Document généré le 20 avr. 2024 00:06

Relations industrielles
Industrial Relations

The Older Worker in Industry: A Study of the Attitudes of Industrial Workers Toward Aging and Retirement. By G. Hamilton Crook and Martin Heinstein. Berkeley: Institute of Industrial Relations, University of California, 1958. 150 pp. $2.

Roger Chartier

Volume 15, numéro 3, juillet 1960

URI : https://id.erudit.org/iderudit/1021973ar
DOI : https://doi.org/10.7202/1021973ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)
1703-8138 (numérique)

Découvrir la revue

Citer ce compte rendu

Chartier, R. (1960). Compte rendu de [*The Older Worker in Industry: A Study of the Attitudes of Industrial Workers Toward Aging and Retirement*. By G. Hamilton Crook and Martin Heinstein. Berkeley: Institute of Industrial Relations, University of California, 1958. 150 pp. $2.] *Relations industrielles / Industrial Relations, 15*(3), 388–388. https://doi.org/10.7202/1021973ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1960

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

alongside such techniques as group piece-work, profit-sharing, suggestion systems and joint consultative committees of all sorts.

Joseph Scanlon, author of the plan, started as an ordinary steelworker to become a top officer of the United Steelworkers of America and a lecturer at M.I.T.

This collective endeavor, edited by Frederick G. Lesieur, a former machinist and local-union president at Lapoint Machine Tool (where the Plan had its most successful history), first tells us of « Joe Scanlon: The Man ». It then reproduces the pionnering *Fortune* article by Russell W. Davenport, « Enterprise for Everyman ».

Then several well-known contributors (Douglas McGregor, George P. Shultz, Elbridge S. Puckett, Lesieur himself, and others) describe the Plan in detail, noting its two basic parts (a wage formula or incentive, and a new form of suggestion system), indicating with precision the modes of worker participation on production problems and showing the way to measure performance. Other contributions describe what happens to the Plan when the working environment is modified, give productivity achievements as a measure of success, discuss profit sharing and union experience with a cooperation plan, and so on.

This is a handy, and surprisingly well-integrated little book on a plan which many people used to talk about and few people really knew much about.

ROGER CHARTIER

The Older Worker in Industry: A Study of the Attitudes of Industrial Workers Toward Aging and Retirement. By G. Hamilton Crook and Martin Heinstein. Berkeley: Institute of Industrial Relations, University of California, 1958. 150 pp. $2.

Voici un petit volume sans prétention, qui fait partie d'une série d'études menées par l'Université de Californie sur l'âge optimum et les conditions de la retraite des travailleurs âgés.

Ici, un psychiatre et un psychologue ont pris comme objet de leur étude plus de 800 travailleurs des deux sexes et de tous les âges, cherchant à établir des relations entre l'âge, les attitudes à l'égard du travail et de la retraite, et le rendement des travailleurs industriels.

Les auteurs n'ont pas trouvé que l'âge était un facteur significatif dans l'évaluation du travail et dans la satisfaction au travail. Bien entendu, les travailleurs moins jeunes préfèrent les travaux de routine, et les femmes n'attachent pas tellement d'importance, dans l'ensemble, à leur rôle dans la main-d'oeuvre.

Les travailleurs plus âgés n'évaluent pas défavorablement leur vieillissement. Ils se disent toujours « dans la force de l'âge » et capables de travailler à pleine vapeur et avec compétence. Pourtant, ils constatent que leur valeur pour l'entreprise semble diminuer avec l'âge.

Plus le travailleur se rapproche de l'âge de la retraite, moins celle-ci lui sourit. Et cette perspective d'une retraite éventuelle ou imminente peut amener le travailleur vieillissant à un rejet total de l'éventualité même. La plupart des vieux travailleurs interrogés n'avaient aucun plan (réaliste) pour leurs années de retraite.

La plupart des vieux travailleurs soumis à l'enquête sont hostiles à la fixation d'un âge déterminé pour la retraite; les travailleurs plus jeunes, au contraire, voient d'un bon oeil un âge fixe de retraite.

Enfin, les travailleurs qui ont un métier sont moins inquiets pour leurs vieux jours que les autres travailleurs (spécialisés ou non qualifiés).

Une telle étude invite à repenser tout le problème de l'embauchage des travailleurs d'un certain âge et à rechercher les moyens d'une politique flexible pour la retraite des travailleurs.

ROGER CHARTIER