politique [2]
Finlande	0,358	3,4
Grande-Bretagne	0,332	2,4
Autriche	0,331	2,7
France	0,324	3,0
Pays-Bas	0,205	2,7
Allemagne fédérale	0,202	2,3
Suisse	0,173	1,8
Italie	0,169	3,1
Etats-Unis	0,087	0,7

[1] selon Tableau III

[2] recalculé d'après les données de Sani & Sartori (op.cit., 322-323). La procédure de calcul est définie dans ce texte.

GRAPHIQUE IV

Degré d'alignement et degré de polarisation de la vie politique dans neuf pays



BIBLIOGRAPHIE

- ALFORD Robert R. (1967), "Class Voting in the Anglo-American Political System", in LIPSET Seymour M. & ROKKAN Stein, Eds, *Party Systems and Voter Alignments*, The Free Press, New York, 67-93.
- JANOWITZ Morris (1970), *Political Conflict. Essays in Political Sociology*, Quadrangle Books, Chicago, 88-115.
- LIPSET Seymour Martin (1964), "The Changing Class Structure and Contemporary European Politics", in GRAUBARD Stephen R., Ed., *A New Europe ?*, Houghton Mifflin, Boston.
- MICHELS Roberto (1913), *Les Partis Politiques*, (trad.fr.), Flammarion, Paris.
- SANI Giacomo & SARTORI Giovanni (1983), "Polarisation Fragmentation and Competition in Western Democracies", in DAALBER Hans & MAIR Peter, Eds, *Western European Party System*, Sage, London, 307-340.
- SARTORI Giovanni (1976), *Parties and Party Systems. A Framework for Analysis*, Cambridge University Press, Cambridge, Mass.
- SCHMITTER Philippe C. & LEHMBRUCH Gerhard (Eds) (1982), *Patterns of Corporatist Policy-Making*, Sage, London.
- SIDJANSKI Dusan (1979), *Europe élections. De la démocratie européenne*, Stan-
ké, Paris, 285-299.
- THOMAS John C. (1975), *The Decline of Ideology in Western Political Parties*, Sage, London.
- THOMAS John C. (1980), "Ideological Trends in Western Political Parties", in MERKL Peter H., Ed., *Western European Party Systems*, The Free Press, New York, 348-366.

UEBER PROZESSE DER ETIKETTIERUNG UND GEGENETIKETTIERUNG

Karl Wagner

Biedersteiner Str. 24/WG1, D - 8000 München 40

1. Labeling-approach - Perspektive ohne Perspektiven ?

Um die sogenannte "Soziologie des abweichenden Verhaltens" - insbesondere um den (sie einst revolutionierenden) Etikettierungsansatz - ist es in den vergangenen Jahren ruhig geworden. Einige Kritiker dieser Sichtweise sprachen nach einer anfänglichen Periode langwieriger und gleichsam heftiger Diskussionen¹ bald schon von einem "konzeptuellen Verfall" (Manning, 1973) oder einer "Uebergangslösung" (Davis, 1975, 170). Auch bekannte Vertreter des labeling-approach meinen neuerdings in der Diskussion nurmehr "Nachhutgefechte" auszutragen (Brusten, 1984). Wiederbelebungsversuche (z.B. Piven, 1980 ; Steinert, 1984) waren für den Fortgang der fachlichen Diskussion ebenso wenig resonanzträchtig wie erneute Frontalangriffe von "marxistischer" bzw. "positivistischer" Seite (vgl. Glassner & Corzine, 1978).

Etiketten sind zunächst i. d. R. negativ verdinglichende symbolische Vorurteile und Stereotype, welche andersartigen Menschen, Gruppen und Gesellschaften angehängt und durch die Instanzen, die über symbolische Ressourcen verfügen, reproduziert werden. Weil mit wenigen, doch kaum ausgearbeiteten Ausnahmen (Gouldner, 1971, 107 ; Walton, 1976, 157) davon ausgegangen wurde, dass klar sei, wer wen etikettiere und wer von wem etikettiert werde, ist der Kerngedanke des labeling-approach nie in voller Bandbreite ausdifferenziert worden: Etikettierungsprozesse bei Aussenseitern, und des weiteren bei Feinden können ihrerseits *Gegenetikettierungsprozesse* auslösen. Diese lassen eine Neufassung des Anwendungsbereichs des labeling-approach erforderlich werden. Der Focus rückt dann ab von der Betrachtung *böser*² Etikettierer, denen *mitleidserregende* Etikettierte bloss

¹ Die Diskussion, die in Europa erst gegen Ende der 60er Jahre rezipiert wurde, währte bis Mitte der 70er Jahre und kam dann allmählich zum Stillstand (vgl. Kreissl, 1985).

² Mein in dieser Arbeit durchgängig praktiziertes Vorgehen, Aspekte der negativen Etikettierung durch den Gebrauch von Sternchen (*) sichtbar zu machen, versteht

gegenüberstehen (z.B. Becker, 1967), und geht hin zu der Dynamik, welche im Gegenetikettieren und im möglichen Konflikt zwischen ihnen liegt.

2. Der Beitrag des labeling-approach zu einer allgemeinen Konflikttheorie

In Anschluss an Lemerts wohlbekanntes Konzept von "primärer" und "sekundärer" Devianz (1951) spricht zuerst Kitsuse (1980, 9) dann von *tertiärer* Devianz, wenn sich Deviante nicht freiwillig dieser Definition fügen, sondern mit - mehr oder weniger wirksamen - Gegendefinitionen zu rechnen ist: Die Definitionsinstanz wird dann selbst als deviant etikettiert. Die Beziehung von Etikettierern und Etikettierten wird insofern symmetrisch, als nicht mehr zweifelsfrei von einem symbolischen Machtmonopol der Etikettierungsinstanz gesprochen werden kann (z.B. bei Weltanschauungsparteien).

Von *quartiärer* Devianz wollen wir ergänzend dazu dann sprechen, wenn sich die Prozesse von Etikettierung und Gegenetikettierung im Wege von Interaktionen verdichten und eine offene Konfliktsituation möglich, wahrscheinlich, oder auch unvermeidlich werden lassen: Neben der symbolischen Ebene von Etikettierungen können auf materieller Ebene Aufrüstungsprozesse einhergehen, deren Legitimation in der Produktion von "labeling" und "anti-labeling" begründet liegt. Je nachhaltiger und erfolgreicher dies geschieht, desto eher werden wir von zwei sich "Gewehr bei Fuss" gegenüberstehenden Machtmonopolen sprechen, deren Symmetrie im Sinne von Machtausgeglichenheit dann am grössten ist, wenn sie sich nicht nur als autonome Gebilde verselbständigen und institutionalisieren konnten, sondern auch von der Umwelt als eigenständige soziale Entitäten anerkannt werden (so z.B. der Unterschied von terroristischen Vereinigungen zu Nationalstaaten).

Da die Beziehungen zwischen sozialen Gebilden mit Tendenz zur eigenständigen Machtmonopolisierung nicht immer reibungslos verlaufen, gestatten die Konzepte der tertiären- und der quartiären-Devianz eine "Oeffnung des Ansatzes für Macht- und Konfliktphänomene" (Stallberg, 1975,16). Zum allgemeinen Verständnis von Konflikten müssen wir unser Auge nicht nur auf die Aspekte des Aushandelns, sondern auch insbesondere auf die gegen-

sich nicht als Einbruch in das geordnete Gehäuse jahrhundertalter Rechtsschreibregeln; vielmehr soll damit ein vorläufiger, weil unvollständiger methodischer Zugriff auf verdinglichende, nun durch Zuhilfenahme des labeling-approach sichtbar werdende Etikettierungsprozesse gewonnen werden.

seitigen *Verwobenheiten* werfen (vgl. Halfmann, 1984). Um nicht Opfer einer "self-fulfilling-prophecy" zu werden ³, ist es erforderlich, sich in der Forschungsperspektive soweit als möglich von der eigenen "folk society" zu distanzieren, um die Etikettierungsprozesse verstehen zu können (vgl. Gouldner, 1962, 204).

Konflikte brechen dieser -prononciert interaktionistischen- Schauweise zufolge deshalb aus, weil die Handelnden (i.e. die Mächtigen) die Situation unterschiedlich bis konträr definieren und gleichzeitig dem Standpunkt der Gegenseite das Etikett "deviant" aufkleben. Im gleichen Atemzug werden scheinbar klare Verantwortungs-, und oft Schuldzuweisungen vorgenommen, ohne sich "Vertrautheitswissen" über Herkunft, Absicht und Interesse des *Gegners* zu verschaffen (Schütz, 1970, 157). Es zählt nur das nach aussen sichtbare fertige Ergebnis einer a priori als negativ angesehenen Identität, nicht aber der Nachvollzug von Ereignissen, die es bewirkt haben :

Der Bundesbürger legt als Gast in der DDR im wesentlichen pauschal seine westlichen Konsumstandards als Masstab an, ohne die unterschiedlichen Produktionsverhältnisse zu reflektieren, welche beiden Gesellschaftssystemen zu Grunde liegen. Der DDR-Bürger seinerseits glaubt dann oft nach dem Besuch des "Bundis" genauer zu wissen, "dass er zwar ärmer, aber richtiger lebt" (Böhme, 1983, 17 ; vgl. Benedict, 1945).

Politische Devianz in Rückkopplung von "Makro" auf "Mikro" wird totalisiert, polarisiert und in aller Regel konstant gehalten. Dies gleichweg, ob im Wesen eines einmal für deviant befundenen Gebildes Wandlungen eingetreten sind und auf andere, vielleicht nun eigentlich verträglichere Strategien angesichts des Anderen/Fremden verweisen, oder ob diese Wandlungen durch bessere Informationen über die Gegenseite eintreten.

Der Kern einer allgemeinen Konflikttheorie muss, um einen angemessenen Blickwinkel zu ihrem Gegenstandsbereich zu bekommen, zunächst genau die Prozesse der *Interaktion* untersuchen, um ihre Dynamik angemessen in Griff zu bekommen. Der Sinn einer allgemeinen Konflikttheorie über den einseitig politisier-

³ Zumindest andeuten sollte man an dieser Stelle den Vorwurf an die Adresse interaktionistischer Theorien, sie seien, da sie sich zwischen die Parteien stellten, "extrem relativistisch" (z.B. Gibbs, 1975, 107) : "Interaktionistischen Theorien ist vorgehalten worden, sie unterstützten den Feind und machten es ihm leicht, wobei als Feind jene gelten, welche die Stabilität der bestehenden Ordnung oder das Establishment umstürzen wollen" (Becker, [1963] 1981, 17). Was aber, wenn dies vice versa geschieht ; d.h. wenn Etikettierer und Etikettierte ihrer Einschätzung nach etwa gleichmächtig sind ?

baren Bereich hinaus wird heute, im Zeitalter gefährlicher nuklearer Bedrohung, von den unterschiedlichen Richtungen nicht mehr in Frage gestellt⁴, und doch hat sich um ihre Ausarbeitung kaum jemand bemüht. John Lofland als labeling-Vertreter hat zwar ansatzweise eine Konflikttypologie erstellt, welche ausdrücklich auf die Frage der Machtsymmetrie und die Wahrscheinlichkeit des Gefürchtetseins oder des Bedrohtwerdens beim Anderen eingeht (1969, 13-24). Genauere Beschreibungen der Interaktionen zwischen den Beteiligten bzw. die Grenze von inner- zu zwischen-gesellschaftlichen Devianz- und Konfliktphänomenen sind im Anschluss an diese Ueberlegungen bislang aber noch nicht überschritten worden.

3. Zur Dynamik von Etikettieren und Gegenetikettieren : Die Frage der Machtsymmetrie

Obwohl sich der labeling-approach seinem Selbstverständnis nach in der Tradition des symbolischen Interaktionismus sieht, ist kritisch anzumerken, dass "the labeling tradition has paid remarkably little attention to actual interactional processes" (Orcutt & Harvey, 1985, 15).

Wenn bisher nur die Beziehungen zwischen einem relativ mächtigen und einem relativ ohnmächtigen Partner untersucht wurden, gab es freilich auch am Interaktionsprozess selbst wenig zu deuten: Der Vorgang des Etikettierens in Sozialpsychiatrie und Justiz wird sehr stark von der Seite angetrieben, die das Machtmonopol besitzt. *Gegenetikettierung* ist für die "traditionellen" Untersuchungsfelder des labeling-approach eher die Ausnahme.

Dies ändert sich grundlegend in den Fällen, in denen die Etikettierten nicht mehr begründet als wehrlose, getätschelte oder auch mitleidserregende Individuen angesehen werden können: Für soziale Beziehungen, die nach Einschätzung der Beteiligten einen

⁴ Liberalistische (Dahrendorf, 1985, 239) und marxistische (Barsegon & Kairov, in Lider, 1983) "Konflikttheoretiker sind der Ansicht, eine Untersuchung des Krieges im Rahmen einer allgemeinen Konflikttheorie sei möglich und nützlich: möglich sei sie, weil der Krieg eine besondere Form von Konflikt darstelle, und nützlich, weil der Prozess der Eskalation eines Konflikts und seine Transformation in Krieg in Analogie zu anderen Typen sozialer Konflikte, die die gleiche Dynamik aufwiesen, besser zu verstehen sei" (Lider, 1983, 287). Gleichzeitig haben beide Seiten aber wenig zur Erarbeitung dieser Theorierichtung unternommen und bescheinigen sich stattdessen (eben ganz in der hier beschriebenen Logik von Etikettieren und Gegenetikettieren!), dass solche Versuche der anderen Seite kaum "von Erfolg gekrönt gewesen seien" (ebd., 451 f.).

hohen Grad an *Machtsymmetrie* beinhalten ⁵, ist die Wahrscheinlichkeit des Gegen-Etikettierens relativ gross. Ähnliches, doch wohl auf einer - geringeren Erfolg verheissenden - Stufe mag für diejenigen Devianten gelten, welche die Machtmonopolisierung der Etikettierer in Zweifel ziehen, um sie zu zerbrechen und ggf. zu ersetzen. Die "neuen" Devianten, die nicht mehr als "puppets, but as active agents on their own behalf" angesehen werden (Rodgers & Buffalo, 1974, 103), "have attempted, often successfully, to shift the negative identities of deviance to those who have imposed identities on them" (Kitsuse, 1980, 9).

Entscheidend scheint hier nicht so sehr eine faktisch gegebene Machtsymmetrie, sondern a) die Chance, diese, besser aber die eigene Ueberlegenheit zumindest im eigenen Lager glaubhaft zu machen, oder b) durch Anhäufung eigener Machtpotentiale die bereits bestehende zu untergraben und abzulösen. Die Frage einer unkontrollierten eskalationsgefährdenden Symmetrie ist insbesondere im internationalen Bereich von besonderer Bedeutung. Es existiert trotz aller kosmopolitischer Bemühungen der UNO und anderer Befürworter einer integrativen Weltordnung keine globale Kontrollinstanz, die ein suprasystemisches Gewaltmonopol erfolgreich durchsetzen und dadurch die Symmetrie der sich gegenseitig devianten Blöcke verringern könnte: Beziehungsdefinitionen zwischen Ost und West sind so bisher fast immer unilateral gewesen, die grundsätzlichen Perzeptionen des Gegenüber bleiben so weitgehend suspendierbar. Labeling und anti-labeling sind also weniger davon abhängig, dass zwei Andere, die durch ihre Devianzdefinition zu gegenseitigen Feinden werden, de facto gleichmächtig sind. Vorstellbar allerdings ist, dass de facto schwächere Partner ungleich stärkere symbolische Ressourcen mobilisieren müssen, um die materiellen Vorteile des Gegenübers mittels Propaganda einigermaßen ausgleichen zu können: Die Population der "in-group" jedenfalls muss mindestens von der eigenen Stärke überzeugt sein.

Labeling neigt in Fällen der Machtsymmetrie zur Erzeugung von "anti-labeling", welches auf ähnlichen Folien von Sozialisation aufbauen kann:

"Wenn einer die Vorstellung hegt, der andere sei ein erbitterter Feind, so wird das sein Verhalten diesem Men-

⁵ Ein erster Deut in die Richtung des "man-fighting-back" (Gouldner, 1968, 107), die wir mit der Entwicklung der Gegenmacht einer devianten Gruppe meinen, findet sich bei sozialen Bewegungen, in denen herrschende Devianzdefinitionen in Zweifel gezogen werden (vgl. Turner, 1973). Lilli (1979, 158) spricht im nämlichen Zusammenhang den Radikalenerlass, Demonstrationen gegen Atomkraftwerke und Terroristenfahndungen an.

schen gegenüber beeinflussen. Der vermeintliche Feind wird dieses Verhalten bemerken und seinerseits darauf reagieren. Diese Reaktion wird der erste als Bestätigung seiner (falschen) Wahrnehmung auffassen und wiederum in der Weise reagieren, wie man sich einem Feind gegenüber verhält ... usw., bis schliesslich das Verhältnis der beiden Menschen das von Feinden ist" (Lenk, 1982, 142).

Als deviant etikettierte Menschen (*und Gruppen und Gesellschaften und Systeme*) werden möglicherweise um so devianter, je stärker sie in diese Rolle gedrängt werden: Ein tendenzieller Sympathisant der Partei A wird - in einer heftigen Diskussion mit dem der Partei B - mit der Gesamtrolle "Parteigänger A" kongruent. Er übernimmt den Standpunkt, als er sich - analog der Bühnenanalogie von Goffman (1959) - keinen Bruch mit der Gesamtrolle "leisten" kann. So schießt er sich auf die Verteidigung seiner (von fremder Seite behaupteten) Devianz bzw. auf den Angriff auf die (von ihm behauptete) Devianz des anderen ein (Wagner, 1983).

Für die Beteiligten ist die Frage, wer "angefangen" hat bzw. die Verantwortung für einen manchmal folgeschweren Vorgang trägt, mit dem Verweis auf die "Umtriebe" der Gegenseite meist leicht zu beantworten. Der Prozess symbolischer Etikettierung und Gegen-Etikettierung, der für die politische Devianz eher Regel als Ausnahme darstellt, trägt nicht unbedingt zur Einigung der Beteiligten bei, gerade weil die Verantwortung beim Gebenüber gesucht und - in Ermangelung einer übergeordneten Schiedsrichterinstanz - auch dort gefunden wird: Die Dynamik stetiger gegenseitiger Sanktionierungen (Emerson & Messinger, 1977, 170) mündet mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit in unterschiedlichen Konfliktstufen⁶.

Durch die Erziehung, die Bildung und andere gesellschaftliche Einflüsse darauf gedrillt, nurmehr Trennendes wahrzunehmen, geschieht dieser Modellvorstellung zufolge in der (aktuellen oder virtuellen) Interaktion das scheinbar unausweichliche. Ungeprüftes Etikett und Gegenetikett stehen "Gewehr bei Fuss", bereit zur symbolischen, doch auch zur materiellen Auseinandersetzung. Das Interesse, das die *Gegner* selbst am Konflikt oder seinem Ziel,

⁶ Emerson & Messinger (1977, 170 f.) erarbeiteten ein Modell einer Sanktionskette (vgl. auch Garfinkel, 1967). Stopp (1979, 68) filtert für den Fall einer Devianz im Betrieb folgende Stufen heraus: (1) freundlicher "Klärungsversuch" (2) Ignorierung (3) Lächerlichmachung (4) Sympathieentzug und Ausschlussandrohung (5) Ausschlussversuch.

der Unterjochung des Gegners haben, läuft Gefahr, aus den Augen verloren zu werden :

Hat sich die gegenseitig aufschaukelnde Devianzdefinition erst einmal festgesetzt und bestätigt, so gilt sie, wirksam als perpetuum mobile, unfähig, sich selbst und die fremde Position auch nur annähernd zu reflektieren : Die Wirklichkeit des "Anderen" wird zu der des - möglicherweise ewig - *Devianten* (incl. des *Feindes*) gebrochen.

Ich würde die These vertreten, dass wir uns an die allgemeine Logik sozialer Konflikte auf allen sozialen Ebenen durch obiges Modell tendenziell annähern können und sich eine generelle Konflikttheorie, wie sie jüngst Dahrendorf (1985) forderte, auf die Etikettierungsproblematik und ihre Sozialisation ganz zentral zurückbesinnen muss, will sie ihren Blick nicht auf die Untersuchung anderer wichtiger Variablen verschränken : Es ist nur in Ausnahmefällen vorstellbar, dass Interessenkonflikte deswegen ausbrechen, weil die Partner (im Sinne eines triebtheoretischen Herangehens) gerade Lust dazu verspüren, sich zu beschimpfen, sich zu prügeln oder aufeinander zu schießen. Vielmehr benötigen fast ausnahmslos alle Konflikte - unterschiedslos "echte" und "unechte" (Coser, 1957) - formal Prozesse von Etikettierung und Gegenetikettierung. Abstrahierend von einem wie auch immer gearteten Interesse, machen sie zum Tod und Vernichtung beschwörenden Einsatz erst mobil : In diesem Sinne sind "schon der Normbruch und die Reaktion gegen den Normbruch 'konfliktnahe' Handlungen. Bricht der Konflikt offen aus, dann kann er sich in einer endlosen Kettenreaktion fortsetzen" (Popitz, 1980, 49 ; vgl. Kahn, 1964).

Nochmalig kurz der Blick auf die Alltagswelt, aus der die Rückbindung der augenfälligen interaktionistischen Logik an zwischensystemische Strukturen vielleicht besonders sinnfällig vor Augen geführt wird (vgl. Giddens, 1984) :

- 1) Bundeswehrsoldaten in Geländeuniform wird der Eintritt in eine *linke* Kneipe zum Problem.
- 2) Ein konservativ eingestellter Mann von Rang und Namen lässt keine *Kommunisten* in sein Haus.⁷

⁷ Staritz (1965) meint zurecht, dass die Geschichte des Kommunismus in vielen west-europäischen Ländern gleichsam als die Geschichte des Anti-Kommunismus (vgl. Hofmann, 1968, 131 ff.) geschrieben werden kann. Kommunist zu sein ist in vielen Kreisen kein Kavaliersdelikt, sondern ein (meist auf wenigen vermittelten und doch eindeutigen Vorstellungen beruhender) Grund, ein Gespräch abzubreaken, oder etwa einen solchen Menschen nicht anzustellen.

3) Burschenschaftler, bekannt als **Reaktionäre**, können nicht ohne weiteres in einem Studentenheim übernachten (Wagner, 1983a, 1984, 1986a).

4. Strategie und Intentionalität

Warum werden labeling und anti-labeling - oft nur vorstellbar in ihrer wechselseitigen Verdinglichung und Typisierung - eingesetzt, wenn ihre Folgen doch durch Interdependenz und Eigendynamik zuweilen kaum absehbar, geschweige denn zu steuern sind ?

Wenn wir nun von den Strategien sprechen, die massgebliche Akteure mithilfe von labeling und anti-labeling zum Einsatz bringen, dann darf die Intentionalität als explizites Thema schon deswegen nicht fehlen, da ihr behauptetes Gegebenes beim **Feind** in offiziell friedlich-defensiven Gesellschaftsentwürfen die eigentliche Legitimationsquelle für das Gegenetikettieren darstellt. Eine recht bekannte These ist, dass eine ingroup durch labeling einer oder mehrerer outgroups von inneren Problemen ablenken will und hiermit eine Ventil- und Solidarisierungsfunktion ausübt (Wiswede, 1979, 53). Des weiteren könnte man annehmen, dass einige Strategien auf die ideologische Befestigung oder die Ausweitung eines Status Quo angelegt sind, während andere - friedensbewegte- Entetikettierung zum Ziel haben.

Labeling, anti-labeling und deren Folgen können einerseits mit Absicht der massgeblichen (Führungs-)Personen in Szene gesetzt werden (Handeln) ; ihre Wirkung kann sich aber andererseits auch aus unterschiedlichen Perzeptionen jenseits der Intentionalität ergeben. Die Dynamik "unbeabsichtigter Handlungsfolgen" (Olson, 1964 ; vgl. Mayntz, 1985) verdient eine - hier nur ansatzweise zu leistende - nähere Betrachtung.

Die Strategien "transzendenz" des beidseitigen labeling birgt für die Beteiligten zuweilen ein tragisches Schicksal : Eine mögliche Folge gegenseitiger Aufschaukelung ist die Anwendung offener Gewalt. Ihre symbolische Mobilmachung kann sich erst durch die Etikettierung realisieren, die von den Beteiligten ihrerseits meist für sich bestritten und der anderen Partei originär zur Last gelegt wird :

So wird von **linken** Autoren oft berichtet, "im Verlaufe von Demonstrationen wurde von der Polizei häufig, zum Teil brutal, Gewalt angewendet" (v.Ballusek, 1978, 192). In **rechten** Zeitun-

gen, und in den Polizeiberichten wird das Gegenteil berichtet (z.B. Münchener MERKUR vom 20.05.1986, 1).

Umfangen im Glauben an die eigene Friedensgeneigtheit und die Unfriedlichkeit der anderen Seite bleiben dabei folgende Aspekte unberücksichtigt :

1) *Machiavelli-Effekt* : es ist mitunter ein labeling-Akteur ausreichend, um eine ganze Serie von Ereignissen, die nur in seinem eigenen, oder in niemandes Interesse stehen, auszulösen. Es ist auch durchaus vorstellbar, dass die Gegenseite (oder Dritte) Anheizer beauftragen, um den eigenen Einsatz von Gewalt, der dann als "Notwehr" erscheint, zu legitimieren.

Man erinnere sich an die Ausschreitungen im Brüsseler Fussballstadion, bei denen 35 Menschen zu Tode kamen (vgl. Süddeutsche Zeitung vom 31.05.85, 1-3. Voran ging die Aktion eines einzigen (oder doch sehr weniger) Fanatiker(s), der/die die Gewaltwelle zum Auslösen brache(n).

2) *Eskalationseffekt* : Sind die Prozesse gegenseitiger Kampfhandlungen einmal im Gange, so ist es sehr schwierig, vielleicht unmöglich, sie wieder zu stoppen, oder de-eskalierend zu wirken (vgl. Kriesberg, 1973, 153-203).

Man kann - am Beispiel der Tötung des Studentenführers Benno Ohnesorge - von einer "kontraproduktiven Wirkung strafrechtlicher Sozialkontrolle" sprechen (Sack, 1985, 341), zumal dadurch erst recht gewaltmässige Gegenaktionen in Gang gesetzt wurden.⁸ Aehnlich berichtete Waldmann (1984) über die Aktivitäten der Tupamaros in Uruguay zu Beginn der 70er Jahre, welche anfangs im Robin-Hood-Stil Nacht- und Nebel-Aktionen gegen die staatliche Korruption unternahmen. Als sie jedoch eine Geisel nahmen und diese töteten, war nicht nur die Sympathie bei der Bevölkerung "flöten" : Vielmehr konnten von Seiten der Regierung militärpolizeiliche Massnahmen legitimiert werden, die letztlich mit Wegbereiter für die Machtergreifung der Militärjunta waren.

Ist also in machtsymmetrischen Beziehungen keine effektive Kontrolle über die Etikettierungsprozesse mehr möglich, "so führt das entweder (1) zur 'Militarisierung' des Konflikts, d.h. zur

⁸ Fritz Sack schreibt über die "Eskalation von Konflikten in die Gewalthaftigkeit" zu Zeiten der Studentenbewegung : "Die Gewalt des Protests entlegitimierte diesen und seine Inhalte" (Sack, 1985, 343). Die Frage, wer etikettierte, den ersten Stein warf, das Feuer schürte und die Eskalation in Gang hielt, weist Sack zwar "ausdrücklich als jenseits wissenschaftlicher Zielsetzung liegend zurück (a.a.O.). Doch genau darauf kommt es bei einer soziologischen Analyse mit an : einer - oder sehr wenige -, egal, von welcher Seite scheinbar oder tatsächlich in Einsatz gebracht, sind ausreichend zur Auslösung einer Eskalation !

massenhaften Konfrontation materieller Gewalt, der gegenüber die Kriminalisierung nur ein Epiphänomen ist ... oder aber (2) es kommt ... zur Verhandlung zwischen den Parteien" (Keckeisen, 1974, 108). Das Aushandeln einer symbolischen und materiellen Deeskalation ohne das hierfür eigens delegierte beidseitig legitimierte Machtmonopol eines Dritten (Simmel, [1908] 1983, 263) ist aber der schwierigste Punkt.

- a) Als richtungsweisend für diese These hat sich auf der *Mikro*-Ebene das Krisenexperiment von Jean Elliot (1971) erwiesen: Eine Schulklasse wurde Glauben gemacht, braunäugige Menschen seien von Natur aus intelligenter als blauäugige. Die Folge waren gegenseitige Etikettierungsprozesse, welche - bis zum Eingriff des (machtbefugten !) Versuchsleiters - in regelrechten Kampfhandlungen auszuarten drohten.⁹
- b) Die Rüstungsspirale, durch technologische Fortschritte insbesondere auf amerikanischer Seite immer wieder eine Windung nach oben gedreht (Galtung, 1975, 85) ist auf der *Makro*-Ebene eines der anschaulichsten Beispiele für de facto erfolglose Deeskalationsversuche im zwischensystemischen Bereich: SALT I und II, START, doch auch die jüngsten Abrüstungsvorschläge (intendiert insbesondere durch Gorbatschow [1986]) haben zumindest bisher die Hoffnungen vieler Friedensbewegter Lügen gestraft.

Das bringt uns zu folgenden Grundthesen: Konflikte zwischen sozialen Gebilden werden, um stattfinden zu können, 1) zunächst symbolisch konstruiert oder sind es schon, ohne 2) zwingend auf reale Interessenbezüge der beteiligten Menschen Rücksicht zu nehmen. 3) Zudem kann auch beidseitig angestrebte Deeskalation ohne weisungsbefugten Dritten soziologisch als zumindest schwerlich erfolgversprechend bezeichnet werden.

Konflikte zwischen sozialen Gebilden entstehen allerdings nicht - einer übertragenen Lombrosianischen Logik folgend¹⁰ - aufgrund einer *apriori* kriminellen oder pathologischen Eigenschaft

⁹ Ähnliche Prozesse spielten sich in dem amerikanischen Film "die Welle" ab, in dem ein Lehrer grosse Probleme hat, den Schülern eine zuvor indoktrinierte fachistoide Ideologie wieder erfolgreich auszureden. Bekannt wurden auch die Experimente von Sherif (1959), der in einem Jugendlager zwei Gruppen gegeneinander Sportkämpfe ausfechten liess, die von teilweise rigiden Etikettierungsprozessen begleitet waren. Die *verfeindeten* Gruppen versöhnten sich jedoch, als es galt, gemeinsam Sportkämpfe mit Nachbarlagern auszutragen oder eine Notsituation (Zusammenbruch der Wasserversorgung) zu meistern (vgl. auch Angell, 1958, 208 f.).

¹⁰ Lombroso, italienischer Vorvater der Kriminologie, ging davon aus, dass Kriminalität in erster Linie vererbt, und erst in zweiter Linie gesellschaftlich bedingt ist (siehe Lamnek, 1979, 68).

einer outgroup, sondern aufgrund der Bedeutungsverleihung "Devianz" durch die jeweilige ingroup, welche auf nurmehr trennendes wahrnehmende Sozialisationsergebnisse zurückgreifen kann. Genau in dieser Systematik eines *disharmonischen* Aushandelns von Situationen im Rahmen von "tertiärer" und "quartärer" Devianz liegt der eigentlich interaktionistische Kern der labeling-Perspektive. *Aushandeln* von Etikett und Gegenetikett bedeutet eben nicht mehr (wie im allgemeinen Interaktionismus) Konsens darüber, was das label inhaltlich zu bedeuten habe: Einig sind sich die Beteiligten nurmehr in der formalen Annahme ihrer Uneinigkeit, Unverträglichkeit, Feindschaft, oder gar ihrer Unversöhnlichkeit. Nur wenn Aushandeln als Grundbegriff jeder interaktionistischen Theorie eine mögliche Diskrepanz von Situationsdefinitionen und all ihrer Konsequenzen berücksichtigt, zündet auch die programmatische Prämisse von Howard S. Becker wieder:

"Devianz ist keine Qualität, die ihren Ort im Verhalten (im Handeln oder im Sein, K.W.) selbst hat, sondern in der Interaktion zwischen der Person, die eine Verhaltens- oder Seinsweise zeigt, und denen, die darauf reagieren" ([1963] 1981, 14).

5. Zwischengesellschaftliche und zwischensystemische Devianz

Es sind nun für die allgemeine Beschreibung sozialer Konflikte qualitativ sehr verschiedene Fälle vorstellbar, in denen auf das labeling der "Eigengruppe" dann, wenn dieser zumindest *ein* anderes Machtzentrum als deviant gegenübersteht, ein anti-labeling der "Fremdgruppe" erfolgt. Dies gilt für die Beziehungen in Konfliktehen und zwischen "street gangs", für Arbeitgeber und Gewerkschaften ebenso wie für den *Antagonismus* zwischen den Supermächten: Gegenseitige Etikettierungsprozesse sind auf allen sozialen Ebenen möglich, und besonders dann folgewirksam, wenn sich, wie beschrieben, zwei in etwa als gleichmächtig definierende Macht(mono)pole gegenüberstehen.

Um zu zeigen, dass die vorgeschlagene Neuorientierung des labeling-approach nicht in einem ahistorischen und inhaltsentleerten Formalismus enden muss, soll es spezifisches Endziel dieses Aufsatzes sein, auf der Basis der Konzepte von "tertiärer" und "quartärer" Devianz exemplarisch und annäherungsweise für De-

vianzphänomene auf zwischensystemischer Ebene aufmerksam zu machen.¹¹

"Systemische Devianz" soll jene Unterform von politischer Devianz bezeichnen, die für die Beziehung zwischen unterschiedlichen Gesellschaftssystemen aktiviert wird. Sie ist eine Form hochgradig vermittelter *Uebertragungsdevianz*, bei der in erster Linie ein (religiöses oder areligiöses) Weltverständnis als negativ abweichend etikettiert wird (vgl. Mills & Gerth, 1970, 181).

Das wichtigste Spezifikum der Uebertragungsdevianz liegt in der - räumlichen und zeitlichen - Vermittlung der behaupteten Devianz: Ihr Potential in den gegenwärtigen Ost-West-Beziehungen ist nicht deswegen so wirksam, weil sich so viele Menschen vor Ort über das Deviant-Sein des jeweiligen Gegners "Vertrautheitswissen" angeeignet haben (Schütz, 1970), sondern weil zwei "offizielle Versionen der Wirklichkeit" (Kescemeti, 1963, 12) an unhinterfragten und fraglos übernommenen Relevanzstrukturen festhalten. Der Etikettierung zugrundegelegt wird nicht ein im Ansatz immanent-logischer Aufbau des fremden Gesellschaftssystems, zu dem Aspekte der Wirklichkeit in Korrelation gesetzt werden, sondern vielmehr das von vorneherein feststehende Ergebnis seiner negativen Identität. Die sogenannte "Weltöffentlichkeit", welche die herrschenden Devianzdefinitionen explizit in Frage stellen könnte, bleibt eher sublim und kaum elaboriert; zudem ist sie - trotz vieler Friedensbewegter in Ost und West - von nicht nachhaltiger Bedeutung geblieben (Ottomeyer, 1982, 246; vgl. Lenk, 1982, 109 ff.).

In der Regel richten sich die von fremder Seite behaupteten Pathologisierungen gegen die *Schlechtigkeit* des anderen Wirtschaftssystems (besonders: West-Arbeitslosigkeit gegen Ost-Ineffektivität) und die Kriminalisierungen gegen die *Bösartigkeit* des anderen Gesellschaftssystems (besonders: West-Ausbeutergesellschaft gegen Ost-Menschenrechtsunterdrückung). Ob das deviante System in erster Linie als eine *schizophrene Verirrung* der Geschichte angesehen wird, oder eher als eine *kriminelle* Gesellschaftsformation, die der Bösartigkeit einiger weniger Ideologen und Funktionäre entspringt, spielt dabei eine untergeordnete Rolle (v.Müller, 1984, 71).

¹¹ Dazu möchte ich hier nur eine der drei zwischengesellschaftlichen Formen von Devianz, in denen anti-labeling auftritt (nämlich: ethnische, nationale und systemische Devianz) erörtern.

Systemische Devianz wird automatisch auf die dort lebenden Menschen projiziert, gegen die es ggf. auch zu kämpfen gilt, aber :

"Wir müssen unterscheiden zwischen (1) dem politischen System oder seiner Ideologie, (2) den Repräsentanten und willentlichen Vertretern des Systems und (3) den Menschen, die, ob sie wollen oder nicht, unter dem System leben müssen" (Hättich, 1983, 37).

So wird oft angenommen, dass die Menschen im anderen System selbst tief im Herzen gegen dieses eingestellt sind (oder sein müssten, und nur durch Propaganda der Machtpolitiker dazu gebracht wurden, ihm oberflächlich Kredit zuzubilligen). Dies ist eine - nun neu qualifizierbare - Schlüsselfrage für die Friedensdiskussion : Dem als **feindlich** erkannten System wird durch die politische Indienstnahme von labeling und anti-labeling grundsätzliche, unbefristete *Legitimität* abgesprochen und es bleibt Ziel, es - mit oder ohne Gewalt - auf kurz oder lang vom Erdboden zu bannen. Dies gilt insbesondere für die Feindschaft zwischen den beiden herrschenden Gesellschaftssystemen Sozialismus und Kapitalismus, die ihr Verhältnis zueinander bisher, und eigentlich bis zum St.Nimmerleinstag, generell als **unversöhnlich** definiert haben.¹²

In der Regel lässt sich moderne "systemische Devianz" an traditionellere (hier nicht näher ausgeführte) Formen von "ethnischer" und "nationaler" Devianz koppeln : Wenn die "symbolischen Kreuzzügler" gegen die Schlechtigkeit und die Börsartigkeit des westlichen bzw. des östlichen Gesellschaftssystems zu Felde ziehen, entsinnen sie sich gern Elementen, die im National- oder im Volkscharakter begründet zu liegen scheinen.¹³

Dieses gemischte Devianz-Bild droht sich jedoch als gesellschaftlich konstruierte und eben nicht naturgegebene Faktizität auszuweisen, wenn gegen einen Teil des *eigenen* "Volkes" zu Felde gezogen werden soll ; so werden für die Feindes-Beziehungen zwischen BRD und DDR (als Vertreter des westlichen

¹² In der marxistisch-leninistischen Konflikttheorie ergibt sich die - deterministisch gemeinte - Unversöhnlichkeitsthese offen und direkt aus der offiziellen Ideologie (z.B. Lenin, [1917] 1978). Im politischen Realismus des Westens ist sie Ausfluss eines kranken liberalistischen Menschenbildes (zuerst explizit : Morgenthau, 1948), oder wirkt gar als Aktionsprogramm gegenüber der sozialistischen Sowjetunion (z.B. Gray & Payne, 1980).

¹³ Vgl. die Beiträge in "Frankfurter Rundschau" (vom 28.2.1981 : I) und "Süddeutsche Zeitung" (vom 19.11.1985 : 11). Staritz (1985) hat von einer Untersuchung berichtet, bei der ein starker Zusammenhang zwischen ethnischer und systemischer Devianz bestand ("Antislawismus" mit "Antikommunismus").

bzw. des östlichen Gesellschaftssystems) zwar auch schon mal territoriale Eigenheiten geltend gemacht (z.B. die für die DDR als deviant in Rechnung gestellte Verbindung von Zentralismus und Preussentum); doch vielmehr wird die dort jeweils im Land stehende *fremde Supermacht* als originär deviant angesehen. Anstrengungen, auf die unbedingte und totale systemische Devianz "drüben" loszueifern, wirken dafür umso schriller.¹⁴

Systemische Devianz wird durch sich unangreifbar gebende Philosophie und Soziologie abgestützt und findet so eine scheinbar wissenschaftlich untermauerte Basis für Politiker und Laien. Konkret sichtbar sind meist nurmehr

"... verschiedene Akte, angefangen bei unfreundlichen Andeutungen, die ein Regierungsmitglied eines Landes in einem Presseinterview über ein anderes Land macht, bis hin zum Auslösen eines nuklearen Vernichtungsschlages, die als ein einziges grosses Instrumentarium begriffen werden müssen, als eine Eskalationsklaviatur, auf der die Regierungen je nach dem Grad ihrer Feindschaft und Spannung ihre Melodien spielen" (Frei, 1970, 12 f.).

Es ist am Beispiel der beiden grossen europäischen Gesellschaftssysteme Kapitalismus und Sozialismus leicht nachzuvollziehen: Der Verlauf der Etikettierung scheint wie eine endlose *Karriere* (Vgl. Becker, [1963]1981, 21), die *analog zur Rüstungsspirale* besteht, ja sie ideologisch erst bedingt und Tag für Tag neu "auf Zack" hält.

Im Unterschied zur Entwicklung der Rüstungsspirale (vgl. Galtung, 1975, 85) braucht die systemische Etikettierung nur reproduziert zu werden, da sie ein relativ unhinterfragtes Eigenleben führt: Wandlungen im devianten System werden zeitlich nur sehr verzögert oder überhaupt nicht wahrgenommen¹⁵; Weigerung

¹⁴ im Westen: "Washington sollte Kriegsziele festlegen, die letztendlich die Zerstörung der politischen Macht der Sowjets und das Entstehen einer Nachkriegs-Weltordnung, die den westlichen Wertvorstellungen entspricht, in Betracht ziehen" (Gray & Payne, 1980, 1506). Etwas philosophischer, doch mit gleichem Nachdruck heisst es im Osten: "Das Wesen der Sache besteht im Begreifen eines jeden Krieges - und davon macht der Kernwaffenkrieg keine Ausnahme - als Fortsetzung der Politik mit bewaffneter Gewalt" (Kiessling & Scheler, 1976, 39). "Gerechte Kriege" gegen den *Imperialismus* sind dann eine als legitim erachtete Fortsetzung einer bestimmten Politik (zur Kritik vgl. Jahn, 1980).

¹⁵ Die Entstalinisierung im realen Sozialismus wurde für West-Ideologen ebenso wenig als legitimitätsförderlicher Fortschritt anerkannt wie Humanisierung im Kapitalismus für Ost-Ideologen: dortige Reformen wurden - u.a. in der Tradition Bernsteins und der Sozialdemokratie - verächtlich und pauschal als *revisionistisch* etikettiert (zuletzt: Rose, 1981).

und Unfähigkeit zur Neuinterpretation einmal unbesehen für richtig erkannter Informationen sind eklatant :

"Das Feind-Stereotyp verdichtet sich mit der Zeit zu einer die wirkliche Realität überdeckenden Wirklichkeit, die verhindert, dass Veränderungen in und überhaupt alle Informationen aus der "Feind-Gesellschaft" wahrgenommen und ohne automatische Verzerrung verarbeitet werden" (v.Bredow, 1972, 151).

Der traditionellen Sicht in Ost und West zufolge kommt die höchste Stufe von Devianz, die **Unversöhnlichkeit**, einer unauf lösblichen Gesetzmässigkeit gleich :

"Es ist unmöglich, aus einer Welt konkurrierender Staaten, Ideologien, Wirtschaftssysteme und Grossmächte ... das Faktum und Prinzip Feindschaft wegzuschaffen" (Kaltenbrunner, 1983, 132 [West] ; vgl. Hanke, 1984, 86 [Ost]).

Angesichts vielfältiger Beziehungsqualitäten zwischen ganz unterschiedlichen Gesellschaften, von denen viele als genuin "friedlich" angesehen werden, ist es fraglich, ob die zwischen Kapitalismus und Sozialismus behauptete grundsätzliche Devianz auf Dauer die einzige realistisch vorstellbare ist, welche einem als funktional sinnvoll vermuteten Integrationsbedürfnis dieser Systeme letztlich angemessen erscheint. Diese Frage, mehr vernachlässigt als wirklich tabuisiert, ist doch für das Projektiv eines positiver werdenden Friedens von nicht zu gering zu schätzender Bedeutung (vgl. Richardson, 1985, 246). Es ist Auftrag und Versprechen des labeling-approach zugleich, im Wege allgemeiner Konfliktbetrachtungen für diese spezifische Problematik sensibel machen zu wollen, ohne hier Partei ergreifen zu wollen, sich der Normativität der eigenen Aussagen allerdings bewusst. Eine Deeskalation auf militärischen Gebiet, wie sie geläufige Abrüstungsvorschläge vorsehen (z.B. Gorbatschow, 1986 ; Afheldt, 1983), muss ggf. auf eine Deeskalation auf symbolischem Gebiet zurückgreifen können, um letztlich wirklich friedlichere (i.e. weniger deviante) Beziehungen zu stiften.

BIBLIOGRAPHIE

- AFHELDT Horst (1983), *Defensive Verteidigung*, Rowohlt, Reinbek.
ANGELL Robert C. (1958), "Discovering Paths to Peace", in BERNARD Jessie et al., Eds, *The Nature of Social Conflict*, Unesco, Paris, 204-224.
v. BALLUSEK Hilde (1978), *Abweichendes Verhalten und abweichendes Handeln*, Campus, Hamburg.

- BECKER Howard S. (1963), *Outsiders*, MacMillan, New York (deutsch 1973 bzw. 1981).
- BECKER Howard S. (1967), "Whose Side Are we on?", *Social Problems* 14, 239-247.
- BENEDICT Ruth (1945) (zuerst 1939), "Continuities and Discontinuities in Culture", in MERTON Robert K., Ed., *Sociological Analysis*, Harcourt & Brace, New York, 223-231.
- BOEHME Irene (1983), *Die da drüben. Sieben Kapitel DDR.*, Rotbuch, Berlin.
- v. BREDOW Wilfried (1972), *Vom Antagonismus zur Konvergenz?*, Siedler, Frankfurt/M.
- BRUSTEN Manfred (1984), *Der labeling-approach im Zerrbild der traditionellen Kriminologie und der Institutionen sozialer Kontrolle* (Vortrag auf dem 22. deutschen Soziologentag, Dortmund).
- COSER Lewis A. (1957), *Theorien sozialer Konflikte*, MacMillan, New York.
- DAHRENDORF Ralph (1985), "Soziale Klassen und Klassenkonflikt : Zur Entwicklung und Wirkung eines Theoriestücks", *Zeitschrift für Soziologie* 3, 236-240.
- DAVIS Neil J. (1975), *The Social Construction of Deviance*, Brown, Dubuque.
- ELLIOT Jean (1971), "Personal Communication to the Authors", in ZIMBARDO George, Ed., *Lehrbuch der Psychologie*, Springer, Berlin, 422.
- EMERSON Robert M. & MESSINGER Sheldon (1977), "The Micro-Politics of Trouble", *Social Problems* 25, 121-134.
- FREI Daniel (1970), *Kriegsverhütung und Friedenssicherung*, Huber, Frauenfeld.
- GALTUNG Johan (1975) (zuerst 1964), *Strukturelle Gewalt*, Rowohlt, Reinbek.
- GARFINKEL Harold (1967), *Studies in Ethnomethodology*, Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- GIBBS Jack P. (1975) (zuerst ame. 1966), "Konzeptionen von abweichendem Verhalten", in STALLBERG Friedrich W., Ed., *Abweichung und Kriminalität*, Hoffmann & Campe, Hamburg.
- GIDDENS Anthony (1984), *The Constitution of Society. Outline of the Theory of Structuration*, University Press, Cambridge.
- GLASSNER Barney & CORZINE Jay (1978), "Can Labeling Theory Be Saved?", *Symbolic Interaction* 2, 74-89.
- GOFFMAN Erving (1959), *The Presentation of Self in Everydaylife*, Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- GORBATSCHOW Michail (1986), *Dreistufenplan zur Beseitigung aller Atomwaffen bis zum Jahr 2000*, Presseabteilung der Botschaft der Sowjetunion, Bonn.
- GOULDNER Alvin W. (1962), "Anti-Minotaur. The Myth of a Value-Free Sociology", *Social Problems* 9, 199-213.
- GOULDNER Alvin W. (1971), *The Coming Crisis of Western Sociology*, Basic Books, New York.
- GRAY Colin S. & PAYNE Ken (1980), "Sieg ist möglich", *Blätter für deutsche- und internationale Politik*, 12, 1502-1506.
- HALFMANN Jost (1984), "Soziale Bewegungen und Staat", *Soziale Welt* 35, 294-312.

- HANKE Erich (1984), *Ins nächste Jahrhundert - Was steht uns bevor ?*, Urania, Leipzig.
- HAETTICH Manfred (1983), *Weltfrieden durch Friedfertigkeit ? Eine Antwort an Franz Alt*, Olzog, München.
- HOFMANN Werner (1968), *Stalinismus und Antikommunismus. Zur Soziologie des Ost-West-Konflikts*, Suhrkamp, Frankfurt/M.
- JAHN Egbert (1980), "Eine Kritik der sowjet-marxistischen Lehre vom 'gerechten Krieg'", in STEINWEG Rainer, Ed., *Der gerechte Krieg*, Suhrkamp, Frankfurt/M., 163-185.
- KAHN Herman (1964), *Escalation*, Horizon, New York.
- KALTENBRUNNER Gert-Klaus (1983), "Ratlos vor dem Feinde", in HORNING K., Ed., *Frieden ohne Utopie*, Sinus, Krefeld, 113-133.
- KECKEISEN Wolfgang (1974), *Die gesellschaftliche Definition abweichenden Verhaltens*, Juventa, München.
- KESCEMETI Paul (1963), Zit. nach MILLS C. Wright (1959), *The Sociological Imagination*, Oxford University Press, New York, 191.
- KIESSLING Gottfried & SCHELER Wolfgang (1976), "Friedenskampf und politisch-moralische Wertung des Krieges", *Deutsche Zeitschrift für Philosophie*, 24, 37-49.
- KITSUSE John I. (1980), "Coming Out All Over : Deviants and the Politics of Social Problems", *Social Problems* 27, 1-13.
- KREISSL Reinhard (1985), "Der labeling-approach. Metamorphosen eines theoretischen Ansatzes", *Kriminologisches Journal* 17, 137-144.
- KRIESBERG Louis (1973), *The Sociology of Social Conflicts*, Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- LAMNEK Siegfried (1979), *Theorien abweichenden Verhaltens*, Fink, München.
- LEMERT Edwin M. (1951), *Social Pathology*, McGraw-Hill, New York.
- LENIN Wladimir I. (1978) (zuerst 1917), *Staat und Revolution*, Dietz, Berlin (Ost).
- LENK Kurt (1982), *Politische Soziologie*, Kohlhammer, Stuttgart.
- LIDER Julian (1983) (zuerst engl. 1977), *Der Krieg*, Campus, Frankfurt/M.
- LILLI Waldemar (1979), "Zur gesellschaftlichen Konstruktion abweichenden Verhaltens : Möglichkeiten und Grenzen der labeling-Perspektive", *Zeitschrift für Soziologie* 9, 158-163.
- LOFLAND John (1969), *Deviance and Identity*, Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- MANNING Peter K. (1973), "On Deviance", *Contemporary Sociology* 2, 123-128.
- MAYNTZ Renate (1985), "Die gesellschaftliche Dynamik als theoretische Herausforderung", in LUTZ Burghart, Ed., *Verhandlungen des 22. deutschen Soziologentages*, Campus, Frankfurt/M.-New York.
- MILLS C. Wright & GERTH Hans H. (1970) (zuerst ame. 1953), *Die Psychologie sozialer Institutionen*, Athenäum, Frankfurt/M.
- MORGENTHAU Hans (1948), *Politics Among Nations. The Struggle for Power and Peace*, Basic Books, New York.
- V. MUELLER Albrecht (1984), *Die Kunst des Friedens*, Beck, München.

- OLSON Mancur, (1965) (zuerst 1964), Logik des kollektiven Handelns, Free Press, Glencoe.
- ORCUTT James D. & HARVEY Lynn K. (1985), "Deviance, Rule Breaking and Male Dominance in Conversation", Symbolic Interaction 8, 15-32.
- OTTOMEYER Klaus (1982), "Militarisierung der Subjekte und das Alltagsleben", Argumente 132, 246-255.
- PIVEN Frances F. (1980), "Deviant Behavior and the Remaking of the World", Social Problems 27, 489-508.
- POPITZ Heinrich (1980), Prozesse der Machtbildung, Mohr, Tübingen.
- RICHARDSON John (1985), Working for an Alternative Future in US-Soviet Relations, Futures 6, 243-250.
- RODGERS Joseph W. & BUFFALO M.D. (1974), "Fighting Back : Nine Modes of Adaptation to a Deviant Label", Social Problems, 21, 101-118.
- ROSE Günther (1981), Modernisierungstheorien und bürgerliche Sozialwissenschaften, Akademie, Berlin (Ost).
- SACK Fritz (1985), "Zur Soziologie des Terrorismus", in LUTZ, Burghart, Ed., Soziologie und gesellschaftliche Entwicklung, Campus, Frankfurt/M., 334-352.
- SCHUETZ Alfred (1970), "Strukturen der Lebenswelt", in SCHUETZ Alfred, Ed., Gesammelte Aufsätze, Bd. 3, Quelle & Meyer, Heidelberg.
- SHERIF Muzafer (1948), An Outline of Social Psychology, Harper & Row, New York.
- SIMMEL (1983) (zuerst 1908), "Die quantitative Bestimmtheit der Gruppe", in ders., Schriften zur Soziologie, Suhrkamp, Frankfurt/M., 243-263.
- STALLBERG Friedrich W. (Ed.) (1975), Abweichung und Kriminalität, Hoffmann & Campe, Hamburg.
- STARITZ Heinrich (1985), Zur Soziologie des Antikommunismus (Vortrag im AudiMax der Universität München am 11.7.1985).
- STOPP Udo (1979), Betriebliche Sozialpsychologie, Taylor & Francis, Grafenau.
- STEINERT Heinz (1984), Der labeling-approach und seine gesellschaftliche Funktion (Vortrag auf dem 22. Deutschen Soziologentag, Dortmund).
- TURNER Ralph H. (1973), "Kollektives Verhalten und Konflikt : Neue theoretische Bezugsrahmen", in HEINZ Walter R. & SCHOEBER Peter, Kollektives Verhalten, Bd. 1, Luchterhand, Darmstadt-Neuwied, 120-134.
- WAGNER Karl (1983-1986), Erfahrungsberichte. Aus meinem Forschungstagebuch.
- WALDMANN Peter (1984), Vortrag auf der Podiumsdiskussion : Zur Soziologie des Terrorismus (auf dem 22. Deutschen Soziologentag, Dortmund).
- WALTON Paul (1976), "The Case of the Weatherman : Social Reaction and Radical Commitment", in TAYLOR Ian & TAYLOR Laurie, Eds, Politics and Deviance, Penguin, Sussex, 157-181.
- WISWEDE Günther (1979), Soziologie abweichenden Verhaltens, Kohlhammer, Stuttgart.

A REVIEW ESSAY

Have we given up ? The Welfare State Goes, Poverty Remains

*Ellen B. Hill, Institute for Social Welfare Research,
ISTISS, Via Arno, 2, I - Rome*

The Welfare State and its Aftermath :

Samuel N. Eisenstadt & Ora Ahimer (Eds)
Croom Helm, London and Sidney, in association with the Jerusalem Institute for Israel Studies, 1985, Relié, Prix: £ 22.50.

Politik der Armut und die Spaltung des Sozialstaats :

Stephan Leibfried & Florian Tennstedt (Eds)
Suhrkamp Verlag, Frankfurt, 1985, Relié, 475 pp, Prix: DM 24

The Swiss Way of Welfare

Ralph Segalman
Praeger Publ., New York, 1986, Broché, 205 pp, Prix : \$ 32.95

Wohlfahrtsstaat Schweiz

Antonin Wagner
Verlag Paul Haupt, Bern und Stuttgart, 1985, Reihe : Soziale Arbeit, Band 4, Relié, 248 pp., Prix : 32.-.

It is quite obvious that the reviewer could have chosen a number of other publications dealing with the question we are asking in the title of this essay. It seemed to us, however, that the four volumes named above illustrate so to speak the main trends in regard to social policy ideology and views concerning solutions to the problems considered. There may be other shades of opinion one could discuss but the decisive questions and answers seem to be present, so we can speak of a representative sample of "experts". All principal authors and editors are academics and teach in such farflung places as Jerusalem, Bremen, California, and Zurich. Basically what they look at is the same, i.e. social programs in technologically advanced societies, but how they see the issues

could not be more distinct. There are besides personal attitudes also political cultures responsible for such diversity, although the economic structure in all market economies is basically the same.

The Eisenstadt anthology unites articles not just on the principles and the controversies they entail, always in Western societies, but also on the institutional aspects in turn followed by a descriptive section on experiences in the Western democracies and even Japan, thus we really have the whole gamut to reflect on. As Eisenstadt states in his Introduction "it has become apparent that the measures introduced by the welfare state have neither lived up to the original expectations of their creators, nor have they caught up with the new problems which kept appearing" which is putting the essence of the situation into a nutshell. The criticism derived from the problems acknowledged by all is different, as we said, depending on the ideology of the viewer. The conservatives believe the increased dependence of the poor is based on the weakening of the free market economy, the moderates believe that the redistribution they in principle approve of is done to the detriment of the poorest, the traditional radicals think success depends on a more radical political reform, while the new radicals feel that a purely material distribution is not enough and really hurts more than it helps for psychological as well as environmental reasons.

From a policy point of view as well as from a scholarly theoretical one the chapters concerning the controversies over the welfare state per se and the one about the institutional aspects seemed to us the most innovative. The very idea of the welfare state and its current effects are reported by Arthur Seldon (Institute of Economic Affairs, London) in the light of its gradual disappearance mainly for economic reasons but also because of the change in class structure and the effects of technological innovation. This notion is not contradicted by Raphella Bilski Ben-Hur (University of Jerusalem) who adds however "unattainable goals" and "moral vagueness" to the list of Seldon's causes. Britain's dedicated Shirley Williams may be one who has not given up hope, but the article she contributes consists of exhortations rather than reasoned considerations, and interestingly enough is seconded in opinion and argumentation by François Bourricaud (Sorbonne, Paris).

The institutional aspects are analyzed by Morris Janowitz (University of Chicago) who looked at youth' welfare expectations in the United States, in particular at the linkage of education and welfare, the system of social welfare in the army which is extensive and the issue of social stratification and the tension it provides in the welfare system. The aspect that concerns Martin Rein (MIT and Harvard University) is the labor market the welfare system provides particularly for women. Depending on the politi-

cal stance this can be seen as an advantage or a disadvantage, and is obviously less important once the system is no longer growing.

When it comes to the Federal Republic of Germany, the developments presented are the more surprising when one considers that Germany was the cradle of public welfare. The oldest social insurance system in the world now provides income transfers that are diminishing, while three quarters of the population lives in open contrast to the poor fourth. To these reflections, as argued in the introduction to the volume by Stephen Leibfried (University of Bremen) and Florian Tennstedt (Gesamthochschule Kassel), the articles in part by public administrators supply the factual evidence along the following general lines : 1) relationship between work and income ; 2) social policy administration and financing ; 3) employment, unemployment, and welfare policy ; 4) official and unofficial approaches to the family, women, the aged, and selfhelp movements. A chapter on poverty in the international perspective tries to deal with the mistaken impression that poverty is becoming rare in the First World and is now restricted to the developing nations. Obviously, the volume is based on a conscious and decided political stance but with all its vehemence it does supply seriously researched and documented data. It would, of course, be difficult to predict where the trend in the near- or middle-range will lead. We do find the publication of exceptional interest because many of the situations described occur but slightly altered in many of the Western democracies' welfare systems. (Unfortunately so far the book is available only in German).

The work by Ralph Segalman (California State University - Northridge) should be cited in extreme contrast to Leibfried's and Tennstadt's understanding of the predominant Western welfare problems. Segalman's main thesis is that welfare provisions have added to welfare problems in the Western democracies by contributing to the dependency of the poor instead of helping them to become self-directed. Transmitted poverty and intergenerational dependency is endemic in all these countries with the exception of Switzerland which is the reason for choosing the subtitle of his publication "Lessons for the Western World". He ascribes this success to the Swiss choice of prevention of poverty, self-support incentives, and preparation for employability over mere income transfers and emphasizes that aid when required is granted and performed on a strictly local basis. Segalman does a very complete job of presenting the Swiss welfare provisions contrasting them in every detail with other European and American ones from social insurance to the main local administrations, cites the immigration policy as a further constraint, and sees the existing social

institutions such as schools, community, military service providing indirect controls.

While this is all true, the small size of the country with 6.6 million inhabitants that greatly influences the feasibility of the outlook is totally overlooked or at least denied as relevant in this connection not to speak of other wellknown factors that have contributed to a particularly happy recent past. Neo-conservatives of whom among Americans Segalman is one of the better known are extremely hopeful that they can return to the good old days regardless of a completely changed set of circumstances. Their foremost journal "Public Interest" has therefore already carried Segalman's article "Welfare and Dependency in Switzerland" which amounts to a preview of the book. In conclusion the "Swiss Way of Welfare" is of great interest if one aims to understand how reality situations produce different social policy patterns quite apart from the fact that no better researched publication on the subject by an outsider can be found. The so-called lessons drawn, on the other hand, are unfortunately inapplicable for all practical purposes given the speed of the technological change and its unavoidable social consequences leave alone the documented cultural differences.

We therefore would want to refer to a publication by a Swiss expert on the Swiss social welfare state. Antonin Wagner (Director of the Zurich School of Social Work) is by no means a radical of any sort, his book, a broad undertaking, brings another facet of the reality Segalman researched. Wagner is mainly interested in the *problems* social policy is supposed to resolve and sees them in the light of the existing economic structure. Starting from the social expenditures he describes the sources of income in the Swiss economy, analyzes the labor market provisions and the wage policy, the effect of educational and health legislation, and lastly consumer protection and income use. He knows that there are no patent medicines, as he expresses himself, to insure that social security and social assistance become faultless. Wagner exudes the realism which might be termed typically Swiss and does not mean standing still. In a recent article in the "Zeitschrift für öffentliche Fürsorge" Vol. 85, No. 6, 1986, he does not hesitate to speak about "people who do not participate in society" and are "poor in a rich country". He pleads for an equitable division not just of economic resources but of work that is getting manifestly scarcer with automation in manufacturing and communications. While unemployment is the lowest in Europe, it is still a factor although hidden by the statistics where those who per force do not work any longer, like many women, do not appear without mentioning the foreign workers whose presence is flexible in accordance with

the momentary need. Relatively the weakest group consists, however, of the aged and among them, as everywhere, aged women because of their greater life expectancy. Actually there are no exact figures available in regard to the living standard in the remote, formerly agricultural, areas where many of the aged have remained and often do not claim assistance they would be eligible for steeped as they are in a tradition of personal pride in their independence.

In conclusion the writer would want to answer the questions this review addressed it self to. It seems we really have not given up coming to terms with poverty but we have become much more modest in regard to our aims and our expectations both. A fine analysis of the literature in this respect is contained in H. Paul Chalfant : "Sociology of Poverty in the United States", Greenwood Press, Westport, CO. and London, 1985. This annotated bibliography covers American publications from the early 1970's on. The author estimates that the total works it could contain amount to about 5000 and in his introduction lists the solutions so far attempted and still debated. They do not differ in principle from the ones discussed above. Then, Harvard University published in 1986 a lengthy report on a conference sponsored by the US Department of Health and Human Services and the Institute for Research of Poverty with the title "Fighting Poverty. What works and what doesn't". The editors, Sheldon H. Danziger and Danile H. Weinberg, listed the following solutions recommended by the participants : high employment rate, integration of welfare and work, some tax changes to the advantage of the poor, expanded health insurance. After decades of discussions and still millions of persons admittedly under the poverty line is it unfair to conclude that the classical welfare state is no more, and we have not found what to put in its stead if we are honest ?

International Sociology - Une nouvelle revue sociologique

René Levy, Université de Lausanne, Faculté des sciences sociales et politiques, Av. Vinet 19, CH - 1004 Lausanne

Ceci se veut un spot de pub pour une nouvelle revue sociologique proposée par l'Association internationale de sociologie. Encore une, me disais-je quand j'en reçus le premier dépliant publicitaire, et même pas la seule à vocation internationale ! Pourtant, après la première année de parution et les quatre premiers volumes à l'appui, je la trouve assez intéressante pour la recommander aux sociologues de ce pays et notamment aux bibliothèques, oh com-

bien lasses d'abonnements mobilisant à long terme une proportion croissante de leur enveloppe financière.

Dans sa préface au premier numéro, Fernando Cardoso (Sao Paulo, président de l'ISA) précise qu'il s'agit de créer une plateforme d'échanges entre les perspectives et traditions sociologiques qui se sont développées aux quatre coins du monde, et non pas un Xème journal spécialisé. Une revue qui se veut donc ouverte à tous les courants théoriques, à tous les genres de la pratique sociologique, à tous les sujets dignes d'intérêt, et tout particulièrement à tous les sociologues, où qu'ils se trouvent. C'est en raison de ces aspirations internationales, sinon internationalistes, qu'il convient d'examiner la récolte de la première année. En effet, l'inspection des 25 articles parus en 1986 montre un exercice d'équilibrage à plusieurs titres.

On trouve quelques auteurs dont la renommée internationale n'est plus à faire, tels que Eisenstadt (*Culture and Social Structure Revisited*), Wallerstein (*Societal Development, or Development of the World-System ?*), J. Alexander (*Rethinking Durkheim's Intellectual Development*), Galtung (*The Green Movement : A Socio-Historical Exploration*) - et à leur côté des noms moyennement ou pas connus ici. On est confronté à une très grande diversité de sujets abordés, et à des approches fort différentes : essais historico-théoriques (Alexander sur l'itinéraire intellectuel de Durkheim), recherches empiriques sans grande prétention interprétative (Braungart & Braungart, *Youth Problems in the 1980s : Some Multinational Comparisons*), réflexions théorico-méthodologiques (Himmelstrand, *Formalized Historical Materialism as a Research Tool*) et efforts de faire porter l'analyse sociologique sur la solution de problèmes politiques (Numéro spécial sur la sociologie de la sécurité sociale).

Selon d'autres critères, l'équilibrage s'avère pourtant moins réussi. Parmi les 26 auteurs, on dénombre 6 femmes, et la répartition selon les premier, deuxième et tiers mondes, déclarés dans la préface comme équivalents et nécessitant le forum d'échange non préférentiel que doit devenir cette revue, est représentée par 18, 4 et 3 articles respectivement. La répartition selon les continents donne un résultat non moins déséquilibré : deux articles africains, deux venant d'Asie (dont l'un, japonais, est ici attribué au premier monde) et aucun (!) d'Amérique latine. Faut-il en faire un reproche à la rédaction ? Cela me semblerait précocement. Mais si une telle revue peut réclamer une originalité qui la distinguerait réellement de la panoplie existante, c'est bien par la présence de toutes les sociologies du monde, comme le souhaite explicitement la président de l'ISA dans sa préface.

Pour faire part de la diversité des contributions et de la richesse dans cette diversité, il serait tentant de citer tous les articles - on comprendra pourquoi on ne le fera pas. J'ai choisi subjectivement (et, comme il s'avère ex post, à contre-courant des proportions numériques) quatre exemples ; je les présente sans discussion critique.

1. Akinsola A. Akiwowo (Ile-Ife, Nigeria ; Contributions to the Sociology of Knowledge from an African Oral Poetry), dans la contribution la plus originale parmi les quatre exemples, invoque la pluralité des sources d'inspiration pour formuler des principes explicatifs afin de justifier son interprétation "sociologique" d'un poème yoruba traditionnel. Le poème consacre la création d'un nouvel habitat en présentant une réflexion sur ce qui lie et ce qui divise les sociétés humaines, et l'auteur s'en inspire pour "dériver" neuf propositions qu'il convient de connaître afin de comprendre peuples et sociétés d'Afrique.
2. Sybille Hübner-Funk (München, RFA ; Growing up with Nazism and Nato) entreprend une interprétation historique de la constitution des "loyautés démocratiques" en Allemagne de l'Ouest depuis la fin de la Deuxième guerre mondiale. En se basant sur les expériences historiques de cohortes successives telles qu'elles ressortent d'une série de recherches, elle éclaire un aspect intéressant de l'étude du nation-building allemand récent.
3. T.K. Oommen (New Delhi, Inde ; Insiders and Outsiders in India : Primordial Collectivism and Cultural Pluralism in Nation-Building) analyse le devenir des clivages de castes en Inde en se référant à l'aspiration nationaliste de développement qu'il attribue à l'ensemble des pays du Tiers-Monde. Selon lui, correspond à cette aspiration au développement socio-économique une tendance unitaire, qui mène nécessairement à des stratégies hégémoniales, notamment dans des sociétés de castes composées de collectivités différemment marginalisées par la tendance culturelle prédominante. A ce principe, résultant des processus tendant à l'expansion et à l'exclusion, créant ou reproduisant ainsi des hiérarchies d'insiders et d'outsiders, il oppose un principe de pluralisme culturel dans un système polycentrique qui lui paraît une alternative nécessaire à la construction d'une véritable nation d'Inde - problématique et réflexion fort intéressante en relation avec la Suisse et l'hypothétique intégration européenne !
4. Dans un article en deux parties, Wlodimierz Wesolowski et Bogdan Mach (Varsovie, Pologne ; Unfulfilled Systemic

Functions of Social Mobility) développent un cadre conceptuel contenant les conditions qui gouvernent, selon eux, les éventuels effets "fonctionnels" de la mobilité sociale, collective et individuelle. En se penchant, à l'aide d'un nombre considérable de recherches empiriques, sur le cas de la Pologne, ils constatent que les conditions n'ont pas été réalisées et que, par conséquent, "les chances d'utiliser la mobilité sociale en faveur du système", c'est-à-dire d'une manière qui produirait de la légitimité et de l'efficacité professionnelle, "ont été dilapidées" dans ce pays.

Ces quatre exemples, choisis arbitrairement, font la démonstration de la variété des apports que promet cette nouvelle revue en nous confrontant notamment à des aires et des productions de la sociologie dans le monde dont nous sommes normalement coupés, ne serait-ce que par les barrières linguistiques et par l'absence, jusqu'avant la parution de *International Sociology*, d'un organe de ce genre. Ajoutons qu'il se présente de manière agréable et non prétentieuse, avec des articles pas trop longs (en moyenne 18 pages), tous dans la lingua franca qu'est devenu l'anglais, mais avec un égard particulier pour les francophones sous forme de résumés en français.

(Adresse : *International Sociology*, University College Cardiff Press, P.O.Box 78, Cardiff CF1 1XL, Wales, United Kingdom).

Leçons de sociologie Claude Javeau

Librairie des Méridiens, Klincksieck, Paris, 1986, broché, 281 pp.;
Prix : Fr.s. 31.50.

Jacques Coenen-Huther, Groupe de Recherche E.90, Université de Genève, Case postale Rez Uni II, CH - 1211 Genève 4

Personnage controversé, et sans doute secrètement satisfait de cette réputation, l'auteur est loin d'être un inconnu en Suisse romande même s'il n'y compte pas que des admirateurs inconditionnels. C'est la raison de commenter ici cet ouvrage. Il s'agit d'un livre de bonne vulgarisation, issu d'un cours d'introduction à la sociologie. Le genre est difficile et il faut une certaine audace

pour s'y essayer ; davantage encore peut-être sous un titre aussi directement évocateur de Durkheim. L'audience visée est en effet très diversifiée, depuis l'étudiant de premier cycle jusqu'à l'intellectuel profane en la matière, en passant par les collègues qu'on sait bien n'être pas indifférents. De cette contrainte inhérente à l'entreprise résulte une curieuse polyphonie où plusieurs voix se combinent sans qu'on sache trop bien laquelle est vouée à donner le ton. Car l'ouvrage se compose pour l'essentiel de trois parties aux orientations bien distinctes. La première - l'introduction - a toutes les allures de la profession de foi classique en la démarche scientifique. La deuxième - le corps de l'ouvrage - est un traité habilement conçu où néanmoins l'auteur cède à une tentation qu'il a lui-même dénoncée dans l'introduction : surcharger l'analyse de digressions d'ordre épistémologique. La troisième partie est moins la synthèse annoncée par son titre que l'affirmation d'une certaine conception de la sociologie, se démarquant nettement de la teneur des deux parties précédentes. Des techniques de recherche qui ont été posément décrites dans le corps de l'ouvrage sont ici vouées aux sarcasmes. L'ode à la Science des premières pages le cède à la mise en évidence de la subjectivité du discours sociologique. On serait tenté de ne voir dans tout cela que discordances si l'on ne gardait présente à l'esprit la dure nécessité, dans un livre de ce type, de contenter "tout le monde et son père".

Soyons donc de bon compte et tenons cet ouvrage pour ce qu'il se veut avant tout : un manuel. Qu'y trouvera l'étudiant ou le profane ? Neuf chapitres où sont abordés tous les thèmes habituellement traités dans les cours de sociologie générale : la genèse de la pensée sociologique, la spécificité du social, les différentes manières de concevoir l'étude de la vie en société, les concepts essentiels de l'analyse sociologique, les principales questions de méthode, l'examen des différentes techniques de recherche, enfin les fondements de l'ordre social et les modalités du contrôle social. Tout cela forme un ensemble fort complet - certainement très utile au novice en sociologie - et l'on ne voit rien d'essentiel qui ait été systématiquement négligé. Ceci, en soi, mérite l'éloge, à une époque où les généralistes de talent se font rares. S'il fallait indiquer une préférence, j'opterais sans doute pour le neuvième chapitre : celui qui est consacré aux diverses formes de contrôle social. Sans doute est-il fortement imprégné de la pensée de Berger et Luckmann mais après tout pourquoi pas ? Dans un livre comme celui-ci, les préoccupations didactiques l'emportent à bon droit sur le souci de l'originalité à tout prix. Quoi qu'il en soit, notre auteur offre à cette occasion la preuve de son aptitude à passer de l'observation du quotidien à l'analyse comparative des sociétés globales. On retrouve ici l'influence féconde d'Henri Janne.

Ca et là, on notera néanmoins quelques faiblesses dans l'exposé. Ce qui est dit de la notion de type idéal me paraît un peu court : on aurait pu mieux faire ressortir la tension entre le possible et le réel, dans cette notion weberienne. L'évocation du concept de rôle appelait, me semble-t-il, une référence à l'oeuvre de Dahrendorf. En ce qui concerne le concept de structure et ses modalités d'utilisation, l'auteur reste étrangement en deçà du Boudon de 1968. Une certaine confusion est par ailleurs entretenue entre routinisation et ritualisation. Quant à la distinction proposée entre "relations sociales" et "rapports sociaux", je ne suis pas persuadé qu'elle ait la valeur analytique qui lui est attribuée ici.

La conception même du livre suscite toutefois une critique de portée plus générale. A aucun moment, le raisonnement n'apparaît explicitement fondé sur l'un ou l'autre acquis de la recherche. L'argumentation se développe sans qu'on y perçoive l'irrigation par la recherche de terrain. Nul exemple, fondé sur une recherche en cours ou une recherche menée à son terme, ne vient montrer concrètement ce que la perspective sociologique peut apporter d'enrichissant et de neuf. Pour un ouvrage s'adressant avant tout à un public de débutants afin de le conquérir à la sociologie, il y a là une lacune regrettable.

Chaque chapitre se présente de manière très didactique, sous forme d'une suite de paragraphes numérotés, assortie de citations parfois substantielles et suivie de questions offrant matière à exercices. On ne peut manquer de s'interroger sur le choix de certaines citations. Quand l'auteur érige Raymond Aron en maître à penser après l'avoir cruellement ridiculisé dans le magazine "Sociétés", force est bien de prendre acte de sa versatilité. Quand en revanche Javeau cite Maffesoli citant Javeau (p. 139), on a le sentiment que la comédie humaine prend décidément parfois des allures bien bouffonnes ...

In cauda gaudium. Claude Javeau, incontestablement, sait écrire. Il manie la langue française avec aisance. On serait tenté de dire que l'homme de lettres le dispute sans cesse chez lui au sociologue. C'est bien agréable, et cela nous change de tout le galimatias qui s'offre impudemment à la publication de nos jours.

ZUSAMMENFASSUNGEN

Geschlechterspezifische Arbeitsmarkt-Segregation in der Schweiz

M. Charles

Diese Arbeit untersucht Grad und Muster der geschlechterspezifischen Berufssegregation in der Schweiz und setzt die Resultate in einen internationalen Zusammenhang. Bei der Schweiz fällt eine vergleichsweise sehr niedrige Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt auf, während die hohe Segregation in typische Frauen- und Männerberufe für die untersuchten Industrieländer etwa gleich ist. Ausmass und Muster der Segregation wurde auf der Berufsebene unter anderem mittels des oft gebrauchten "Geschlechtersegregations-Indexes" (GSI) errechnet. Danach müssten in der Schweiz mindestens 62 Prozent der Frauen (bzw. Männer) ihren Beruf wechseln, um eine proportional gleichmässige Verteilung der Geschlechter in den Berufen zu erreichen. Der sehr hohe Segregationsgrad in Männerberufen weist darauf hin, dass Frauen zu diesen Berufskategorien immer noch kaum Zugang haben. Das Arbeitsmarkterleben von Männer und Frauen, wie es sich in diesen Resultaten niederschlägt, wird anschliessend diskutiert ebenso wie die Implikationen für die Theoriebildung und für eine Sozialpolitik. Im Rahmen der verschiedenen theoretischen Segregationserklärungen werden entsprechende Forschungsrichtungen angeregt.

Frauen in Führungspositionen : Eine Herausforderung für die berufliche Gleichstellung

A. Blochet-Bardet, L. Gillioz, D. Goerg & M. Gognalons-Nicolet

Die Besetzung von Führungspositionen durch Frauen stellt einen Bruch dar inbezug auf die ihr traditionellerweise von der Gesellschaft zugewiesene Rolle. Ausgehend von dieser soziologischen Tatsache sind die vorgelegten Resultate zu verstehen nämlich 1) die geringen Chancen der Frauen in der Schweiz, Positionen, die mit Macht und Autorität verbunden sind, zu erreichen ; 2) die sozialen Mechanismen, welche die differentielle Zugänglichkeit je nach Wirtschaftszweig steuern ; 3) die bestehenden Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen in leitender Stellung inbezug auf Arbeits- und Lohnbedingungen und den sozialen

Ressourcen der Herkunftsfamilie. Den höchsten Preis für ihren Zugang zu prestigereichen und verantwortungsvollen Positionen bezahlen die Frauen aber innerhalb der Familie.

Berufsethik und Humanisierung der Arbeit

C. Jaeger, L. Bieri & G. Dürrenberger

Die Idee einer 'Humanisierung der Arbeit' wurde als Kritik am Taylorismus entwickelt. Diesem wurde vorgeworfen, die sozialen und psychologischen Bedürfnisse der Arbeiter zu ignorieren. Gegenwärtig sind manche Unternehmen auf der Suche nach neuen Formen der Arbeitsorganisation. Um zur Entwicklung brauchbarer Lösungen beizutragen, empfiehlt es sich, den Gesichtspunkt der Bedürfnisbefriedigung durch jenen der Ausbildung beruflicher Identitäten zu ersetzen. Dadurch lässt sich der Taylorismus als Aspekt einer umfassenderen sozioökonomischen Entwicklung begreifen, einer Entwicklung, welche durch die internationale Lohn-dynamik in Frage gestellt wurde. Vor diesem Hintergrund eröffnet die Möglichkeit einer Reprofessionalisierung betrieblicher Aufgaben bemerkenswerte Perspektiven.

Wunsch nach Arbeit und Erfahrung der Arbeitslosigkeit

M. Bolle De Bal

Jung und alt verspürt den Wunsch nach Arbeit, denn die Arbeit erfüllt neben der rein ökonomischen auch eine soziale Funktion ("social reliance"). Nun wird aber für viele die Erfüllung dieses Wunsches durch die Arbeitslosigkeit verhindert: Sie, und insbesondere die Jungen, machen mit der Arbeitslosigkeit Bekanntschaft, einer besonderen Form von Marginalisierung ("social deliance"). Durch die Arbeitslosigkeit gerät der Arbeitslose in einen Prozess der sozialen Stigmatisierung, aus dem er nur schwer wieder herauskommt. Die Stereotypen der Arbeitslosigkeit führen zu einem Teufelskreis. Verschiedenes wird unternommen, um die Wiedereingliederung der Arbeitslosen in die Arbeitswelt zu fördern: ein Teil der Initiativen wurden von der Arbeitslosen selbst ergriffen, der Rest von der öffentlichen Hand. Der Artikel berichtet über die Analysen die diese Initiativen und die Einstellung der Jungen vor und nach der ersten Zusicherung ihrer ersten Arbeitsstelle zum Gegenstand haben; ferner über die Widersprüche

und Paradoxe, die in der Arbeitswelt die Praxis der Institutionen und die Bestätigung der Werte kennzeichnen.

Wie wählen Arbeiter ?

Y. Fricker

In diesem Beitrag wird die zentrale Hypothese der politischen Soziologie untersucht, wonach eine Beziehung zwischen politischem Verhalten und sozialer Schichtung besteht. Insbesondere spielt die Unterscheidung von Arbeitern und Nichtarbeitern eine Rolle. In einem ersten Schritt wird zwischen politischer Polarisierung im Sinne ideologischer Unterschiede von politischen Gruppierungen (Selbstklassifikation der Wähler, politische Programme und Attitüden) einerseits und der politischen Ausrichtung andererseits unterschieden. Mit politischer Ausrichtung wird der Grad der Uebereinstimmung von Parteistruktur und sozialen "cleavages", insbesondere jene der Schichtung, verstanden. Ausserdem werden verschiedene Formen politischer Anpassung an die Dichotomie Arbeiter/Nichtarbeiter durchleuchtet und ferner wird ein Indikator für die rigorose Erfassung dieses Problems vorgeschlagen. Diese Methode wird schliesslich für die Resultate von Umfragen in 12 liberalen und industrialisierten Demokratien angewendet.

Ueber Prozesse der Etikettierung und Gegenetikettierung

K. Wagner

Der eigentliche, bisher kaum thematisierte interaktionistische Kern des labeling-approach liegt im Aushandeln von Etikett und Gegenetikett. Aus einer systematischen Ableitung, welche die bisherigen Gegenstandsbereiche des Ansatzes (Kriminologie und Sozialpathologie) transzendiert, wird deutlich, dass mit dieser Gegenstandserweiterung insbesondere für die allgemeine Dynamik sozialer Konflikte sensibel gemacht werden kann: Konflikte werden dann als mögliche Konsequenz gegenseitiger symbolischer Zuschreibungen angesehen. Die dabei erlittenen physischen und psychischen Kosten stehen dabei oft in keiner Relation mehr zu dem einst intendierten Einsatz. Das Konzept der "Systemischen Devianz" als wichtiges praktisches Beispiel für diese Neufassung bezieht sich exemplarisch auf die Etikettierungsprozesse, die

zwischen den zwei in etwa gleichmächtigen Supermächten den jeweiligen Feind produzieren.

RESUMES

Ségrégation spécifique selon le sexe sur le marché du travail en Suisse

M. Charles

Ce travail analyse le degré et le type de ségrégation des sexes dans les professions en Suisse et replace les résultats dans le cadre international. Comparée aux autres pays, la Suisse est caractérisée par une très faible participation des femmes au marché du travail. En revanche, la forte ségrégation dans les professions féminines et masculines typiques est constatée de façon uniforme dans les pays industrialisés. Le degré de ségrégation ainsi que l'indice de dissimilarité ont été mesurés par différentes méthodes empiriques. La valeur de cet indice de ségrégation selon le sexe (ISS) nous montre qu'au moins 62 % des femmes suisses devraient changer de profession pour obtenir une égale répartition des sexes dans les différentes professions. Le très grand degré de ségrégation observé dans les professions masculines révèle que les femmes n'ont guère accès à ces catégories professionnelles. Les expériences que les hommes et les femmes font sur ce marché du travail ainsi structurées sont ensuite discutées. Les conséquences et les implications de ces résultats sur l'élaboration théorique et sur la politique sociale sont mises en évidence. Diverses orientations de recherche sont suggérées dans le cadre des théories de la ségrégation.

Les femmes cadres en Suisse : Un défi à l'égalité professionnelle

A. Blochet-Bardet, L. Gillioz, D. Goerg & M. Gognalons-Nicolet

L'article développe l'idée selon laquelle l'occupation par une femme d'une position de cadre représente une rupture par rapport à la fonction et au rôle que la société lui assigne traditionnellement. C'est à partir de cette réalité sociologique qu'il faut comprendre les résultats présentés, à savoir : 1) les faibles chances qu'ont les femmes en Suisse d'accéder à des positions de pouvoir

et d'autorité ; 2) les logiques sociales rendant compte de la variabilité de ces chances en fonction de la branche économique considérée ; 3) les inégalités subsistant entre hommes et femmes cadres pour ce qui est des conditions de travail et de salaire, ainsi que des ressources sociales d'origine. Mais c'est dans la sphère familiale que les femmes payent le prix le plus élevé pour leur entrée dans des postes d'autorité et de responsabilité.

Ethique professionnelle et humanisation du travail

C. Jaeger, L. Bieri & G. Dürrenberger

L'idée d'une 'humanisation du travail' a été formulée comme critique du taylorisme. On a en effet reproché à ce dernier d'ignorer les besoins sociaux et psychologiques des ouvriers. Aujourd'hui bien des entreprises sont à la recherche de nouvelles formes d'organisation du travail. Pour contribuer à l'élaboration de solutions valables il convient de changer l'optique d'une satisfaction de besoins par celle de la formation d'une identité professionnelle. Cela permet de comprendre le taylorisme comme un aspect du développement socio-économique plus vaste, développement qui a été mis en question par la dynamique salariale internationale. Dans ce cadre la possibilité d'une reprofessionnalisation des tâches à accomplir dans l'entreprise offre des perspectives remarquables.

Aspirations au travail et expérience du chômage : Crise, déliance et paradoxes

M. Bolle De Bal

Jeunes et moins jeunes aspirent à travailler, car le travail remplit, outre la fonction économique, une fonction sociale ("reliance sociale"). Or la crise économique empêche pour beaucoup la réalisation de cette aspiration : ceux-là, en particulier les jeunes, font l'expérience du chômage, d'une forme particulière de "déliance" sociale, voire de "déliance" psychologique. Le chômage entraîne le chômeur dans un processus de catégorisation sociale qui tend à le marquer de stigmates difficiles à effacer. Les stéréotypes du chômage donnent naissance à ce que l'on peut appeler le "cercle vicieux du chômage". Diverses initiatives sont prises afin de favoriser la re-liance des chômeurs au monde du travail : les unes émanent des chômeurs eux-mêmes, les autres des pouvoirs publics. L'article rend compte des résultats de recherches portant sur ces

initiatives, sur les attitudes des jeunes avant et après l'obtention de leur premier emploi, sur les contradictions et paradoxes qui, dans le champ du travail, marquent la pratique des institutions et l'affirmation des valeurs.

Le vote ouvrier

Y. Fricker

Cette contribution réexamine, du point de vue méthodologique, l'hypothèse centrale de la sociologie politique : celle qui associe comportement politique et situation des individus dans le système de stratification sociale, en privilégiant la distinction entre ouvriers et non-ouvriers. Elle s'attache tout d'abord à distinguer d'une part, la polarisation politique en tant que distance idéologique entre les formations partisans (auto-classification des électeurs, programmes, attitudes et opinions politiques) et d'autre part l'alignement politique, c'est-à-dire le degré de correspondance entre divisions partisans et clivages sociaux, notamment le fait de la stratification. Elle envisage ensuite les diverses façons d'appréhender l'alignement politique sur la division ouvriers/non-ouvriers et propose un indice de mesure à même de saisir de façon rigoureuse ce phénomène. Elle applique enfin cette démarche à des résultats de sondages qui couvrent douze démocraties libérales industrialisées.

A propos de processus d'étiquetage et de contre-étiquetage

K. Wagner

Le véritable noyau interactionniste du labeling-approach - sujet guère thématisé jusqu'ici - réside dans l'échange d'étiquette et de contre-étiquette. A partir de la dérivée systématique de cette nouvelle approche qui va au-delà des thèmes considérés jusqu'ici (criminologie et pathologie sociale), il ressort clairement que grâce à cet élargissement la dynamique générale des conflits sociaux peut être appréhendée dans une optique différente : ces conflits sont alors considérés comme la conséquence possible d'une attribution symbolique mutuelle. Dès lors, il n'y a souvent plus de relation entre les coûts physiques et psychiques et l'intention initiale. Le concept de la "déviante systématique" comme illustration pratique importante de cette nouvelle conception se réfère d'une manière exemplaire aux processus d'équiquetage qui produisent entre

les deux super-puissances, et dans une mesure à peu près égale, l'ennemi respectif

SUMMARIES

Sex Specific Job Market Segregation in Switzerland

M. Charles

In this paper, the degree and pattern of gender-specific occupational segregation in Switzerland are investigated in international comparative perspective. Segregation levels are measured through a variety of empirical methods, including the calculation of the internationally widely-used Index of Dissimilarity. The values computed for this Index suggest that to establish a proportionally representative distribution of the sexes across occupations, at least 62 % of women (or men) in the Swiss labor force would have to change their occupational category. Index values are found to be quite similar across the industrial countries investigated, a somewhat surprising result in light of the great international variation in rates of women's labor market participation. The even greater segregation of men's occupations than women's suggests that female access to male-dominated positions is still very limited in Switzerland. Empirical findings are discussed in terms of their implications for segregation theory, individuals on the Swiss labor market and social policy. For each of several theoretical explanations of segregation, appropriate research directions are outlined.

Women in Leading Positions : A Challenge to Job Equality

A. Blochet-Bardet, L. Gillioz, D. Goerg & M. Gognalons-Nicolet

When women take on leading positions, this represents a break in the role traditionally assigned to them by society. The following results have to be understood with this sociological fact in mind, namely : 1) the weak chances women in Switzerland have of attaining positions of power and authority ; 2) the social mechanisms which steer the differential access according to the economic branch ; 3) the existing inequalities between men and women in leading positions in reference to general working conditions and

salary plus the social resources of the families they come from. But it is within the family that women pay the highest price for their access to prestigious and responsible positions.

Professional Ethics and the Humanization of Labor

C. Jaeger, L. Bieri & G. Dürrenberger

The concept of the 'humanization of labor' was developed as a critique of Taylorism. The latter was accused of having ignored the social and psychological needs of the workers. At present some businesses are searching for new ways to organize labor. In order to contribute to the development of useful solutions it would be advisable to replace the viewpoint of satisfying one's own needs by one of building up a professional identity. In this way Taylorism can be comprehended as an aspect of a broader socio-economic development, a development which has been put to question by international salary dynamics. In this context the possibility of a reprofessionalization of business tasks offers remarkable perspectives.

The Desire to Work and the Experience of Unemployment : Crisis, Detachment and Paradoxes

M. Bolle De Bal

Both young and old sense a desire to work since work serves a social function ("social reliance") in addition to a purely economic one. For many this wish cannot be fulfilled, however, because of unemployment: they, and particularly youth, are getting acquainted with unemployment, a special form of marginalization ("social detachment"). Through unemployment the jobless get caught up in a process of stigmatization which, once in, is very difficult to get out of. The stereotypes of unemployment become a vicious circle. A variety of measures have been undertaken to help reincorporate the jobless into the working world: part of the initiatives were set up by the unemployed themselves, the remainder by public agencies. This article reports on the analyses of the following subjects: the above mentioned initiatives and the attitude of youth before and after they had been guaranteed their first job; furthermore, on the contradictions and paradoxes which characterize institutional practice and the affirmation of values in the working world.

How Do Workers Vote ?

Y. Fricker

This article examines the central hypothesis of political sociology which asserts that there is a connection between political behavior and social class. Of particular importance is the differentiation between workers and non-workers. First of all, a distinction is made between political polarization in the sense of ideological differences and political groupings (self-classification of voters, political programs and attitudes) on the one hand and political alignment on the other. Under political alignment is meant the degree to which party structure and social "cleavages" converge especially that of stratification. Moreover, the various ways of politically accommodating the dichotomy workers/non-workers are illuminated and an indicator for a rigorous measurement of this problem is proposed. Finally, this method is applied to the results of surveys done in twelve liberal, industrialized democracies.

On the Processes of Labeling and Counter-Labeling

K. Wagner

The real interactionist core of the labeling approach - hardly a topic of discussion up to now - lies in the negotiation of labeling and counter-labeling. From a systematic derivation, which transcends the previous subject area of the approach (criminology and social pathology), it becomes clear that by broadening the subject area, one can become sensitive to the general dynamics of social conflict : conflicts can then be regarded as a possible consequence of reciprocal symbolic attributions. The physical and psychical costs thus incurred are often totally out of proportion to the initial intention. The concept of "systemic deviance" as a significant practical illustration of this new approach refers to the exemplary labeling processes which produce the respective enemy between the two approximately equal superpowers.

GESELLSCHAFT AN GRENZEN

SOZIALSTRUKTUR UND GESELLSCHAFTLICHES BEWUSSTSEIN IN OST- UND WESTEUROPA

Internationale Konferenz im Rahmen des Österreichischen
Soziologentages 1987 vom 22. bis 24. Oktober 1987 in Graz

Vorläufiges Programm

(Stand: 18.2.1987)

DO, 22.10.

- 13.00-15.00 Sitzungen der Arbeitskreise (nach Bedarf)
16.00-16.30 Eröffnung der Konferenz mit Begrüßungsansprachen von:
Bundesminister für Wissenschaft und Forschung (angefragt)
Rektor der Universität Graz
Bürgermeister der Stadt Graz
16.30-18.30 Einleitungsvorträge:
Max Haller (Vorsitzender der ÖGS): Von der Wiege der Modernität zum
Nachzügler der Entwicklung? Europa als Objekt vergleichender Sozialfor-
schung
David Lane (Birmingham): Differences of systems or variations of one
basic pattern of change? Comparing socialist and capitalist nations
18.30-19.30 Empfang der ÖGS für die Konferenzteilnehmer
20.00 Generalversammlung der Österreichischen Gesellschaft für Soziologie

FR, 23.10.

- 9.00-12.00 Plenarvorträge zum Thema «Klassenstrukturen und gesellschaftliches
Bewusstsein in Ost- und Westeuropa»
Wladimir Wesolowski, Warschau
Ivan Szelenyi, New York
14.00-17.00 Sitzungen der Arbeitskreise
18.00-19.00 Öffentlicher Vortrag zum Thema: «Österreich – ein Mittler zwischen Ost
und West?»
19.30 Empfang des Landeshauptmannes der Steiermark

SA, 24.10.

- 9.00-12.30 Sitzungen der Arbeitskreise
15.00-18.00 Podiumsdiskussion zum Thema: «Wohlfahrtsstaat und Sozialismus – Krise
und Zukunft zweier europäischer Politikmodelle»
Einleitungsvortrag: Klaus von Beyme, Heidelberg
Diskussionsteilnehmer:
19.00 Informelles geselliges Beisammensein

SO, 25.10.

- Vormittags Nach Wunsch bzw Bedarf:
Stadtrundfahrt / Ausflug Steiermark
Fortsetzung der Arbeitskreise

Ort der Veranstaltungen:

Aula der Universität (Plenarveranstaltungen);
Seminarräume im Meerscheinschlösschen und Hauptgebäude der Universi-
tät (Arbeitskreise)

Veranstalter:

Österreichische Gesellschaft für Soziologie; Bundesministerium für Wis-
senschaft und Forschung; Studiengruppe International Vergleichende
Sozialforschung, Universität Graz