
Recherche sur les syndicats et comparaison internationale

Richard HYMAN *

Dans cette communication, j'aborderai la question de savoir pourquoi, comment et, peut-être plus fondamentalement, si oui ou non l'on peut procéder à des comparaisons internationales dans l'étude des syndicats. Mon exposé s'appuiera en partie sur mes propres réflexions, en partie sur le commentaire de publications sur ce thème. Puisque je m'adresse à un public étranger, je me concentrerai délibérément sur des sources en langue anglaise.

1. les problèmes soulevés par l'analyse comparative des relations sociales

Pourquoi s'intéresser à la comparaison entre pays lorsque l'on étudie le syndicalisme (ou plus généralement les relations patronat – syndicats) ? Il y a deux réponses bien connues à cette question, la première d'ordre analytique, la seconde d'ordre pratique.

En premier lieu, l'analyse comparative est nécessaire si l'on veut produire des thèses solides et des théories générales. Les publications sur les relations sociales sont encombrées de généralisations soi-disant universelles qui, en fait, sont fonction du contexte temporel et spatial. Ainsi, par exemple, dans les années 1950 et 1960 les auteurs américains ont souvent mis en évidence une dynamique de « maturité des syndicats » qui avait mar-

* Professeur de relations industrielles, IRRU, université de Warwick.

ginalisé ou ritualisé le radicalisme des mouvements syndicaux à leurs débuts : les objectifs politiques avaient été en grande partie mis de côté et l'action militante avait été abandonnée ou s'était spécialisée, à mesure que les dirigeants syndicaux s'absorbaient dans la routine des négociations collectives et qu'ils parvenaient à des avantages matériels suffisants pour contenter la base. Des études comparatives menées avec sérieux auraient pu montrer que l'expérience des Etats-Unis était à bien des égards exceptionnelle et qu'elle dépendait des traits caractéristiques du syndicalisme américain ainsi que de l'environnement politique et économique dans lequel il évoluait. Rétrospectivement, il est clair également que cette époque représentait une forme de compromis purement temporaire entre « le grand capital » et « les grandes centrales syndicales », compromis rendu possible par une phase expansionniste de production « fordiste » et par l'hégémonie des Etats-Unis sur les marchés mondiaux. Sans ces conditions préalables, les relations sociales « institutionnalisées » se seraient complètement délitées. Plus récemment, Kochan (1980) a produit un travail plus fouillé sous la forme d'un manuel de relations du travail qui présente de nombreux exemples de théorisation des pratiques américaines, sans chercher à vérifier leur applicabilité aux autres pays. Néanmoins, ce n'est que par l'étude de ce qui s'est passé dans d'autres environnements que l'on peut découvrir si les résultats de nos analyses sont liés au contexte. S'ils sont applicables à plusieurs époques et dans plusieurs pays, on peut supposer que l'on a construit une théorie solide ; à défaut, on est amené à chercher les facteurs conjoncturels qui sont à l'origine des divergences (Przeworski et Teune, 1970) ¹.

La seconde raison d'être de l'analyse comparative est qu'elle peut éventuellement servir à tirer des « enseignements » et à trouver la « meilleure méthode possible » ². Prenons quelques exemples simples : l'expérience du syndicat allemand IG Metall en 1984-1985 qui luttait pour la réduction du temps de travail hebdomadaire fut étudiée de près par son homologue britannique avant que ce dernier ne lance sa propre campagne à la fin des années 1980. Les « Accords » signés par la confédération des syndicats australiens et le gouvernement travailliste dans les années 1980 s'inspirèrent dans une large mesure des idées européennes sur le « partenariat social » qui étaient en nette contradiction avec la tradition australienne de relations sociales plus combatives. Les syndicats italiens et en particulier la plus grande confédération syndicale du pays, la CGIL, se sont tournés à la fois du côté de la Suède et du côté de l'Allemagne pour trouver de nouvelles orientations stratégiques. Depuis le début des années 1990, la confédération des syndi-

1. Kochan lui-même a suivi plus tard la logique de ce raisonnement en contribuant à l'élaboration de plusieurs projets de recherche internationaux.

2. Hantrais et Mangen (1996) proposent un certain nombre de réflexions sur la recherche centrée sur la stratégie des mouvements syndicaux dans plusieurs pays.

cats britanniques, le TUC, et de nombreux syndicats qui lui sont affiliés ont mesuré la capacité novatrice des campagnes de syndicalisation menées par leurs homologues américains et australiens qui se battent pour arrêter et inverser le déclin de leurs effectifs, lequel dure depuis pratiquement vingt ans.

(On peut se demander au passage jusqu'à quel point les mobiles d'ordre « théorique » et les mobiles d'ordre « pratique » de la recherche comparatiste sont compatibles. Si l'on considère que l'unité entre théorie et pratique n'est pas une formule vaine, ils ne peuvent être que complémentaires. Dans l'histoire des relations sociales de nombreux pays, on constate l'échec répété de tentatives maladroites pour importer des choix stratégiques et des institutions qui avaient réussi dans d'autres pays, sans qu'on ait bien compris les raisons « contextuelles » de ce succès).

La notion de relations sociales comparées est très souvent employée abusivement. Comparer signifie à vrai dire rapprocher *systématiquement* des phénomènes comportant à la fois des similitudes et des différences. Comme je l'ai dit plus haut, cette analyse contribue à la théorisation et à la généralisation et elle s'en nourrit à la fois. Selon ce critère, beaucoup de travaux que l'on présente comme comparatistes ne méritent pas cette appellation. Dans le domaine des relations sociales, la recherche faussement comparatiste peut revêtir au moins cinq formes différentes.

La première est un type d'étude qui porte sur plusieurs pays et qui présente une série d'exposés sur des expériences nationales particulières (publiés sous forme de recueils d'articles, souvent écrits par des auteurs différents) mais qui ne tente pas, ou pas vraiment, de produire une analyse comparative. Le texte bien connu de Bamber et Lansbury (1987) en est un exemple flagrant. Dans le contexte particulier de la recherche sur les syndicats, les études importantes du groupe de Harvard au début des années 1980 (Lange et al., 1982 ; Gourevitch et al., 1984) peuvent aussi être vues sous cet angle : les longs exposés sur un seul pays sont à peine utilisés à des fins de comparaison.

La seconde méthode est taxinomique. Ici, l'objectif de classer chaque cas national dans la case correspondant à sa catégorie prime sur tout essai d'analyse ou d'explication. Un exemple que l'on cite fréquemment est l'essai de Cella et Treu (1982) dans lequel il apparaît que la classification est le principal objectif des auteurs³. C'est également le cas de l'étude soi-disant comparatiste de Poole (1986) qui utilise un cadre conceptuel néo-webérien comme outil d'organisation plutôt que comme outil d'explication. Toutefois, l'étude de Martin (1989) qui classe courageusement les mouvements syndicaux de 27 pays en cinq catégories avant de proposer cinq pages de conclusion théorique est des plus remarquables.

3. Cet article a été repris pratiquement sans changement dans les éditions ultérieures du volume dans lequel il a paru pour la première fois.

La troisième méthode est bien connue : elle consiste, pourrait-on dire, à faire « le catalogue des différences ». Le propre de ce genre de recherche est de décrire les différences entre pays, sans chercher systématiquement des éléments d'explication. A titre d'exemple, Sturmthal (1972) propose un panorama intéressant des différents schémas nationaux de développement des syndicats ; tandis que Banks (1974) donne une liste de pays qu'il oppose deux par deux en insistant sur les aspects spécifiques de l'organisation et de l'action syndicales ; mais ni l'un ni l'autre ne fournit d'outils efficaces qui permettent la théorisation. Von Beyme (1980) propose une large vue d'ensemble de ce qui s'est passé dans plusieurs pays : là encore, s'il y a une conclusion implicite, c'est bien qu'il existe des divergences importantes et permanentes. Evidemment, une position intellectuellement défendable serait de dire que la diversité est la caractéristique essentielle du syndicalisme : chaque mouvement national (ou chaque syndicat pris individuellement, ou encore chaque section locale d'entreprise) est un cas particulier soumis à une dynamique causale distinctive qui rend toute généralisation impossible. Un tel raisonnement (certaines variantes de l'école des « effets sociétaux » pourraient peut-être s'interpréter de cette façon) est acceptable bien qu'il laisse entendre que la recherche comparatiste ne sert à rien. Toutefois, les chercheurs qui pratiquent le « catalogue des différences » ne soutiennent pas cette idée de façon formelle.

La quatrième variante d'analyse « pas-vraiment-comparative » a recours à des jeux mathématiques complexes à partir de données statistiques nationales. Les chiffres des effectifs syndicaux fournissent un matériau propice à ce genre d'exercice. La démarche type consiste à présenter des modèles compliqués de corrélation entre variables et à les soumettre à une analyse de régression, le tout suivi d'un commentaire particulièrement bref sur les résultats obtenus⁴. L'objectif premier de ces travaux semble être d'*identifier* des corrélations statistiques plutôt que de les *expliquer*.

En cinquième lieu, il existe une longue tradition qui consiste à rechercher à l'étranger des éléments d'explication, choisis souvent de façon arbitraire, pour renforcer les conclusions d'une analyse qui porte essentiellement sur un seul pays. Un des premiers exemples de ce type de recherche est l'utilisation que Michels (1915) a faite de plusieurs cas étrangers, sélectionnés sans rigueur, pour étayer la thèse selon laquelle la « loi de fer de l'oligarchie » repose avant tout sur les désillusions nées des mouvements syndicaux sociaux-démocrates allemands. A l'inverse, Cole (1913) a décrit « le monde du travail » pour soutenir l'idée implicite que le syndicalisme de branche était souhaitable, qu'il fallait transformer la société et préparer les travailleurs à se mobiliser pour mener des actions collectives. A tous ces

4. Wallerstein (1989) et Western (1993) offrent des exemples, choisis plus ou moins au hasard, de ce type de travail.

égards, l'expérience des pays étrangers pouvait être opposée aux mornes réalités du syndicalisme britannique. Plus récemment, l'étude de van de Vall (1970) peut être considérée comme une variante plus élaborée de la même démarche. Sa thèse principale est qu'il existe des tensions entre la demande de plus en plus pressante des syndicats en faveur d'une réglementation socio-économique au niveau national et le souci toujours plus grand des travailleurs de voir défendus leurs intérêts individuels et locaux. Selon lui, ce « clivage » interne est compensé par un système de contrôle à « plusieurs niveaux » dans lequel les dirigeants syndicaux au niveau national et les militants locaux partagent les mêmes objectifs. On peut dire cependant que les problèmes qu'il met en évidence et qu'il présente comme étant communs à tous les mouvements syndicaux étaient propres aux relations sociales aux Pays-Bas dans les premières décennies de l'après-guerre. Bien que des tensions analogues aient pu être observées dans d'autres pays, les faits justifiaient difficilement une généralisation du cas néerlandais.

2. les problèmes majeurs posés par la recherche comparatiste sur les syndicats : quelques réponses

Jusqu'ici, j'ai fait référence tantôt à la recherche comparatiste sur les syndicats, tantôt aux relations sociales comparées. Cependant, la question se pose de savoir si la recherche sur les syndicats est une simple composante de la recherche sur les relations sociales ou si elle nécessite des travaux particuliers, au moins sur les points importants. Faire des syndicats des objets de recherche soulève des problèmes difficiles à résoudre. Les syndicats sont avant tout des organisations dans lesquelles il n'y a pas d'unanimité : dans tout syndicat, on trouve des opinions opposées sur sa raison d'être, ses objectifs prioritaires, les formes d'action appropriées, le modèle souhaitable pour les relations internes. Les ambiguïtés qui en résultent se cumulent lorsque l'on entreprend une analyse internationale et la question : *Qu'est-ce qu'un syndicat ?* ou *Que signifie être syndiqué ?* recevra des réponses très différentes selon les pays. Il ne peut y avoir de définition innocente de ce qu'est un syndicat.

En vérité, cette difficulté n'est pas propre aux syndicats. Toute organisation est une entité sociale en devenir, un terrain de luttes internes et externes pour définir et délimiter objectifs et activités. La mode actuelle des « professions de foi » (tentatives, le plus souvent vaines, pour mettre fin à ce genre de conflits), montre qu'il n'y a pas de réponse communément admise à la question de savoir ce qui définit une entreprise, une université, un ministère. Néanmoins, ce qui distingue les syndicats de la plupart des autres organisations, c'est leur caractère *représentatif*, lequel est conjugué dans la plupart des cas à un engagement clair à respecter les règles *démocratiques* dans le choix des stratégies : il est particulièrement chimérique de vouloir

définir de façon catégorique les objectifs et les caractéristiques d'un syndicat.

Dans cette partie de mon exposé, je proposerai un échantillon représentatif des réponses apportées à ce problème : différents exemples de recherche comparatiste centrés sur les institutions, les fonctions ou sur les questions à traiter.

Les institutions

S'il existe une prémisse qui domine dans la recherche anglo-américaine récente, c'est bien le principe selon lequel « les institutions ont de l'importance ». Le cadre institutionnel dans lequel s'inscrivent les relations sociales a été établi soit par la loi, soit par des « compromis historiques » entre organisations de travailleurs et organisations d'employeurs (Sisson, 1987). Il produit des normes, des pratiques et des attentes réciproques qui accumulent une force d'inertie considérable (Olson, 1982 ; Streeck, 1987). De ce fait, les différences de comportement dans les relations sociales (ou dans les « résultats obtenus ») qu'on observe dans les différents pays, ont tendance à persister d'un pays à l'autre et résistent aux forces de convergence.

Clegg (1976) propose ce qui est probablement l'application la plus systématique de l'étude des institutions dans le domaine des syndicats. La thèse qu'il formule est claire: les caractéristiques majeures de l'organisation et de l'action syndicales, à savoir le taux d'adhésion, la configuration structurelle, la distribution interne du pouvoir et le comportement en cas de grève, découlent des systèmes de négociation collective propres à chaque pays (du moins dans ceux où la négociation collective est une des premières priorités du syndicalisme). Clegg fait la distinction entre l'ampleur de la négociation (le pourcentage des salariés couverts), son niveau (le degré de centralisation), son champ d'action (l'éventail des questions qui font l'objet de la négociation) et son degré de pénétration dans l'entreprise (dans quelle mesure les parties qui négocient contrôlent véritablement la situation sur le lieu de travail) et soutient que, combinées entre elles, les caractéristiques propres aux différents systèmes nationaux de relations du travail expliquent les traits particuliers du syndicalisme dans les six pays étudiés. Quelles que soient les limites des arguments de Clegg⁵, son étude constitue un véritable exemple d'analyse comparative systématique. Le lien qui existerait entre les institutions qui gouvernent les relations sociales et les caractéristiques des syndicats ou leur mode d'action est un thème abordé par nombre de publications récentes. La plupart des débats sur le taux de syndicalisation (ou sur son évolution) – par exemple, Kane et Marsden (1988) et Visser (1988) – estiment que les différences entre les institutions constituent au moins l'une

5. Shalev (1980), entre autres, en fait une critique virulente.

des grandes variables. Bien évidemment, les syndicats sont eux aussi des institutions et leurs caractéristiques structurelles peuvent faire partie de l'analyse : par exemple, Hancké (1993) parle du « régime des syndicats », terme par lequel il désigne la puissance de l'organisation à la fois au niveau central et local et le degré de cohérence entre ces deux niveaux, comme du facteur déterminant pour expliquer les différences de taux de syndicalisation ; tandis que Abrahamson (1993) considère que les « attributions » des syndicats sont le premier facteur d'explication des différences de structure.

Certaines des analyses comparatives qui mettent l'accent sur les institutions supposent un degré élevé de déterminisme structurel. Comme Visser (1994 : 84) l'a montré à propos des théories sur l'adhésion syndicale : « les explications structuralistes du déclin syndical ... laissent peu de place aux syndicats en tant que militants actifs de la syndicalisation, sans parler du rôle stratégique qu'ils jouent et qui peut modifier la dynamique du marché des adhérents potentiels ». Cependant, une démarche prétend éviter ce déterminisme, celle du « néo-institutionnalisme » qui progresse dans le champ de la politologie comparée et s'applique de plus en plus à la recherche sur les relations sociales.

Ce qui distingue le « nouvel » institutionnalisme de « l'ancien », c'est d'une part qu'il repose sur une grande connaissance des institutions et d'autre part qu'il met l'accent sur leur perpétuelle évolution ainsi que sur les rapports qu'elles ont entre elles et avec les autres acteurs sociaux. Hall (1986 : 19), dans la comparaison qu'il fait du rôle économique de l'Etat en Grande-Bretagne et en France, définit les institutions comme : « les règles établies, les procédures de mise en œuvre des réglementations et les pratiques de fonctionnement qui structurent les relations entre les individus dans diverses entités politiques et économiques ... Elles ont un statut plus officiel que les normes culturelles mais ce statut n'est pas nécessairement d'origine juridique (par opposition à traditionnelle). L'accent mis sur l'aspect relationnel place « la façon dont les institutions structurent les rapports de force entre groupes opposés » au centre de la démarche néo-institutionnaliste (Thelen et Steinmo 1992 : 7). Etant donné que les institutions sont étudiées à la fois comme cadre et comme enjeux de ces luttes de pouvoir, le changement institutionnel peut être considéré comme endogène (alors que pour « l'ancien » institutionnalisme, il était exogène à la problématique de la recherche).

Il est clair que la méthode néo-institutionnaliste est à l'origine de l'étude comparative de Turner sur le rôle des syndicats dans la restructuration économique. Son argument majeur est que : « les institutions déterminent les effets produits par une concurrence économique accrue » (1991 : 224) : le cadre particulier des relations sociales en Allemagne et en Suède a obligé les employeurs à céder aux préoccupations des syndicats en matière de ré-

organisation du travail et de la production, d'une façon qui contraste avec ce qui s'est passé dans les autres pays étudiés (Etats-Unis, Grande-Bretagne, Italie, Japon). Il y a là un étroit parallèle avec l'appel que Pontusson (1992 : 12) lance en faveur d'une « approche organisationnelle » dans les études comparatistes sur les syndicats : « l'influence des structures organisationnelles va bien au-delà de la façon dont les adhérents des syndicats et leurs dirigeants définissent les intérêts des salariés ; elle s'exerce également sur l'éventail des possibilités en matière de choix stratégiques ». L'application que Visser fait de la théorie de la mobilisation des ressources à l'analyse comparative du syndicalisme (1994) présente également des analogies.

Il y a un air de famille certain entre la démarche du néo-institutionnalisme et celle des choix stratégiques (Kochan et al., 1984). Celle-ci met l'accent à la fois sur les contraintes dues au contexte (y compris les structures institutionnelles propres à chaque pays) et sur l'existence de choix stratégiques dans toute situation quelle qu'elle soit. L'interaction entre structure et action est considérée comme une source possible de changement ; exactement comme l'envisagent Thelen et Steinmo lorsqu'ils expliquent « le dynamisme des institutions ». Gardner (1995), par exemple, soutient que les différences structurelles entre la négociation collective en Australie, en Nouvelle-Zélande et aux Etats-Unis ont donné aux syndicats des éventails très différents de choix stratégiques pour tenter d'influer sur la restructuration de l'économie mais que la stratégie retenue (notamment en Australie) a eu des incidences structurelles qui ont remodelé la gamme des choix stratégiques possibles. Et s'il l'on peut extraire l'argument central de l'étude complexe de Crouch sur les aspects politiques des relations sociales en Europe occidentale (1993), c'est celui selon lequel les configurations institutionnelles existantes peuvent autoriser ou exclure certaines formes de représentation syndicale des intérêts des travailleurs mais que ces configurations sont instables (en partie, du fait même de l'action des travailleurs).

Le néo-institutionnalisme a les vertus de la flexibilité : tout en soulignant l'importance du cadre institutionnel, il évite le déterminisme systématique. Ses points forts sont pourtant aussi ses points faibles. Ainsi, il n'en résulte aucune théorie pour expliquer *quelles* institutions sont importantes (notez l'écart entre l'appel de Streeck (1992) en faveur d'un « institutionnalisme de l'offre » et l'accent qui est mis communément sur les institutions de distribution) ni pour quelles raisons elles sont importantes. En effet, la plupart des études qui privilégient les institutions ont recours à une forme de théorie de l'imprévu qui ne dit guère que la chose suivante : si l'on veut comprendre les différences entre les résultats obtenus dans chaque pays, la recherche des différences institutionnelles est un point de départ aussi valable qu'un autre.

Les fonctions

Une des réactions à ce manque de spécificité consiste à faire des *fonctions* l'objet de la comparaison. « Une comparaison internationale ne peut pas partir d'une institution en tant que telle mais des fonctions que celle-ci remplit. Il faut comparer les fonctions et non pas les institutions » (Schregle 1981 : 22-3). Il est implicite dans ce raisonnement que l'on peut s'attendre à trouver des éléments d'équivalence fonctionnelle d'un pays à l'autre, en dépit des différences institutionnelles.

L'étude que Hibbs (1978) a réalisée sur « l'économie politique de la distribution » est un exemple de cette approche (c'est une analyse d'un intérêt considérable, bien qu'empiriquement et méthodologiquement douteuse). Hibbs part de l'hypothèse que la principale fonction des syndicats est d'orienter la distribution des revenus dans un sens favorable aux salariés. (Soulignons qu'il néglige, de ce fait, l'intérêt que les travailleurs et les syndicats portent à des questions telles que la sécurité de l'emploi et l'organisation du travail). La thèse qu'il avance est que lorsque l'Etat reste relativement à l'écart du marché du travail et là où les employeurs possèdent une grande autonomie dans la détermination des salaires (comme en Amérique du Nord et dans une certaine mesure en Grande-Bretagne), une logique de « syndicat entreprise » prédomine toujours et les conflits sociaux sont liés aux « négociations collectives ». Dans les pays où l'Etat intervient pour renforcer la position des employeurs sur le marché du travail (beaucoup de pays du sud de l'Europe au cours des premières décennies de l'après-guerre), les syndicats défendront probablement les intérêts des travailleurs par des protestations et des pressions politiques et les conflits politisés violents seront fréquents. En revanche, lorsque l'Etat intervient dans la redistribution (notamment dans les social-démocraties scandinaves) les syndicats suivront vraisemblablement une stratégie de négociation néo-corporatiste plutôt pacifique. L'analyse que font Korpi et Shalev (1979) présente de grandes analogies (mais aussi des différences importantes) avec celle de Hibbs : les mouvements syndicaux bien organisés disposent d'une gamme d'options stratégiques qui inclut la défense « des intérêts de classe à long terme sur la scène politique » sans véritable militantisme. L'idée qui ressort de leurs études comparatives est que la fonction de base des syndicats (la défense des intérêts économiques des travailleurs et l'amélioration de leur condition) sera assurée de façon très différente selon l'environnement dans lequel ils interviennent et selon le pouvoir dont ils disposent ⁶.

6. Il y a certains similitudes dans l'approche de Shorter et Tilly (1974 : 343) qui font l'analyse des grèves (et par extension, du syndicalisme ?) en tant qu'« instrument de l'action politique de la classe ouvrière » mais chez eux, la dimension spécifiquement économique de l'action syndicale semble avoir disparu.

L'étude IRES-WSI sur la représentation des travailleurs sur leur lieu de travail en France et en Allemagne, bien connue de cette assistance, est un exemple très différent d'approche fonctionnelle de l'analyse comparative. Ses conclusions les plus importantes (Hege et Dufour 1995 : 85-6) sont que, malgré les différences institutionnelles évidentes entre les deux pays (des attributions légales solidement établies pour les *Betriebsräte* par opposition au statut beaucoup moins assuré des *comités d'entreprise* ; *la structure unitaire du syndicalisme allemand face au pluralisme du syndicalisme français*), *le système réel de représentation des intérêts des salariés fait apparaître d'importantes similitudes entre les deux pays. En particulier, dans les deux cas, les représentants des salariés tirent leur légitimité et donc leur efficacité d'une part de la gestion quotidienne des problèmes matériels au niveau de l'atelier, d'autre part de leur appartenance au syndicat extérieur*⁷.

En se penchant sur les résultats de cette étude, Hege (1996) a fait la critique des études comparatives internationales qui privilégient l'approche institutionnelle. Les institutions qui défendent les intérêts des travailleurs ne se prêtent pas à l'analyse comparative car elles sont formées différemment, ont des expériences différentes et interviennent différemment selon le contexte propre à chaque pays⁸. Pour établir une base de comparaison plus appropriée, il faut passer du concret à l'abstrait : à savoir, le système de représentation lui-même et les *modes de relations* qui sous-tendent ce système. Aussi, pour mener à bien une analyse comparative de ce type, il est essentiel de rejeter les idées reçues (et ethnocentriques) sur la nature et la signification des institutions afin d'étudier la dynamique complexe et parfois contradictoire de leur fonctionnement dans un *ensemble* plus vaste de relations sociales (à certains égards, propres à chaque pays).

C'est dans ce sens que l'on peut interpréter l'étude comparative de Regini (1995) sur l'évolution des modes de réglementation économique en Europe. Il part du constat que le déclin du cadre de réglementation politique keynésien/fordiste courant dans l'après-guerre, a ouvert la voie à de nouveaux types de « réglementation micro-sociale ». A une époque où diverses initiatives sont prises au niveau de l'entreprise pour restructurer l'organisa-

7. Il y a un parallèle intéressant à faire avec le raisonnement de Wever dans la comparaison qu'elle fait sur les changements intervenus dans les relations syndicales en Allemagne et aux Etats-Unis (1995 : 88). Elle soutient que ses études de cas confirment l'idée « que les comités d'entreprise ne sauraient avoir pour stratégie d'influer sur les résultats ni de parvenir à un total pouvoir co-décisionnaire sur le lieu de travail en se fondant uniquement sur leurs attributions légales. Celles-ci prouvent également que la représentation des intérêts des salariés va au-delà du droit. Pour qu'un comité d'entreprise puisse faire son travail efficacement, il doit pouvoir compter sur des moyens intellectuels tels que la capacité à concevoir des projets, élaborer une stratégie et anticiper sur les événements. Pour y arriver, le comité doit pouvoir avoir recours à des ressources extérieures, notamment le syndicat.

8. Cela évoque le propos bien connu selon lequel « *a trade union* » n'est pas « *un syndicat* », n'est pas « *eine Gewerkschaft* », n'est pas « *un sindacato* » ...

tion de la production et la dynamique des relations dirigeants-salariés, le poids des relations sociales telles qu'elles ont été officiellement instituées (au niveau national) diminue et « des modes de fonctionnement indirect et donc moins visibles » gagnent en importance (133). Que les représentants des salariés puissent acquérir ou non de l'influence sur ces modes de fonctionnement est une question de volonté, d'intelligence et de capacité d'organisation. Regini montre comment les représentants des salariés ont réussi, en Allemagne comme en Italie, à exercer une influence efficace dans le cadre de la « micro-concertation » et ont obtenu des résultats similaires par des voies très différentes et à partir de situations très différentes aussi.

Les approches comparatives fonctionnelles, malgré les avantages qu'elles présentent et les découvertes importantes qui peuvent en résulter, posent des problèmes qui leur sont propres : comment déterminer parmi les fonctions des syndicats celles qui sont communes et celles qui sont importantes ? Pour Engels et, plus tard, pour de nombreux exégètes marxistes, les syndicats étaient des « écoles de guerre » et leurs activités devaient être analysées sous cet angle. Des interprétations spécifiques (par exemple, les effets pervers dus à « l'aristocratie de la classe ouvrière » ou à la « bureaucratie syndicale ») ont été avancées pour expliquer les situations (de plus en plus fréquentes) où les syndicats ne semblaient pas fonctionner comme des vecteurs de la lutte des classes. La démarche de Perlman (1928) était à peu près diamétralement opposée. Il affirmait avec insistance que les syndicats étaient des réponses « organiques » à l'insécurité de l'emploi parce qu'ils offraient une base collective à la défense des intérêts professionnels des salariés face aux excès des patrons et aux incertitudes du marché. Toute visée socio-politique plus ambitieuse ne pouvait naître que d'interventions, en fin de compte destructrices, d'intellectuels socialistes.

Il n'y a pas de critère « scientifique » évident qui permette d'adopter ou de rejeter l'une ou l'autre de ces théories sur les fonctions du syndicalisme ni les préconisations méthodologiques qui en découlent pour l'analyse comparative. (Bien que chacune d'elle puisse être considérée dans une certaine mesure comme une lecture ethnocentrique qui ne parvient pas à identifier ni à évaluer la *variété* des formes et des fonctions de l'action syndicale). Ainsi, Waterman (1993) montre comment le concept de *syndicalisme-mouvement social* peut donner une nouvelle orientation aux études comparatives internationales, orientation qui répond sûrement aux préoccupations de nombreux militants et de nombreux permanents syndicaux dans beaucoup de pays. Mais le raisonnement qui sous-tend cette approche est d'ordre stratégique et politique.

Enjeux traitées par les syndicats

Une approche que l'on peut décrire comme « centrée sur une question particulière » présente certains points communs avec le cadre d'analyse comparative qui privilégie les fonctions (en fait, il n'est pas toujours possible de les distinguer clairement). Cette approche est défendue par Rothstein (1992 : 51) qui insiste sur le fait que « la théorie institutionnelle n'est pas suffisante, pour la simple raison que l'on a besoin d'une autre théorie pour déterminer *quels genres* d'institutions sont importantes et pour *quels genres de problèmes* ».

Comme exemple de cette approche, on peut citer l'article de Ross (1981) qui compare les réactions des syndicats de différents pays au fait que la « gestion keynésienne de la demande » devient moins efficace pour soutenir un marché du travail porteur. Ross soutient que les syndicats confrontés à ce problème ont la possibilité de réagir en développant une stratégie soit « progressive » soit « régressive », mais que ce qui entre dans ces deux catégories varie toujours d'un pays à un autre. Son catalogue d'options stratégiques (dont il n'est pas surprenant que certaines d'entre elles, 15 ans plus tard, apparaissent dépassées), comporte différents trains de mesures keynésiennes « enrichies ». Celles qu'il considère comme progressives impliquent de la part des syndicats un certain degré d'intervention (éventuellement radicale) pour influencer les choix d'investissement, que ce soit au niveau de l'entreprise ou au niveau macro-économique. Ainsi, les traditions et les institutions nationales peuvent faciliter certains types d'intervention tout en faisant obstruction à d'autres.

Une autre étude « centrée sur une question particulière » est celle qu'a réalisée Swenson (1989) sur deux pays. Il s'agit d'une comparaison détaillée des syndicats allemands et suédois. L'idée maîtresse de sa thèse est que les syndicats jouent un rôle essentiel dans la construction d'une « économie morale » qui impose au marché du travail des normes sociales, lesquelles influencent à la fois la part du revenu national revenant aux travailleurs et la distribution des revenus salariaux entre les différentes catégories de travailleurs. La question sur laquelle est centrée son approche est de savoir comment les changements intervenus dans la structure de l'emploi et des effectifs des syndicats (entre travailleurs manuels et cols blancs du secteur privé et du secteur public), combinés aux réactions du gouvernement et des employeurs confrontés aux baisses de compétitivité et aux déficits budgétaires, influent sur cette « économie morale ». Il montre comment les différences de contexte d'un pays à l'autre, y compris la structure interne propre à chaque mouvement syndical, ont provoqué des tensions qui dans le cas de la Suède ont conduit à des conflits intersyndicaux aigus mais qui en Allemagne sont restées davantage contrôlables.

Plus récemment, Golden (1997) a analysé les réactions de différents syndicats face au problème des licenciements collectifs. Pourquoi les syndicats ont-ils mené dans certaines cas des luttes acharnées qu'ils n'avaient aucune chance de gagner et qui ont fait subir de graves préjudices à leur capacité d'organisation tout en aboutissant pour les travailleurs concernés, à des résultats plus mauvais que ceux qui auraient pu être obtenus par la négociation ? La méthode de Golden, qui a étudié deux conflits dans l'industrie automobile (chez British Leyland en 1979-1980 et chez Fiat en 1980) et dans le charbonnage (au Japon en 1959-1960 et en Grande-Bretagne en 1984-1985), repose sur l'analyse des choix raisonnés. Sa conclusion est que dans chaque cas les décideurs syndicaux élaboraient leur stratégie avec logique mais à partir d'informations erronées. Cette conclusion n'est pas entièrement satisfaisante. Golden n'insiste pas suffisamment sur le fait que chez British Leyland, la rationalisation n'a nullement abouti à des mouvements de grèves de longue durée (en partie parce que les dirigeants syndicaux nationaux refusaient de cautionner cette solution), et là où les licenciements ont été négociés de façon pacifique, elle ne s'intéresse à aucun autre problème. Par conséquent, elle n'apporte aucun élément pour déterminer si les erreurs de calcul suffisent à expliquer « les défaites héroïques », sans parler d'expliquer pourquoi les dirigeants syndicaux se trompent dans certains cas et pas dans d'autres. Une autre interprétation acceptable serait que ce qui est à première vue le même problème (à savoir la perte d'un grand nombre d'emplois) revêt en fait un *sens* très différent selon le contexte.

C'est cette dernière thèse que formulent Locke et Thelen (1995). Ils soutiennent que l'importance donnée à des problèmes de toute évidence semblables varie considérablement selon les situations et les traditions des différents pays ; alors que des problèmes apparemment différents peuvent avoir la même résonance d'un pays à l'autre. Plus précisément, la façon dont s'est constituée au cours de leur histoire l'identité des mouvements syndicaux nationaux détermine les sujets qui sont susceptibles ou non d'entraîner des conflits. En conséquence, les auteurs suggèrent que le chercheur procède à des « comparaisons qui prennent le contexte en compte », ce qui implique de choisir dans chaque pays des problèmes qui constituent des défis de nature équivalente pour l'identité même des mouvements syndicaux. « En se concentrant sur la façon dont des structures institutionnelles différentes génèrent plus ou moins de rigidité ou de flexibilité, on peut mettre en évidence l'ensemble des éventuels « points de blocage » ... On découvre que ceux qui sont à l'origine des conflits les plus violents sont ceux qui touchent aux identités syndicales traditionnelles à un point tel que toute remise en cause des institutions entraîne en fait une remise en cause encore plus profonde du « projet syndical » (342).

Ainsi, Locke et Thelen soutiennent qu'aux Etats-Unis, « l'ancrage institutionnel du droit du travail dans l'entreprise (340) est le résultat des luttes des années 1930 et 1940, le système suppose une définition stricte des postes et un ordre de priorité fondé sur l'ancienneté pour les questions de promotion et de sécurité de l'emploi ». En conséquence, les pressions exercées par les employeurs en faveur d'une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail remettent en question les principes de l'action syndicale d'une façon que l'on ne retrouve pas dans la plupart des pays européens. En Allemagne, les efforts déployés par les employeurs pour obtenir une organisation plus flexible du temps de travail et un plus grand pouvoir de décision au niveau de l'entreprise dans la fixation des salaires « heurtent plus directement les fondements institutionnels ou idéologiques du pouvoir syndical » (343). A l'inverse, en Suède comme en Italie, bien que de façon très différente, l'égalitarisme est une composante essentielle du syndicalisme de l'après-guerre. En conséquence, les efforts menés en Suède pour augmenter les écarts de salaires entre les secteurs et dans un même secteur et l'abolition de la *scala mobile* en Italie, ont eu des effets perturbateurs qui ne se seraient pas produits dans d'autres contextes nationaux. Les auteurs insistent sur le fait qu'en mettant l'accent sur ce genre de problèmes, on peut développer une véritable analyse comparative en même temps que l'on approfondit sa compréhension de l'origine des différences entre pays.

Cette démarche est passionnante à plus d'un titre. Les institutions jouent un rôle important, mais différent dans des contextes différents. Le travail de l'analyste comparatiste consiste à expliquer pourquoi elles jouent ce rôle et quel est ce rôle. Des difficultés subsistent cependant. Le fait d'axer son étude sur des problèmes soulevés par la crise existentielle des mouvements syndicaux peut certainement apporter de grands éclaircissements, mais au prix d'un rétrécissement considérable du champ d'analyse. Les syndicats consacrent la plus grande partie de leur activité à des problèmes banals et routiniers ; c'est pourtant sur cette pratique quotidienne que leur capacité d'organisation et leur identité reposent, au moins partiellement. En tout cas, définir « l'identité syndicale traditionnelle » et par conséquent identifier les questions qui pour les syndicats représentent des défis majeurs, pose problème également. Comme nous l'avons dit précédemment, les syndicats sont des lieux de contestation. Dans tous les pays, il y aura toujours des conflits entre syndicats et au sein des syndicats au sujet de ce qui constitue principalement leur « vocation ». A bien des égards, la méthode de Locke et Thelen consiste à remonter des effets aux causes : en faisant des recherches sur des périodes de conflit intense (peut-être bien celles que Golden appelle les « défaites héroïques »), on peut appréhender la nature intrinsèque des mouvements syndicaux nationaux, mais sans pouvoir valider ses conclusions. Autrement dit, on tourne en rond. Finalement, on peut se poser la question de savoir dans quelle mesure les « comparaisons qui prennent en

compte les contextes nationaux » sont vraiment comparatistes. La logique qui sous-tend cette approche semble plutôt être que chaque contexte est singulier et que dans chaque pays l'évolution du mouvement syndical doit être analysée dans les termes qui lui sont propres.

3. Quelques idées en guise de conclusion

Les méthodes qui ont été présentées, centrées respectivement sur les institutions, les fonctions et sur des problèmes particuliers, comportent toutes les trois des points forts et des points faibles. Les structures institutionnelles varient considérablement d'un pays à l'autre, elles possèdent en temps normal une grande capacité d'adaptation et exercent une influence certaine sur les comportements des différents acteurs et sur leurs résultats. Néanmoins, en tant qu'« organisations intermédiaires » au centre de relations conflictuelles entre les salariés, les employeurs et les gouvernements, leur fonctionnement présente des similitudes qui vont bien au-delà des différences relevées entre les institutions des différents pays. En outre, l'importance des institutions (et des menaces qui pèsent sur elles) semble en fait varier selon le problème traité. Il en résulte qu'une analyse comparative efficace peut faire bon usage des éclaircissements apportés par chacune des trois méthodes. Toutefois, le travail de recherche reste dans une large mesure, difficile à rattacher sans hésitation à une seule de ces trois méthodes. Différents types d'approches peuvent aussi se révéler adéquats selon le niveau d'analyse (mouvements nationaux ou confédérations, syndicat de branche ou syndicat de métier), et selon le choix que l'on fait pour chaque pays étudié entre profondeur de l'analyse et ampleur du champ de l'analyse.

Serait-ce là la recette de l'éclectisme ? Peut-être bien. A plus d'un titre, les mouvements syndicaux sont des entités sociales singulières, plus que pour la plupart des autres organisations. On sait que le taux de syndicalisation, qui varie considérablement d'un pays à l'autre (de moins de 10 % à plus de 80 % en Europe), n'a pas son égal comme indicateur socio-politique, et cela incite à penser que les syndicats sont fondamentalement *non comparables* d'un pays à l'autre. On en tire la conclusion qu'une recherche sur les syndicats centrée sur la stratégie n'apporte que peu d'enseignements au-delà de la « leçon » négative selon laquelle stratégies et pratiques syndicales ne sauraient fonctionner à l'étranger de la même façon que dans le pays d'origine.

La recherche sur les syndicats, en particulier la recherche comparatiste, est un art plus qu'une science. En tant que chercheurs comparatistes, notre principale contribution tient à notre capacité à raconter une belle histoire crédible, une histoire qui éclaire à la fois notre contexte national et celui de « l'autre ». Notre intérêt pour l'inconnu (conjugué à notre volonté de comprendre ce qui est étrange dans ce qui nous est familier) peut nous aider à

faire des découvertes importantes et originales. Passer de cet intérêt à un discours comparatif et à l'énoncé de nos conclusions nécessitera toujours une dose d'alchimie.

Références bibliographiques

- Abrahamson B. (1993), « Union Structural Change », *Economic and Industrial Democracy*, 14, pp.399-421.
- Bamber G.J., Lansbury R.D. (eds) (1987), *International and Comparative Industrial Relations*. London, Allen and Unwin (2nd edn 1993).
- Banks J. A. (1974), *Trade Unionism*. London, Collier-Macmillan.
- Cella G.P., Treu T. (1993), *National Trade Union Movements*. In R. Blanpain and C. Engels, eds, *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialised Market Economies*, Deventer, Kluwer, 3rd edn, pp.281-314, (original edn 1982).
- Clegg H.A. (1976), *Trade Unions Under Collective Bargaining*. Oxford, Blackwell.
- Cole G.D.H. (1913), *The World of Labour*. London, Bell.
- Crouch C. (1993), *Industrial Relations and European State Traditions*. Oxford, Clarendon Press.
- Gardner M. (1995), *Labor Movements and Industrial Restructuring*. In K.S. Wever and L. Turner, eds, *The Comparative Political Economy of Industrial Relations*, pp.33-70. Wisconsin, IRRRA.
- Golden M. (1997), *Heroic Defeats: The Politics of Job Loss*. Cambridge, Cambridge UP.
- Gourevitch P., Martin A., Ross G., Allen C., Bornstein S., Markovits A. (1984), *Unions and Economic Crisis: Britain, West Germany and Sweden*. London, Allen and Unwin.
- Hall P.A. (1986), *Governing the Economy*. Cambridge, Polity.
- Hancké B. (1993), « Trade Union Membership in Europe, 1960-1990 », *British Journal of Industrial Relations*, 31, pp.593-613.
- Hantrais L., Mangen S. (eds) (1996), *Cross-National Research Methods in the Social Sciences*. London, Pinter.
- Hege A. (1996), *Trade Union Identity and Workplace Representation: Do Works Councils Make a Difference? Coventry, IRRU, University of Warwick*.
- Hege A., Dufour C. (1995), « Decentralization and Legitimacy in Employee Representation », *European Journal of Industrial Relations*, 1, pp.83-99.
- Hibbs D. (1978), « The Political Economy of Long-run Trends in Strike Activity », *British Journal of Political Science*, 8, pp.153-77.
- Kane E., Marsden D. (1988), « The Future of Trade Unionism in Industrialised Market Economies », *Labour and Society*, 13, pp.109-24.
- Kochan T. A. (1980), *Collective Bargaining and Industrial Relations*. Homewood, Irwin.

- Kochan T.A., McKersie R.B., Cappelli P. (1984), « Strategic Choice and Industrial Relations Theory », *Industrial Relations*, 23, pp.16-39.
- Korpi W., Shalev M. (1979), « Strikes, Industrial Relations and Class Conflict in Capitalist Societies », *British Journal of Sociology*, 30, pp.164-87.
- Lange P.M., Ross G., Vannicelli M. (1982), *Unions, Change and Crisis: French and Italian Union Strategy and the Political Economy*. London, Allen and Unwin.
- Locke R.M., Thelen K. (1995), « Apples and Oranges Revisited: Contextualized Comparisons and the Study of Comparative Labor Politics », *Politics and Society*, 23, pp.337-67.
- Martin R.M. (1989), *Trade Unionism: Purposes and Forms*. Oxford, Clarendon Press.
- Michels R. (1915), *Political Parties*. New York, Dover.
- Olson M. (1982), *The Rise and Decline of Nations*. New Haven, Yale UP.
- Perlman S. (1928), *The Theory of the Labor Movement*. New York, Macmillan.
- Pontusson J. (1992), Introduction: Organizational and Political-Economic Perspectives on Union Politics. In M. Golden and J. Pontusson, eds, *Bargaining for Change*, Ithaca, Cornell UP, pp.1-41.
- Poole M. (1986), *Industrial Relations: Origins and Patterns of National Diversity*. London, Routledge.
- Przeworski A., Teune H. (1970), *The Logic of Comparative Social Inquiry*. New York, Wiley.
- Regini M. (1995), *Uncertain Boundaries*, Cambridge. Cambridge UP.
- Rose R. (1991), « Comparing Forms of Comparative Analysis », *Political Studies*, 39, pp.446-62.
- Ross G. (1981), « What Is Progressive About Unions? », *Theory and Society*, 10, pp.609-43.
- Rothstein B. (1992), Labour Market Institutions and Working-Class Strength. In S. Steinmo, K. Thelen and F. Longstreth, eds, *Structuring Politics*, pp.33-56. Cambridge, Cambridge UP.
- Schregle J. (1981), « Comparative Industrial Relations: Pitfalls and Potential », *International Labour Review*, 120, pp.15-30.
- Shalev M. (1980), « Industrial Relations Theory and the Comparative Study of Industrial Relations and Industrial Conflict », *British Journal of Industrial Relations*, 18, pp.26-43.
- Shorter E., Tilly C. (1974), *Strikes in France 1830-1968*. Cambridge, Cambridge UP.
- Sisson K. (1987), *The Management of Collective Bargaining*. Oxford, Blackwell.
- Streeck W. (1987), « The Uncertainties of Management in the Management of Uncertainty », *Work, Employment and Society*, 1, pp.281-308.

- Streeck W. (1992), *Social Institutions and Economic Performance*. London, Sage.
- Sturmthal A. (1972), *Comparative Labor Movements*. Belmont, Wadsworth.
- Swenson P. (1989), *Fair Shares: Unions, Pay and Politics in Sweden and West Germany*. Ithaca, Cornell UP.
- Thelen K., Steinmo S. (1992), Historical Institutionalism in Comparative Politics. In S. Steinmo, K. Thelen and F. Longstreth, eds, *Structuring Politics*, pp.1-31. Cambridge, Cambridge UP.
- Turner L. (1991), *Democracy at Work*. Ithaca, Cornell UP.
- van de Vall, M. (1970), *Labor Organizations*. Cambridge, Cambridge UP.
- Visser J. (1988), « Trade Unionism in Western Europe », *Labour and Society*, 13, pp.125-82.
- Visser J. (1994), European Trade Unions: the Transition Years. In R. Hyman and A. Ferner, eds, *New Frontiers in European Industrial Relations*, pp.80-107. Oxford, Blackwell.
- von Beyme K. (1980), *Challenge to Power: Trade Unions and Industrial Relations in Capitalist Countries*. London, Sage.
- Wallerstein M. (1989), « Union Organization in Advanced Industrial Democracies », *American Political Science Review*, 83, pp.481-501.
- Waterman P. (1993), « Social Movement Unionism », *Fernand Braudel Center Review*, 16, pp.245-78.
- Western B. (1993), « Postwar Unionization in Eighteen Advanced Capitalist Countries », *American Sociological Review*, 58, pp.266-82.
- Wever K. S. (1995), *Negotiating Competitiveness*. Boston, Harvard Business School Press.

