

La recherche comparative sur le syndicalisme : état des lieux

Richard Hyman

Volume 30, Number 2, Fall 1998

Le syndicalisme

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/001359ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/001359ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Les Presses de l'Université de Montréal

ISSN

0038-030X (print)

1492-1375 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Hyman, R. (1998). La recherche comparative sur le syndicalisme : état des lieux. *Sociologie et sociétés*, 30(2), 11–30. <https://doi.org/10.7202/001359ar>

Article abstract

This article is concerned with problems of comparative research and analysis in industrial relations, and in particular with cross-national comparison of trade unions. Comparison is of both practical and theoretical importance, but is fraught with difficulties, in part because of the paradox involved in attempting to generalise concerning national instances which are in so many respects unique. The author considers three different approaches to analysis, in terms respectively of institutions, functions and issues. In conclusion the article emphasises the iterative nature of research and analysis and insists that even if the goal of satisfactory cross-national comparison may be unattainable, its pursuit is both necessary and valuable.

La recherche comparative sur le syndicalisme : état des lieux¹



RICHARD HYMAN

Traduction : Suzanne Mineau

Dans cet article, nous analyserons pourquoi et comment des comparaisons entre pays peuvent servir à l'étude du syndicalisme et surtout, nous nous interrogerons sur la possibilité d'établir de telles comparaisons. Ce faisant, nous nous appuyerons tant sur des réflexions personnelles que sur la littérature dans ce domaine, des sources surtout anglophones étant privilégiées.

Dans la première section, nous tenterons de montrer qu'une grande partie des soi-disant études comparatives en relations industrielles ne remplissent pas leur objectif puisque, pour comparer, il faut présenter et analyser systématiquement des données plurinationales en vue de trouver une explication plausible aux similitudes et aux différences identifiées. Dans la deuxième section, certaines controverses bien connues touchant la nature des méthodes comparatives seront présentées. On verra que les conceptions qui s'affrontent reflètent l'opposition habituelle entre les traditions méthodologiques nomothétique et idiographique. Nous tenterons par ailleurs de montrer qu'il est nécessaire et possible d'adopter une approche itérative qui combine des aspects des deux traditions. Dans la troisième section, la plus longue, nous étudierons quelques problèmes que suscite la recherche comparative sur le syndicalisme, en raison de la nature émergente et contestée de l'identité syndicale. Trois grands types d'approche sont analysés : l'approche institutionnelle, l'approche fonctionnelle et l'approche thématique. Nous montrerons qu'en nous interrogeant sur les caractéristiques nationales distinctes dont ont hérité les différents syndicalismes, il est possible de construire une base pour l'intégration de ces différentes approches. Pour terminer, nous considérerons certains problèmes que posent tant des traditions de recherche distinctes que des modes de conceptualisation proprement nationaux des processus de relations industrielles. Nous appellerons donc à une plus grande ouverture d'esprit en vue d'améliorer la compréhension entre les nations, entre les communautés linguistiques ainsi qu'entre les syndicalistes et les chercheurs universitaires.

1. Une première version de cet article a été présentée dans le cadre d'un séminaire de l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) à Paris en juin 1997. Je remercie de leurs commentaires les participants à ce séminaire ainsi que Roy Adams.

1. PROBLÈMES PROPRES À L'ANALYSE COMPARATIVE DES RELATIONS INDUSTRIELLES

Pourquoi ceux qui étudient le syndicalisme ou, plus généralement, les relations industrielles devraient-ils s'intéresser aux comparaisons plurinationales ? Il existe deux réponses bien connues à cette question, l'une analytique et l'autre pratique.

Tout d'abord, les analyses comparatives sont indispensables si nous voulons trouver des explications solides et élaborer des théories générales. La littérature en relations industrielles est parsemée de généralisations que l'on suppose universelles, mais qui sont en fait le fruit de circonstances spatio-temporelles. Par exemple, dans les années 1950 et 1960, les auteurs américains ont souvent parlé de la dynamique de la « maturation syndicale », grâce à laquelle le radicalisme initial du mouvement ouvrier était marginalisé ou ritualisé, les objectifs politiques généralement rejetés et le militantisme abandonné ou compartimentalisé ; les dirigeants syndicaux pouvaient dès lors se concentrer sur la routine de la conclusion des négociations collectives et obtenir suffisamment d'améliorations matérielles pour contenter leur base. Or, une analyse comparative solide aurait démontré que l'expérience américaine était exceptionnelle à bien des égards, et ce en raison des caractéristiques propres au syndicalisme américain ainsi qu'à l'environnement économique et politique dans lequel évoluaient les syndicats. Rétrospectivement, on s'aperçoit qu'il s'agissait d'une période très provisoire d'accommodements entre le « grand capital » et les « grands syndicats », rendus possibles par une phase expansionniste de la production « fordiste » et par l'hégémonie américaine dans le monde ; sans ces préalables, des relations industrielles « institutionnalisées » auraient tourné au chaos. Plus récemment, et de façon beaucoup plus sophistiquée, Kochan (1980) a publié un manuel sur les relations industrielles qui présente de nombreuses généralisations fondées sur la pratique américaine, sans toutefois que l'auteur teste leur applicabilité ailleurs. Pourtant, seules des enquêtes dans d'autres milieux nous permettent de découvrir si un modèle d'explication vaut pour un contexte particulier ; lorsque nos explications se vérifient sur une longue période et dans de nombreux milieux, nous pouvons présumer avoir découvert une généralisation solide ; dans le cas contraire, on est amené à rechercher quels facteurs conjoncturels peuvent expliquer les différences (Przeworski et Teune, 1970 ; Bean, 1987)².

L'autre intérêt des recherches comparatives tient à leur utilité pour qui veut tirer des leçons et repérer la « meilleure ligne d'action³ ». Citons quelques exemples simples. L'expérience du syndicat allemand IG Metall, en lutte en 1984-1985 pour obtenir une réduction de la semaine de travail, a été étroitement étudiée par son homologue britannique avant que ne soit lancée la campagne de ce dernier à la fin de la décennie. Les « accords » entre la confédération des syndicats australiens et le gouvernement travailliste des années 1980 ont été inspirés en grande partie par les idées européennes sur le « partenariat social » (qui contraste radicalement avec la tradition militante des relations industrielles australiennes). Quand ils ont voulu tracer de nouvelles orientations politiques, les syndicats italiens, notamment la principale fédération (la CGIL ex-communiste), ont analysé ce qui se faisait en Suède et en Allemagne. Dans les années 1990, la fédération syndicale de Grande-Bretagne (le Trades Unions Congress) et plusieurs de ses syndicats membres se sont inspirés des campagnes d'organisation novatrices de leurs homologues américains et australiens dans leurs efforts pour renverser la tendance à la baisse des effectifs syndicaux qui les affligeait depuis près de deux décennies. Nous pourrions nous poser en passant la question suivante : Jusqu'à quel point les motifs « intellectuels » et « pratiques » qui nous incitent à effectuer des recherches comparatives sont-ils compatibles ? Si nous croyons que l'unité entre la théorie et la pratique représente plus qu'un simple slogan, il y doit y avoir compatibilité entre ces motifs. Dans bien des pays, l'histoire des relations industrielles a été marquée par l'échec d'efforts maladroits de « transplantation » de politiques

2. Dans un exposé dont je n'ai pris connaissance qu'après avoir rédigé la première version de cet essai, Rose (1991) appelle de telles analyses « faux universaux ». Kochan lui-même a suivi par la suite la logique de ce raisonnement en participant à l'élaboration d'un certain nombre de projets de recherche internationale.

3. Pour diverses analyses de la recherche axée sur la politique de différents pays, voir Hantrais et Mangen (1996).

et d'institutions qui s'étaient révélées une réussite ailleurs, mais dont on n'avait pas saisi les fondements contextuels.

On abuse beaucoup de la notion de comparativité en relations industrielles. En effet il n'y a pas de comparaison sans analyse croisée *systématique* de phénomènes à la fois similaires et différents. Comme nous l'avons dit précédemment, la comparaison enrichit la théorie et les généralisations tout en étant éclairée par ces dernières. Face à un tel critère, on peut dire que beaucoup de travaux soi-disant comparatifs ne méritent pas cette appellation⁴. Les recherches faussement comparatives en relations industrielles peuvent prendre au moins cinq formes différentes.

La première est l'étude plurinationale qui présente des comptes rendus séquentiels de l'expérience de chaque pays (dans un livre où sont souvent colligés des textes d'auteurs différents), sans se livrer, ou si peu, à une analyse comparative. L'ouvrage populaire de Bamber et Lansbury (1987) en constitue un exemple patent. En ce qui concerne spécifiquement la recherche sur le syndicalisme, on peut aussi citer les études volumineuses effectuées par l'équipe de Harvard au début des années 1980 (Lange et coll., 1982 ; Gourevitch et coll., 1984). Les longs exposés des expériences nationales sont à peine utilisés à des fins comparatives.

Une deuxième approche est taxinomique. Le but, dans ce cas, est de classer les cas nationaux par catégories, et cet objectif l'emporte sur toute tentative d'analyse et d'explication. Un exemple souvent cité est l'essai de Cella et Treu (1993), dont le principal objectif semble être l'établissement d'une classification⁵. Il en va de même de la soi-disant analyse comparative de Poole (1986), qui se sert d'un cadre conceptuel néo-wébérien comme mode d'organisation plutôt que comme outil explicatif.

Une troisième approche, très répandue, pourrait s'appeler le « catalogue de la diversité ». Les différences nationales sont répertoriées, mais sans beaucoup d'efforts systématiques d'explication. Voici quelques exemples. Sturmthal (1972) passe en revue de façon intéressante différents modes de développement nationaux, et Banks (1974) compare deux par deux des pays fort différents en se concentrant sur des aspects précis de leurs structures et fonctionnements syndicaux ; toutefois, ni l'un ni l'autre ne nous fournissent d'instruments efficaces en vue de formuler des généralisations. Windmuller (1974) décrit, dans une « étude comparative », le développement des négociations collectives dans différents pays, mettant en relief la diversité des institutions et des pratiques⁶, et von Beyme (1980) fait le relevé d'une gamme particulièrement large d'expériences nationales ; dans ces deux cas, la seule ligne directrice semble résider dans l'ampleur et la persistance des variations. Bien sûr, on peut légitimement considérer que la diversité est l'essence même du syndicalisme et qu'en d'autres termes, chaque syndicalisme national, voire fédération ou syndicat local..., sont des cas particuliers soumis à des dynamiques causales distinctes et que, par conséquent, toute généralisation se révèle impossible. Ce raisonnement (et certains courants de l'approche sociétale peuvent sans doute être interprétés ainsi) se défend, même s'il semble conclure à l'inutilité de la recherche plurinationale ; toutefois, ceux qui adoptent l'approche du « catalogue de la diversité » ne prônent pas ouvertement une telle position.

Une quatrième variante d'« analyse qui n'est pas vraiment comparative » s'appuie sur des exercices mathématiques complexes assortis de séries de données plurinationales. Pour de tels exercices, les données statistiques sur les effectifs des syndicats constituent un matériel très fécond. L'approche type consiste à présenter des modèles complexes de relations entre une série de variables et d'ensuite procéder à une analyse de régression suivie d'un bref exposé des

4. Il ne s'agit pas d'un problème propre aux relations industrielles. En parlant d'une discipline qui possède une tradition bien établie de recherche et d'enseignement comparatifs, Sartori (1994, p. 14-15) insiste sur le point suivant : « un domaine appelé politiques comparatives est densément peuplé de non-comparables par des universitaires qui n'ont ni intérêt ni idée ni formation en matière de comparaisons ».

5. Cet essai a d'abord paru dans un livre publié en 1982 et il a été réédité presque sans modifications dans les éditions subséquentes.

6. Dans une autre étude publiée à peu près à la même époque et traitant de l'autorité des confédérations syndicales, Windmuller (1975) présente une analyse comparative systématique en analysant les structures nationales des organisations syndicales en fonction de trois critères et en évaluant un éventail de possibilités qui expliqueraient les tendances repérées.

résultats⁷. Le principal objectif de ces travaux est apparemment d'*établir* des relations statistiques plutôt que d'*expliquer* celles-ci.

Une exception mérite d'être soulignée. Il s'agit d'une étude qui se classe dans l'approche « institutionnelle » que nous analyserons plus loin, soit la tentative de Blanchflower et Freeman (1992) d'expliquer la forte baisse des effectifs des syndicats américains à partir des années 1970, alors que les syndicats dans la plupart des autres pays de l'OCDE connaissaient une vitalité accrue. Des considérations sur les origines de la situation aux États-Unis viennent étayer l'analyse statistique. Selon les auteurs, en effet, la structure décentralisée des négociations collectives aux États-Unis a entraîné une différence beaucoup plus marquée en matière de coûts de main-d'œuvre entre les lieux de travail syndiqués et non syndiqués que là où les négociations étaient plus centralisées ou que là où les législations prévoyaient des mécanismes d'extension des ententes négociées. Dans les périodes difficiles, les employeurs étaient ainsi fortement incités à adopter des mesures visant à exclure les syndicats. Les auteurs exposent et cherchent à contrer deux objections possibles à leur thèse : d'une part, le cas du Canada tend à démentir leur raisonnement ; et d'autre part, le sens de leur explication causale pourrait être inversé. Que cette étude soit jugée convaincante ou non, il n'en reste pas moins qu'elle représente, du point de vue méthodologique, une application exemplaire de l'analyse comparative.

La cinquième approche englobe une longue tradition de travaux qui se servent de façon sélective, et souvent quelque peu arbitraire, de données plurinationales pour renforcer ce qui constitue essentiellement une analyse à dimensions nationales. Un exemple précis de cette approche nous est donné par Michels (1915), qui utilisait de façon peu systématique des exemples étrangers en vue d'étayer sa thèse sur l'existence d'une « loi d'airain de l'oligarchie », thèse s'alimentant surtout de la désillusion de l'auteur face au mouvement ouvrier social-démocrate allemand. À l'opposé, Cole (1913) décrit un « monde du travail » qui vérifierait implicitement sa thèse de la nécessité du syndicalisme industriel et validerait un projet de transformation sociale ainsi qu'une mobilisation collective. Sur ces trois questions, une pré-sentation fine des pratiques syndicales à l'étranger aurait pu être opposée au caractère figé du syndicalisme britannique. L'étude plus récente de Van de Vall (1970) peut être considérée comme une variante plus subtile de la même approche. L'auteur suggère que le fait que les syndicats insistent de plus en plus pour obtenir une réglementation socio-économique à l'échelle nationale, d'une part, tandis que les simples travailleurs défendent de plus en plus des intérêts catégoriels et individuels, d'autre part, est source de tensions. Selon l'auteur, ce hiatus est comblé par un système « polyarchique » de contrôle, où dirigeants nationaux et militants locaux s'entendent sur des objectifs similaires. On pourrait dire que cette dynamique, qui est présentée comme une tendance, jouait particulièrement dans les relations industrielles aux Pays-Bas à l'époque des premières décennies de l'après-guerre. À supposer qu'on puisse identifier les mêmes tensions dans d'autres pays, les données présentées ne justifient guère qu'on généralise l'exemple hollandais sans plus de précautions.

2. LES MÉTHODES COMPARATIVES

Que devons-nous considérer comme une « véritable » recherche comparative ? À quoi la reconnaît-on ? Il n'existe pas de réponse toute faite à ces questions, qui suscitent depuis longtemps d'énormes controverses. Comme le fait remarquer Øyen (1990, p. 1), « tous les problèmes éternels et non résolus de la recherche sociologique apparaissent lorsqu'on entreprend des études plurinationales ».

7. Citons à titre d'exemples, choisis plus au moins au hasard, Wallerstein (1989) et Western (1993). Mais il faut mentionner que Western (1998), publié alors que le présent article était sous presse, propose une analyse subtile du débat sur les mérites respectifs de l'analyse quantitative et de l'analyse qualitative ; de plus, les enjeux méthodologiques des analyses comparatives du syndicalisme sont discutés. Voir Bruce Western (1998), *Between Class and Market : Postwar Unionization in the Capitalist Democracies*, Princeton, N. J., Princeton University Press.

Les expressions « comparatives » et « plurinationales » (ou « plurisociétales ») sont depuis toujours considérées comme des synonymes, et nous nous conformons à cet usage. Néanmoins, on fait souvent valoir que *toutes les sciences sociales* sont comparatives, et cela même lorsqu'on considère un seul pays (ou, à l'inverse, même lorsqu'il s'agit d'une étude abstraite ne s'appuyant sur aucun contexte national concret). En effet, une approche est dite scientifique dans la mesure où elle cherche à établir et à expliquer les similitudes et différences entre les cas étudiés. Par conséquent, y a-t-il quelque chose qui distingue qualitativement une recherche plurinationale ?

Une réponse répandue consiste à dire que les comparaisons entre pays sont, d'un point de vue opérationnel, semblables aux expériences en sciences naturelles. Qu'il s'agisse de la physique ou de la chimie, il est possible de modifier certaines conditions tout en maintenant inchangées les autres variables et de déterminer ainsi, grâce aux résultats obtenus, des variations qui donneront lieu à des hypothèses causales testables. Une telle manipulation de l'objet de l'enquête est rarement possible en sciences sociales ; on peut néanmoins se rapprocher de la méthode expérimentale en comparant des cas nationaux semblables à certains égards et différents à d'autres. Par exemple, si nous avançons que la force traditionnelle du courant communiste au sein des syndicats français tient surtout à une industrialisation tardive combinée à un équilibre historique entre les forces catholiques et laïques, on pourra examiner les mouvements ouvriers de pays dont l'histoire offre des combinaisons différentes (industrialisation ancienne/récente et équilibre faible/fort entre forces laïques et catholiques) et comparer alors l'influence du courant communiste. Cette stratégie semble, sous une forme simplifiée, celle qu'ont adoptée Lipset et Rokkan (1967) dans leur étude classique de la dynamique des systèmes de partis ; c'est aussi la stratégie qu'ont formalisée Przeworski et Teune (1970) ainsi que Ragin (1987) en se servant de l'algèbre booléenne.

Une notion précise de ce qui est comparable sous-tend ce modèle de méthode comparative. En effet, pour Przeworski et Teune, de véritables comparaisons entre pays impliquent essentiellement que l'on remplace des facteurs nationaux d'identification par des descriptions « décontextualisées » qui permettent d'avancer des énoncés théoriques potentiellement universels de la forme de « Si x , alors y ». De même, Rose (1991, p. 447) fait valoir que « pour pouvoir être reliées horizontalement par-delà les frontières nationales, les données empiriques doivent aussi être reliées verticalement, c'est-à-dire qu'elles doivent pouvoir se rattacher à des concepts suffisamment abstraits pour franchir les frontières nationales ». Par conséquent, une étude comparative des effectifs des syndicats européens, par exemple, devrait permettre de tirer des conclusions du genre : Lorsque les syndicats jouent un rôle juridiquement reconnu dans l'administration des prestations d'assurance-chômage, le nombre de leurs membres est plus élevé et plus stable que lorsqu'ils ne jouent pas ce rôle.

Ce qui sous-tend cette thèse, c'est que les nations ou les sociétés sont des agrégats de variables que l'analyse peut en principe isoler. Une opinion opposée veut que l'*interrelation* des éléments de chaque ensemble sociétal rende ces éléments si intimement liés à un contexte qu'il est nécessaire d'analyser chaque cas national de manière holistique : il n'y aurait donc pas de variables, mais seulement des différences. Des comparaisons peuvent montrer *comment* les choses fonctionnent de façon différente dans tel ou tel contexte national, sans pour autant qu'il soit possible d'expliquer *pourquoi*. Dans cette optique, on pourrait dire que si les conseils ouvriers de l'Allemagne favorisent une coopération qui accroît la productivité, cette situation reflète peut-être en partie une dynamique prévisible chaque fois que le législateur crée des institutions de représentation dotées de droits et de responsabilités, comme c'est le cas pour les conseils ouvriers allemands (que l'on ne retrouve en fait nulle part ailleurs dans le monde). En revanche, on pourrait faire valoir que cette situation reflète un héritage idéologique, une structure économique et une histoire politique qu'il est impossible de reproduire ailleurs. Le chercheur pourrait en effet donner à toutes les caractéristiques étudiées une importance explicative en les élevant au rang de concepts abstraits, mais leur combinaison ne pourrait valoir que pour l'Allemagne. On ne sait pas à coup sûr ce qui arriverait si les conseils ouvriers allemands étaient reproduits dans un pays nouvellement démocratisé comme la Hongrie ou l'Afrique du Sud. (En fait, c'est une institution beaucoup plus faible qui a été adoptée

dans le second et qui est envisagée dans le premier.) Mais en supposant que de telles expériences soient réalisées, leurs résultats ne nous renseigneraient guère sur les conséquences qu'elles auraient dans des pays comme la Grande-Bretagne ou les États-Unis.

La querelle méthodologique qui oppose les partisans de ces deux positions est liée à un débat plus général sur la nature des sciences sociales : sont-elle nomothétiques (recherchent-elles des généralisations abstraites similaires à des lois) ou idiographiques (cherchent-elles à apprendre ce qui est contextuellement unique) ? Beaucoup soutiennent évidemment qu'elles tentent d'être les deux ; comme le dit Galtung (1990, p. 108), « bien que totalement différents, ces deux points de vue ne doivent pas être considérés comme diamétralement opposés, irréconciliables ou s'excluant mutuellement ».

La pensée, comme le langage, présuppose des catégories générales qui englobent tous les cas partageant certaines caractéristiques et excluent tous ceux qui ne les possèdent pas. On ne peut décrire les cas individuels que dans des termes qui s'appliquent de façon générale. Cependant, cela ne signifie pas que tous les phénomènes qu'on fait tomber dans la même catégorie (représentant syndical, grève, convention collective...) sont identiques. « Les catégories n'impliquent pas une même identité, mais une similitude [...] Toute catégorie, si petite soit-elle, permet des variations internes. » (Sartori, 1994, p. 17.) De la même façon, toute généralisation est une simplification extrême, mais c'est inévitable si nous voulons agir à l'intérieur de notre monde et le comprendre.

En analysant les répercussions des comparaisons entre les pays, Rose (1991, p. 447) utilise le concept de « variabilité limitée » ; quiconque entreprend une recherche comparative, dit-il, constate aussitôt des différences entre les pays. Néanmoins, quiconque persiste à faire une analyse comparative avec des catégories élargies constate également que ces différences ont des limites. » Parallèlement, Dogan et Pelassy (1990, p. 10) font valoir la nécessité de « concevoir l'impérialisme en général pour pouvoir percevoir les particularités de l'impérialisme de Rome, de l'impérialisme colonial de la Grande-Bretagne, de l'impérialisme soviétique à l'égard de ses satellites ou de l'impérialisme économique des États-Unis ». Deux conséquences découlent de cet argument. En premier lieu, l'application de catégories analytiques à différents pays n'est pas nécessairement ethnocentriste, bien qu'elle puisse l'être, comme ce fut le cas d'une grande partie de la littérature sur le « développement économique », il y a quelques décennies. C'est pourquoi on dit généralement que *De la démocratie en Amérique* de Tocqueville représente un ouvrage comparatif important, en ce sens que ses thèmes et ses catégories façonnés par l'expérience européenne (notamment par les problèmes qu'a connus la démocratie dans la France post-révolutionnaire) fournissent des aperçus lumineux sur la société américaine *comme* sur la société européenne⁸. En deuxième lieu, un des objectifs de la recherche plurinationale est de tester et d'explorer les limites de ce qui est unique. « Paradoxalement, on ne peut démontrer ce qui est unique que par des comparaisons systématiques qui distinguent un pays de tous les autres en tant que cas déviant dans un univers donné » (Rose, 1991, p. 450). C'est ainsi qu'il est nécessaire d'examiner au moyen d'une analyse comparative le « caractère exceptionnel » souvent attribué, par exemple, aux relations industrielles en France ou au mouvement ouvrier aux États-Unis.

Il s'ensuit donc qu'une recherche comparative est un processus itératif alimenté en partie par la confrontation de différentes approches méthodologiques. Par exemple, des propositions explicatives (des intuitions ?) qui ressortent d'une recherche idiographique peuvent être « testées »⁹ de façon systématique par des chercheurs nomothétistes ; des cas marginaux ou déviants, voire des catégorisations qui soulèvent le doute dans les travaux de ces derniers, peuvent être approfondis au moyen d'une analyse holistique. On peut en un sens considérer cette démarche comme une façon de transcender les oppositions souvent stériles entre la recherche quantitative et qualitative (Bryman,

8. Rose (1991, p. 454) parle dans ce cas d'une « étude de cas extravertie ». Smelser (1976) commence son étude des premiers théoriciens de l'analyse comparative par un examen des écrits de Tocqueville, bien qu'il juxtapose deux œuvres bien différentes de ce dernier, l'une sur l'Amérique, l'autre sur la France.

9. J'utilise le mot « tester » sous toute réserve puisque, à mon avis, la recherche a pour objectif la validation et le raffinement des généralisations ; il est impossible de définir ce qu'est la vérification ou l'invalidation (Hyman, 1994).

1988). Par ailleurs, elle constitue une réponse à Sartori (1994, p. 15), qui insiste sur le fait que l'objet d'une comparaison n'est pas d'expliquer mais de « contrôler (vérifier ou invalider) les généralisations ». Dans ce cas, la réplique évidente est de se demander d'où proviennent les généralisations (les explications). Dans la recherche comparative, formuler et « tester » des généralisations explicatives sont deux éléments nécessaires se conditionnant mutuellement. Ce faisant, nous sommes en mesure d'en arriver peut-être à une compréhension plus profonde et plus juste des différences dans la similitude et des similitudes dans la différence.

3. LA RECHERCHE COMPARATIVE SUR LE SYNDICALISME : IDENTIFICATION DES ENJEUX ET DE QUELQUES SOLUTIONS

Nous avons jusqu'ici parlé indifféremment des recherches comparatives sur le syndicalisme et sur les relations industrielles. Pourtant, les syndicats constituent-ils simplement un élément des relations industrielles ou représentent-ils, du moins par des aspects importants, un domaine d'étude à part ? Faire des syndicats des objets de recherche distincts soulève des problèmes importants. Les syndicats sont avant tout des organisations *contestées* ; dans n'importe lequel d'entre eux, on peut trouver des avis conflictuels sur ses buts, ses objectifs prioritaires, le mode d'action approprié, son fonctionnement interne. De telles ambiguïtés s'accroissent lorsque nous tentons une analyse comparative entre pays ; des questions comme *Qu'est-ce qu'un syndicat ?* ou *Que signifie être membre d'un syndicat ?* reçoivent des réponses très différentes selon le contexte national. Il n'existe pas de définition neutre de l'identité syndicale.

En fait, cette difficulté n'est pas propre aux syndicats. Toute organisation est une entité sociale émergente, un terrain de luttes internes et externes pour la définition et la délimitation de ses buts et activités. La vogue actuelle des « énoncés de mission » corporatifs, qui ne sont essentiellement que des tentatives futiles de mettre fin à ces luttes, montre bien que comprendre ce que représente une entreprise, une université, un ministère ne va pas de soi. Néanmoins, ce qui distingue les syndicats de la plupart des autres organisations, c'est leur logique *représentative* ainsi que, dans la plupart des cas, une adhésion proclamée à des principes démocratiques. Une déclaration autoritaire du but et de la nature de ce type d'organisation demeure particulièrement fragile.

Dans cette section, nous présenterons un aperçu de certaines réponses à ce problème, c'est-à-dire des exemples de recherche comparative qui se centrent sur les institutions, sur les fonctions ou sur des questions précises. Nous analyserons ensuite brièvement la thèse selon laquelle le niveau national ne représente plus un niveau d'analyse adéquat, s'agissant de comparaisons entre pays.

LES INSTITUTIONS

S'il y a une prémisse analytique qui domine la recherche anglo-américaine récente, c'est bien le principe selon lequel « les institutions sont importantes ». Le cadre institutionnel des relations industrielles, établi par une législation ou par des « compromis historiques » entre les organisations de travailleurs et les employeurs (Sisson, 1987), donne naissance à des normes, des pratiques et des attentes mutuelles qui génèrent une force d'inertie considérable (Olson, 1982 ; Streeck, 1987). Les différences nationales dans le domaine des relations industrielles, qu'il s'agisse du fonctionnement ou des « résultats », tendent donc à se pérenniser, contrecarrant les pressions en faveur d'une convergence.

En ce qui a trait aux syndicats, Clegg (1976) présente ce qui constitue sans doute l'application la plus systématique de cette approche. Il soutient explicitement que des caractéristiques clés de l'organisation et de l'action syndicales, comme le taux de syndicalisation, la structure syndicale, la distribution du pouvoir et le comportement gréviste, sont le produit d'un système de négociations collectives propre à une nation, du moins dans les pays (et il y a évidemment de nombreuses exceptions) où la négociation collective elle-même est la grande priorité des syndicats. Clegg établit des distinctions en fonction du poids politique des négociations (le pourcentage de la main-d'œuvre en cause), du niveau où elles se situent (leur degré de centralisation), de leur portée (l'éventail des

questions négociées) et de leur profondeur (la mesure dans laquelle les parties en présence contrôlent vraiment ce qui se passe sur les lieux de travail). Il soutient que le croisement de ces éléments des systèmes nationaux de relations industrielles expliquent les spécificités distinctes du syndicalisme dans les six pays qu'il étudie. Quelles que soient les limites de son argumentation¹⁰, la recherche de Clegg est exemplaire. Dans la littérature récente, un des thèmes communs est le lien de causalité entre les institutions des relations industrielles et les caractéristiques ou le comportement des syndicats. Beaucoup d'analyses du taux de syndicalisation (ou de ses fluctuations) — par exemple, Kane et Marsden (1988) ainsi que Visser (1988) — considèrent les variations institutionnelles comme une variable explicative importante. Les syndicats eux-mêmes sont évidemment des institutions, et leurs propres caractéristiques structurelles peuvent contribuer à l'analyse ; par exemple, Hancké (1993) parle du « régime syndical » comme d'une explication clé des variations des taux de syndicalisation, et il entend par cette expression la force de l'organisation aux niveaux central et local ainsi que le degré d'articulation entre les deux niveaux ; quant à Abrahamson (1993), il considère que « les champs de compétence » des syndicats constituent le principal facteur explicatif des changements organisationnels.

Sous l'influence de Clegg, Martin (1989), qui s'intéresse particulièrement à des cas nationaux exclus du modèle de ce dernier, répartit courageusement les syndicats de 27 pays en cinq catégories selon leurs relations avec l'État ainsi qu'avec les partis politiques. L'approche de Martin n'est pas simplement taxinomique, puisqu'il tente systématiquement d'avancer des explications, mais il le fait de façon concise et sa « théorie » n'est ni particulièrement éclairante ni sensible à l'importante question des variations et des changements à l'intérieur de ses catégories¹¹.

De nombreuses approches institutionnelles consacrées à l'analyse comparative se démarquent par leur déterminisme structurel. Comme l'a soutenu Visser (1994, p. 84) à propos des théories sur les effectifs syndicaux, « les explications structurelles du déclin des syndicats [...] laissent peu de place aux syndicats en tant qu'organismes actifs de leurs marchés de membres et surtout en tant qu'acteurs stratégiques capables de modifier la dynamique de ces marchés ». Il existe par contre une approche qui prétend éviter un tel déterminisme : c'est le « néo-institutionnalisme », lequel est apparu dans le domaine de la politique comparative et qui est appliqué de plus en plus aux recherches en relations industrielles.

Deux traits distinguent le « nouvel » institutionnalisme de l'« ancien » : une définition élargie des institutions et une insistance sur leur caractère émergent et relationnel. Dans sa comparaison du rôle économique de l'État en Grande-Bretagne et en France, Hall (1986, p. 19) définit comme des institutions « les règles formelles, les modes de conformité et les pratiques opérationnelles normales qui structurent les relations entre les individus dans divers groupes politiques et économiques. Elles ont un statut plus officiel que les normes culturelles, mais ce statut ne découle pas nécessairement d'une position juridique, par opposition à une position dérivant des usages institutionnalisés. » L'importance accordée aux relations montre dans cette approche qu'elle se préoccupe avant tout « des façons dont les institutions structurent les relations de pouvoir entre les groupes en présence » (Thelen et Steinmo, 1992, p. 7). Étant donné que les institutions sont considérées à la fois comme des cadres et comme des objets de contestation, les changements institutionnels (qui, dans l'« ancien » institutionnalisme, étaient exogènes par rapport à la problématique de la recherche) peuvent être considérés comme endogènes.

Le néo-institutionnalisme est le point de départ explicite de l'étude comparative de Turner sur la participation des syndicats à la restructuration économique. Son argument clé est le suivant : « ce sont les institutions qui déterminent les effets d'une concurrence économique intensifiée » (1991, p. 224). Par exemple, le cadre des relations industrielles propre à l'Allemagne et à la Suède a obligé

10. Pour une critique solide, voir Shalev (1980).

11. Ses principales conclusions sont les suivantes : premièrement, qui dit États totalitaires dit syndicats asservis ; deuxièmement, dans les pays dotés de partis polarisés (essentiellement les pays communistes), les mouvements ouvriers sont divisés et politisés. À notre avis, ces conclusions ne font guère progresser notre compréhension même si Frenkel (1993) les considère comme une base utile de comparaison pour les syndicats de la région de l'Asie du Pacifique.

les employeurs à réagir aux inquiétudes des syndicats face à la restructuration du travail et de la production, d'une façon bien différente des employeurs des autres pays étudiés (États-Unis, Grande-Bretagne, Italie, Japon). On trouve ici un parallèle étroit avec l'appel de Pontusson (1992, p. 12) en faveur d'une « approche organisationnelle » dans les études comparatives sur le syndicalisme ; « les structures organisationnelles », dit-il, « n'influent pas seulement sur la façon dont les membres et les dirigeants des syndicats définissent les intérêts des travailleurs ; elles ont également des répercussions sur les options stratégiques disponibles ». On peut également établir un parallèle avec la façon dont Visser applique la théorie de la mobilisation des ressources à son analyse du syndicalisme (1994).

Il existe une similitude d'approche entre l'approche du néo-institutionnalisme et l'école des choix stratégiques (Kochan et coll., 1984). Cette dernière insiste sur les effets contraignants des forces contextuelles (qui englobent les arrangements institutionnels propres à chaque nation) de même que sur l'existence d'options stratégiques dans n'importe quelle série de circonstances. Les « rétroactions » entre la structure et l'action sont considérées comme une source potentielle de changement, au même titre que le « dynamisme institutionnel » chez Thelen et Steinmo. Par exemple, Gardner (1995) soutient que les différences entre les structures de la négociation collective en Australie, en Nouvelle-Zélande et aux États-Unis ont créé pour les syndicats des options stratégiques très différentes leur permettant d'influer sur la restructuration économique ; par contre, les options stratégiques adoptées (surtout dans le cas de l'Australie) ont entraîné des changements structurels qui ont reconfiguré les possibilités stratégiques. Un argument clé de l'étude complexe de Crouch sur les politiques en matière de relations industrielles en Europe de l'Ouest (1993), est de dire que les configurations institutionnelles dont ces pays ont hérité risquent de favoriser ou d'empêcher certaines formes de représentation des intérêts des travailleurs par les syndicats au niveau sociétal ; par contre, ces configurations (en partie à cause de leurs propres effets) risquent d'être condamnées à disparaître. Parallèlement, dans son vaste survol de différents pays, Adams (1995) souligne l'importance des premiers « choix stratégiques » faits par les employeurs, les syndicats et les gouvernements, puisqu'ils créent une orientation favorable à des types distincts de relations industrielles dans chaque contexte national. Cependant, Adams fait également valoir que la compréhension mutuelle entre les institutions établies ne demeure efficace que dans la mesure où ces institutions « se renouvellent constamment » (p. 163) et que, par conséquent, « des institutions considérées jadis comme immuables peuvent se transformer fondamentalement en un court laps de temps » (p. 181).

Le néo-institutionnalisme a l'avantage d'être flexible ; tout en faisant ressortir le rôle important des arrangements institutionnels, il évite tout déterminisme mécanique. Toutefois, il a les défauts de ses qualités, en ce qu'il n'offre aucune théorie permettant de déterminer *quelles* institutions sont importantes et pourquoi. (L'appel de Streeck (1992) en faveur de l'« institutionnalisme de l'offre » contraste avec l'importance généralement accordée aux institutions distributives.) En effet, la plupart des approches néo-institutionnalistes s'assimilent à une théorie de la contingence qui peut presque se résumer ainsi : lorsque nous voulons expliquer les différences entre pays, l'observation des différences entre institutions est un point de départ tout à fait valable¹².

LES FONCTIONS

Devant les imprécisions de l'approche institutionnelle, plusieurs ont été tentés de retenir comme bases de comparaison les fonctions des institutions. « Le point de départ des comparaisons internationales ne peut pas être l'institution en tant que telle, mais plutôt les fonctions qu'elle remplit [...] Nous devons comparer les fonctions et non les institutions. » (Schregle, 1981, pp. 22-23.) On devrait donc pouvoir s'attendre à trouver dans des pays différents des éléments qui ont une équivalence fonctionnelle même si les institutions sont différentes.

12. Comme l'a montré Adams (1996), on manque en outre d'informations internationales systématiques sur les aspects institutionnels clés du syndicalisme, ce qui est un préalable à des comparaisons pertinentes.

Une application de cette approche, qui présente un très grand intérêt du point de vue analytique (même si elle demeure douteuse du point de vue empirique et méthodologique), est l'étude de Hibbs (1978) sur « l'économie politique de la distribution ». L'auteur part de l'hypothèse que la fonction première des syndicats est d'influer sur la distribution des revenus dans l'intérêt des travailleurs. (À noter qu'il néglige ainsi les préoccupations des travailleurs et des syndicats pour des questions comme la sécurité d'emploi et l'organisation du travail.) Sa thèse est la suivante : lorsque l'État est relativement détaché du marché du travail et que les employeurs jouissent d'une très grande autonomie pour la fixation des salaires (comme en Amérique du Nord et, dans une certaine mesure, en Grande-Bretagne), une logique de « syndicat d'affaires » prévaudra et les conflits industriels prendront la forme de conflits de « négociation collective » ; dans les pays où l'État intervient pour renforcer la position des employeurs sur le marché du travail à l'exemple de nombreux pays du Sud de l'Europe dans les décennies de l'après-guerre, il est probable que les syndicats défendront les intérêts des travailleurs au moyen de protestations et de pressions politiques, et les conflits politisés et explosifs seront chose courante ; à l'opposé, lorsque l'État procède à des interventions de redistribution (notamment dans les social-démocraties scandinaves), il est probable que les syndicats adopteront dans l'ensemble une stratégie paisible de négociations néo-corporatistes. L'analyse de Korpi et Shalev (1979) rappelle les précédentes ; selon ces auteurs, en dépit de plusieurs nuances analytiques, les mouvements ouvriers fortement organisés possèdent un répertoire d'options stratégiques, parmi lesquelles on retrouve la poursuite sans militantisme d'« intérêts de classe à long terme dans l'arène politique ». Il ressort de ces études comparatives que les syndicats remplissent au fond la même fonction (la défense et l'avancement des intérêts économiques des travailleurs) de façon très différente, selon le milieu dans lequel ils œuvrent et selon les sources de pouvoir à leur disposition¹³.

Un exemple très différent de l'approche fonctionnelle en analyse comparative est l'étude IRES/WSI de la représentation syndicale sur les lieux de travail en France et en Allemagne. Ses principales conclusions (Hege et Dufour, 1995, pp. 85-86) sont les suivantes : en dépit de différences institutionnelles évidentes entre les deux pays (droits solidement ancrés dans la législation des *Betriebsräte* allemands par rapport à la position beaucoup plus faible des comités d'entreprise français, structure unitaire du syndicalisme allemand, pluralisme et divisions caractérisant le syndicalisme français), le processus effectif de représentation des intérêts des travailleurs offre de nettes ressemblances dans les deux pays. Dans chacun, notamment, les représentants des travailleurs tirent leur légitimité, et par conséquent leur efficacité, d'une part du règlement des petits problèmes quotidiens qui surgissent sur les lieux de travail et, d'autre part, de leur rattachement à un syndicat extérieur¹⁴.

À partir de ces résultats, Hege (1996) a élaboré une critique des approches institutionnelles comparatives. Selon cette auteure, les institutions nationales chargées de représenter les intérêts ne sont pas des unités d'analyse appropriées parce que, dans chaque contexte national, elles sont constituées de façon différente, elles ont une expérience différente et elles interviennent de façon différente¹⁵. Pour obtenir une meilleure base de comparaison, il faut passer du concret à l'abstrait, c'est-à-dire au *processus* de représentation lui-même et aux *relations* que met en lieu ce processus.

13. *Power resources*. Il existe certains parallèles avec l'approche de Shorter et Tilly (1974, p. 343), qui analysent les grèves (et par extension le syndicalisme) en tant qu'« instrument d'action politique de la classe ouvrière », mais, dans leur cas, la dimension strictement économique de l'action syndicale semble disparaître.

14. On peut faire un intéressant parallèle avec la thèse de Wever, qui compare les innovations en relations industrielles en Allemagne et aux États-Unis (1995a, p. 88). Elle soutient que les cas qu'elle a étudiés confirment l'opinion voulant que « les conseils ouvriers ne peuvent pas influencer stratégiquement sur les résultats ou parvenir à la cogestion sur les lieux du travail simplement en vertu de leurs droits légaux ; ces cas montrent également que la représentation des intérêts des travailleurs exige plus que des droits légaux. Pour pouvoir remplir sa tâche efficacement, un conseil doit être en mesure de compter sur des ressources intellectuelles, comme l'aptitude à planifier, à établir des stratégies et à prévoir. Pour cela, il doit pouvoir s'appuyer sur des ressources extérieures, notamment sur le syndicat. »

15. Cela rappelle l'argument bien connu : un *trade union* n'est pas un syndicat, n'est pas une *Gewerkschaft*, n'est pas un *sindacato*...

De plus, pour procéder à une analyse comparative de ce type, il est essentiel de se défaire des idées préconçues (et ethnocentristes) sur la nature et la signification des institutions, afin d'être en mesure d'analyser la dynamique complexe et souvent contradictoire du fonctionnement de ces institutions dans un *ensemble* élargi (propre à chaque pays sous certains aspects) de relations sociales.

C'est dans cette optique que l'on peut lire l'analyse comparative de Regini (1995) sur l'évolution de la régulation économique en Europe. Le point de départ de son analyse est que l'érosion des cadres (keynésiens/fordistes) de régulation politique communs de l'après-guerre a ouvert la porte à de nouveaux types de « régulation micro-sociale ». À une époque où diverses initiatives au niveau de l'entreprise sont en train de restructurer l'organisation de la production et la dynamique des relations patrons-travailleurs, les institutions officielles (nationales) de relations industrielles perdent leur importance au profit de « mécanismes indirects et, par conséquent, moins visibles » (p. 133). Quant à savoir si les représentants des travailleurs sont capables d'acquérir de l'influence à l'intérieur de ces mécanismes, Regini affirme qu'il s'agit d'une question de volonté, d'intelligence et de capacité organisationnelle. Il montre comment, en Allemagne comme en Italie, les représentants des travailleurs ont réussi à se servir efficacement de leur influence dans les processus de « micro-concertation », obtenant ainsi des résultats similaires par des chemins différents et en partant de situations très différentes.

Il existe des problèmes inhérents aux approches fonctionnelles en analyse comparative, en dépit de leurs points forts et des aperçus intéressants qui en découlent. Tout d'abord, comment détermine-t-on quelles fonctions des syndicats sont communes et significatives ? Selon Engels, et bien des analystes marxistes par la suite, les syndicats sont des « écoles de guerre », et il faut analyser leurs activités dans cette optique. On a avancé des raisons précises, par exemple l'« aristocratie ouvrière » ou la « bureaucratie syndicale », pour expliquer les cas (de plus en plus fréquents) où les syndicats ne semblent pas fonctionner comme des véhicules de la lutte des classes. L'approche de Perlman (1928) était presque diamétralement opposée ; il insistait sur le fait que les syndicats constituent une réaction « organique » à l'absence de sécurité d'emploi parce qu'ils offrent une base collective pour la défense des intérêts professionnels face aux empiétements patronaux et à l'incertitude du marché. Toute ambition socio-politique plus vaste résultait des interventions, à la longue destructrices, des intellectuels socialistes. Dans une perspective plus large, Martin (1989) repère cinq conceptions distinctes de l'action syndicale qui ont marqué la pensée au cours de l'histoire. Se plaçant également dans une autre perspective, Waterman (1993) montre comment, à partir d'une conception du syndicalisme le voyant comme un mouvement social (*social movement unionism*), on peut refonder les comparaisons entre pays, en plus d'adapter l'analyse aux préoccupations de nombreux militants et dirigeants syndicaux d'un éventail diversifié de pays.

Il n'existe pas de critère « scientifique » évident qui permettrait d'endosser ou de rejeter l'une ou l'autre de ces théories sur les fonctions du syndicalisme ainsi que leurs règles méthodologiques explicites ou implicites pour l'analyse comparative. Dans une certaine mesure, on peut toutefois considérer de nombreuses formulations comme des affirmations ethnocentristes qui ne réussissent pas à reconnaître et à apprécier la *diversité* des formes et des fonctions de l'action syndicale. C'est pourquoi les recherches qui mettent l'accent sur la fonction de négociateurs collectifs des syndicats et sur le rôle subordonné ou secondaire de leur action politique désignent généralement l'expérience des pays industriels avancés, qui sont dotés de processus démocratiques et dans lesquels les institutions représentatives du capital et du travail en sont venues à une certaine forme de compromis historique¹⁶. À l'inverse, les auteurs qui insistent sur la fonction plus fondamentalement socio-politique du syndicalisme (Cohen, 1987 ; Munck, 1988) tendent à tirer argument de contextes nationaux très différents de ceux-là. En somme, un projet de recherche ne fait jamais abstraction des principes ou conceptions politiques.

16. C'est en s'appuyant sur cette base, par exemple, que Taylor (1989, p. 45), peut conclure : « il est remarquable qu'en dépit de structures et de relations avec l'État différentes, les syndicats aient une idéologie commune. » Essentiellement, cette conclusion semble très similaire à la notion britannique de « négociation collective volontaire ».

LES ENJEUX

Nous pouvons donc dire que l'approche présentant des affinités avec le cadre fonctionnaliste (dont elle ne se distingue pas toujours en fait) est axée sur les enjeux. Cette approche est défendue par Rothstein (1992, p. 51), selon qui « la théorie institutionnelle ne suffit pas pour la simple raison qu'il nous faut une théorie capable de montrer *quels types* d'institutions sont importants pour *quels enjeux* ».

Un exemple de cette approche est le travail de Ross (1981), qui compare les réactions des syndicalismes nationaux lorsque la gestion keynésienne de la demande devient moins capable qu'auparavant de soutenir l'emploi. Les syndicats, dit-il, peuvent réagir à ce problème en adoptant des stratégies « offensives » ou « défensives », selon le pays considéré. Sa liste d'options stratégiques (dont certaines, comme il fallait s'y attendre, semblent dépassées une décennie et demie plus tard) englobe différentes sortes de stratégies allant au-delà de la perspective keynésienne. Celles que l'auteur juge offensives comportent une certaine forme d'intervention syndicale (souvent militante) dans le but d'influencer les décisions d'investissements, au niveau de l'entreprise ou à un niveau macroscopique. Les traditions et les institutions nationales peuvent favoriser certains types d'interventions et en interdire d'autres.

L'étude de Valenzuela (1989) sur le rôle des mouvements ouvriers pendant la transition vers la démocratie est très différente sous certains aspects, notamment en raison des pays analysés mais, de façon intéressante, elle tend à des conclusions similaires. Le problème est clair : lorsqu'un régime autoritaire semble sur le point de s'écrouler, comment le mouvement syndical peut-il intervenir de façon à renforcer la position des « réformistes » à l'intérieur des structures de pouvoir sans provoquer de répression de la part des tenants de la « ligne dure » ? En outre, si la lutte pour la libéralisation politique réussit, comment les syndicats peuvent-ils contribuer à renforcer les progrès démocratiques tout en assurant des gains à long terme aux travailleurs ? En se fondant sur des comparaisons systématiques entre les pays, Valenzuela est en mesure de tirer des conclusions claires, quoique prudentes. Fait intéressant, on peut aujourd'hui vérifier la validité de ces conclusions en regard de l'expérience subséquente de l'Afrique du Sud et des pays de l'Europe de l'Est¹⁷.

Swenson (1989) est l'auteur d'une autre étude axée sur des enjeux ; il s'agit d'une comparaison détaillée des syndicats de deux pays, l'Allemagne et la Suède. Sa thèse centrale est la suivante : les syndicats jouent un rôle clé dans l'établissement d'une « économie morale » en mesure d'imposer des normes sociales sur le marché du travail, en influant à la fois sur la part du revenu national accordée au salariat et sur la répartition de la masse salariale entre les catégories de travailleurs. L'enjeu central est de savoir de quelle façon des changements dans la structure de l'emploi et des effectifs syndicaux (travailleurs manuels et cols blancs, secteurs public et privé), combinés aux réactions de l'État et des employeurs face à une diminution de la compétitivité et à des déficits budgétaires, influent sur cette « économie morale ». L'auteur montre comment des différences entre nations (notamment la structure interne de chaque mouvement syndical) ont provoqué des tensions qui ont entraîné des luttes intersyndicales amères en Suède, mais qui se sont révélées plus faciles à gérer en Allemagne.

Plus récemment, Golden (1997) a examiné les différences dans les réactions syndicales en cas de licenciements massifs. Pourquoi, dans certains cas, les syndicats ont-ils organisé des luttes féroces qu'ils n'avaient aucune possibilité réaliste de gagner, qui ont entraîné pour les travailleurs touchés des résultats pires que ceux qu'ils auraient obtenus grâce à des compromis et qui ont nui gravement à leur propre capacité organisationnelle ? Golden examine deux conflits dans l'industrie automobile (à British Leyland en 1979-1980 et à Fiat en 1980) et deux autres dans les mines de

17. Il existe des affinités intéressantes entre l'analyse de Valenzuela et la comparaison historique détaillée de Collier et Collier (1991) sur l'évolution des relations entre l'État et le mouvement ouvrier dans huit pays d'Amérique latine. À l'aide de la notion de « points de jonction critiques » proposée par Lipset et Rokkan (1967), ces auteurs montrent comment, au début du siècle, on a vu apparaître des modalités nationales distinctes, mais qui affichaient néanmoins certains points communs. Ils analysent également jusqu'à quel point les changements récents constituent un nouveau « point de jonction critique ». Leur analyse de l'« incorporation » offre d'intéressants aperçus pour les chercheurs d'autres régions du globe.

charbon (au Japon en 1959-1960 et en Grande-Bretagne en 1984-1985) en fondant son approche sur la théorie du choix rationnel. Elle conclut que, dans chaque cas, les représentants syndicaux ont adopté des stratégies qui découlaient logiquement d'une information erronée. Cette conclusion n'est pas totalement satisfaisante. L'auteure n'insiste pas suffisamment sur le fait que la rationalisation à British Leyland n'a pas entraîné une grève prolongée (en partie parce que les dirigeants nationaux étaient peu enclins à appuyer une telle action), et elle n'examine pas d'autres contextes où le problème des travailleurs excédentaires a été négocié sans lutte ; sa thèse ne nous fournit donc pas de base nous permettant de déterminer si les jugements erronés sont bien à l'origine des « défaites héroïques » (et encore moins de savoir pourquoi les chefs syndicaux se sont trompés dans certains cas et non dans d'autres). Il existe une autre interprétation plausible : une question qui semble la même, soit des pertes d'emplois massives, prend dans les faits une *signification* très différente selon le contexte.

Cette interprétation est en fait la thèse explicite de Locke et Thelen (1995). De toute évidence, soutiennent-ils, l'importance d'un même problème varie nettement selon la situation et la tradition du pays, alors que des enjeux apparemment différents peuvent entraîner des conséquences semblables. De façon plus précise, les auteurs affirment que la formation au cours de l'histoire d'une identité syndicale distincte dans chaque pays détermine les problèmes qui entraîneront probablement des conflits et ceux qui n'en entraîneront pas. Par conséquent, disent-ils, la tâche consiste à faire des « comparaisons contextualisées », ce qui exige de choisir pour chaque pays des questions qui remettent en cause de façon équivalente l'identité syndicale. « En nous concentrant sur la façon dont des arrangements institutionnels différents créent des ensembles différents de rigidité et de flexibilité, nous pouvons repérer une gamme de "points de friction" possibles [...] Nous nous rendons compte que ceux qui entraînent les conflits les plus âpres sont ceux qui sont tellement liés à l'identité traditionnelle d'un syndicat que leur renégociation est en fait l'amorce d'une réévaluation profonde et fondamentale du "projet" syndical. » (Locke et Thelen, 1995, p. 342)

Aux États-Unis, poursuivent-ils, « les institutions sur lesquelles sont ancrés les droits des travailleurs dans l'entreprise » (*Ibid.*, p. 340) résultent des luttes des années 1930 et 1940 ; il s'agit d'un système rigide de définitions des tâches et d'une hiérarchie fondée sur l'ancienneté aux fins de l'avancement et de la sécurité d'emploi. Par conséquent, l'employeur qui exige des formes d'organisation du travail flexibles remet en question les principes mêmes de l'action syndicale, ce qui ne se produirait pas dans la plupart des pays européens. En Allemagne, ce sont plutôt les pressions en faveur d'une organisation flexible des horaires de travail et d'une marge de manœuvre plus grande dans chaque entreprise pour la fixation des salaires qui « heurtent de front les fondements institutionnels ou la conception nationale du pouvoir syndical » (p. 343). À l'inverse, en Suède comme en Italie (mais de façon très différente), l'égalitarisme a représenté un élément vital de l'identité des syndicats de l'après-guerre. Par conséquent, les pressions pour accroître, dans un cas, les différences de salaire entre secteurs ou à l'intérieur d'un secteur et pour abolir, dans l'autre cas, la *scala mobile* ont eu des effets perturbateurs qui ne se seraient pas produits dans d'autres contextes nationaux. En se concentrant sur de telles questions, insistent les auteurs, il est possible de faire de véritables analyses comparatives tout en cernant mieux l'origine des différences entre les pays.

Cette thèse présente de nombreux éléments stimulants du point de vue méthodologique : les institutions sont importantes, mais de façon différente dans différents contextes, et l'analyse comparative a pour fonction d'expliquer comment et pourquoi. Il subsiste néanmoins certains problèmes. En se concentrant sur des questions qui provoquent des crises existentielles dans les mouvements syndicaux, on peut évidemment obtenir des aperçus éclairants, mais au prix d'une réduction considérable de la perspective analytique. Presque toute l'activité d'un syndicat est prosaïque et routinière ; c'est néanmoins sur cette pratique quotidienne que reposent, du moins en partie, sa capacité d'organisation et son identité. Dans n'importe quel cas, définir l'« identité traditionnelle d'un syndicat » — et par conséquent les questions qui la remettent radicalement en question — est un problème en soi. Comme nous l'avons dit au début, les syndicats sont des lieux de contestation ; dans tous les pays, en effet, il existe des conflits au sein des syndicats et entre eux au sujet de ce qui

constitue le « projet » central du syndicalisme. À bien des égards, l'approche de Locke et Thelen a un côté illogique : en recherchant des périodes de conflit intense (peut-être des « défaites héroïques », selon les mots de Golden), nous pouvons comprendre la nature intérieure des mouvements syndicaux nationaux d'une façon qui ne semble permettre aucune validation indépendante. En d'autres mots, il s'agit d'une démonstration circulaire. Enfin, on peut se demander jusqu'à quel point des « comparaisons contextualisées » sont réellement comparables. La logique de cette approche serait plutôt de montrer que chaque contexte est unique et qu'il faut analyser la dynamique de chaque mouvement syndical national par rapport à lui-même.

Y A-T-IL « DÉNATIONALISATION » DES RELATIONS INDUSTRIELLES ?

Dans les trois approches citées, on retrouve généralement une hypothèse commune voulant que la réglementation des relations du travail au niveau national soit l'unité d'analyse appropriée pour comparer les relations industrielles. Il y a plusieurs décennies, les théoriciens de la convergence (surtout Kerr et coll., 1960) soutenaient que les systèmes de réglementation nationaux différents étaient des résidus de l'histoire dont l'importance diminuerait progressivement, face aux pressions économiques et technologiques jouant en faveur d'un modèle de plus en plus uniforme d'« industrialisme pluraliste ». Par la suite, la plupart des travaux d'analyse comparative en relations industrielles ont tenté de montrer et d'expliquer l'échec apparent de cette prédiction, c'est-à-dire la persistance évidente ou même l'accroissement des différences entre régimes nationaux de relations industrielles.

Dans les années 1990, il est devenu courant de soutenir que les forces de la « mondialisation » économique — notamment l'intensification de la concurrence sur les marchés des produits, le rôle clé des entreprises transnationales et la libéralisation des marchés monétaires et financiers — menaçaient la pérennité des régimes nationaux de relations industrielles. Alors que les anciennes théories de la convergence annonçaient l'apparition d'un mode de régulation de l'emploi de plus en plus homogène, les théories plus récentes sur la mondialisation prévoyaient que *toute* régulation institutionnelle serait gravement menacée ; en effet, la capacité syndicale de forcer les employeurs ou les gouvernements à adopter des politiques imposant des contrôles de plus en plus coûteux sur le marché du travail présupposait une certaine autarcie économique nationale qui était en voie de disparaître (Altaver et Mahnkopf, 1993 ; Jacoby, 1995).

Même si l'on peut affirmer que les tendances économiques internationales sont plus complexes et plus contradictoires que certains théoriciens de la mondialisation ne le laissent entendre (Hirst et Thompson, 1996), on s'entend généralement pour dire qu'une reconfiguration est vraiment en train de se produire et qu'elle implique à la fois des différences accrues entre régimes de relations industrielles et des éléments de convergence entre les pays. Locke et Kochan (1995, pp. 380-381) posent la question suivante : Les régimes nationaux de relations industrielles existent-ils encore ? Ils insistent sur « l'impossibilité de répondre à cette question dans l'abstrait », mais la logique de leur analyse implique que, pour être utile, l'analyse comparative doit nécessairement se situer au niveau des secteurs et des entreprises. Ce raisonnement va dans le sens de la thèse de Wever (1995b), selon qui « la segmentation de la compétitivité » favorise une diversification complexe des modèles. Cette complexité ressort clairement de l'étude comparative systématique de MacDuffie sur les transformations de l'organisation du travail dans l'industrie automobile américaine, européenne et japonaise. Ses analyses au niveau des usines indiquent en effet que le caractère distinct des modes de régulation nationaux en matière d'emploi et de relations du travail a été miné par la mondialisation des marchés, par les innovations technologiques permettant une automation flexible et par la diffusion des principes de la production au plus juste. Néanmoins, il n'en est pas résulté un processus de standardisation en fonction des pays ; on a plutôt vu surgir différents modèles propres à chaque entreprise, ce qui reflète la rapidité et l'ampleur des transformations, mais aussi la mesure dans laquelle elles ont été négociées. On peut attribuer ces différences à la gravité de la « crise de compétitivité » que toutes les entreprises ont connue, au moment où elle s'est produite, ainsi qu'à

l'histoire de chacune en matière de relations industrielles, notamment aux réactions syndicales face aux initiatives patronales.

Hancké (1993, p. 606) a souligné que la diversification intra-nationale a d'importantes répercussions sur l'analyse comparative des syndicats ; « il n'y a pas de raison, dit-il, de faire de l'État-nation l'unité d'analyse la plus importante. Du point de vue méthodologique, le syndicat local représente la perspective la plus utile. Lorsque nous commencerons à adopter cette perspective, nous découvrirons sans doute que les variations des arrangements en matière de relations industrielles *au sein* des pays et *au sein* des secteurs industriels sont probablement aussi importantes qu'*entre* les industries et les pays. »

Locke (1990, p. 372) en est venu à des conclusions similaires, lui aussi insistant sur les problèmes que la diversification soulève pour la *pratique* syndicale. « Les syndicats véhiculent des représentations différentes selon les groupes de travailleurs à l'intérieur des secteurs et à l'intérieur des pays, et non seulement entre les secteurs et les pays » note-t-il. La tendance à avoir des régimes de relations industrielles propres à une entreprise renforce en outre ces particularismes. « La réapparition de ces différences », poursuit-il, « surtout au moment où la viabilité future du mouvement syndical pourrait dépendre de son unité, est aujourd'hui la caractéristique la plus importante des politiques en matière de relations du travail. » Nous partageons cette conclusion et croyons qu'aujourd'hui les syndicats doivent trouver de nouvelles façons d'articuler la perception et le mode de représentation d'intérêts différents dans des milieux hétérogènes, au niveau local ainsi qu'au niveau de chaque entreprise. Les façons différentes de relever ce défi, à l'intérieur des pays et entre eux, constituent un thème essentiel de la recherche comparative.

4. QUELQUES RÉFLEXIONS EN GUISE DE CONCLUSION

La recherche de qualité est un processus collectif, même lorsque chaque chercheur utilise de son côté les données et l'analyse des autres pour élaborer ses travaux. Le caractère collectif de cette entreprise est particulièrement manifeste dans le cas des études comparatives, car l'accumulation d'informations suffisamment vastes et approfondies et leur compréhension, sous une forme qui permette la comparaison, requièrent normalement une collaboration internationale structurée.

Un des grands problèmes à cet égard est la spécificité nationale des traditions de recherche, entre autres le mode de conceptualisation du terrain de recherche et l'analyse. Les chercheurs, et aussi les syndicalistes, fonctionnent avec des schèmes conceptuels différents qui reflètent, tout en les renforçant, des réalités sociales et matérielles différentes. Il est extrêmement difficile de parler la même langue, et pas seulement au sens propre du terme. La notion même de relations industrielles est en soi une particularité anglophone ; pour comprendre l'émergence de ce concept et du domaine d'études qui lui est associé, il faut savoir qu'en Grande-Bretagne comme aux États-Unis, la régulation de l'emploi est apparue dans la première moitié de notre siècle en l'absence de toute intervention directe et systématique de l'État (Hyman, 1995)¹⁸. Les syndicalistes et les universitaires britanniques ont toujours perçu le monde du travail à travers le concept de la négociation collective « libre » ; l'idée selon laquelle les marchés de l'emploi et l'organisation du travail obéissaient avant tout à leur propre dynamique interne et que le domaine des « relations industrielles » était largement indépendant de celui du « politique » correspondait à une réalité nationale, mais imposait également des contraintes importantes quant aux choix inhérents aux objectifs syndicaux et aux politiques gouvernementales.

Autres contextes, autres concepts. En France, par exemple, un élément clé des analyses (à peine compréhensible en anglais) est celui de *rapport salarial*. Nous pouvons le relier à deux autres concepts importants : la *protection sociale* et l'*espace qualificationnel*. La vie professionnelle en

18. Dans la plupart des autres langues, ceux qui parlent des relations industrielles reformulent le concept. Les Canadiens français, qui ont adopté la traduction littérale de l'expression anglo-américaine, constituent l'exception ; en France, l'expression courante est « relations professionnelles ».

France est autant une relation avec l'État qu'avec l'employeur ; de plus, les syndicats se préoccupent davantage des prestations sociales que doit offrir l'État que de la négociation d'ententes collectives (et ils sont probablement plus influents dans le premier domaine). Dans la sphère immédiate de l'emploi, le fait que l'avancement professionnel dépende d'un système spécifique de formation et d'apprentissage ainsi que l'importance très grande d'échelles salariales formellement hiérarchisées influent nécessairement sur les perspectives des travailleurs, des représentants syndicaux et des analystes universitaires¹⁹. Inévitablement, les réalités nationales façonnent la définition de l'objet de la recherche.

L'Allemagne nous fournit un autre exemple ; songeons aux notions courantes d'économie sociale de marché (*soziale Marktwirtschaft*) et de « constitution d'établissement » (*Betriebsverfassung*). La régulation de l'emploi repose sur une prémisse (peu contestée jusqu'à tout récemment) : l'équité et l'efficacité exigent un contrôle extérieur du marché du travail et des autres marchés, et la négociation collective ne représente qu'une partie (quoique importante) du processus. Sur les lieux de travail mêmes, un cadre institutionnel complexe et prescrit par la loi sert à transmettre aux travailleurs une sorte de « citoyenneté industrielle », ainsi qu'à favoriser la recherche conjointe de productivité et d'innovation.

Toutes ces réalités façonnent la pensée des syndicalistes et contribuent à la définition des programmes de recherche. Au cœur de la plupart des approches en relations industrielles (expression que n'a reprise que tout récemment le discours universitaire allemand), on retrouve donc les préoccupations suivantes : les répercussions sur la pratique sociale d'un degré élevé d'institutionnalisation et de « juridicisation » ; l'intégration contradictoire au niveau national, sectoriel et de chaque entreprise, d'intérêts opposés et de « partenariat social » ; la nature de l'innovation technologique en tant que processus socialement construit et négocié.

On pourrait multiplier ces exemples presque à l'infini²⁰. Par conséquent, comment nous comprendre mutuellement et communiquer ? Est-ce même possible ? Les comparaisons plurinationales sont peut-être un mythe sorélien, un idéal inatteignable dont la poursuite peut néanmoins donner des résultats valables. Nous pouvons ici encore reconnaître un processus itératif : en raison du caractère inadéquat de nos tentatives pour comprendre les « particularismes » de l'« autre », nous sommes mieux en mesure d'apprécier notre propre caractère unique et de construire ainsi une base nous permettant de mieux nous rapprocher de connaissances vraiment comparatives.

On peut à cet égard citer le commentaire de Maurice (1989, p. 185), qui affirme que « dans l'approche sociétale, la non-comparabilité n'est plus constituée comme limite, elle devient plutôt objet d'analyse ». Plus que toute autre organisation, les syndicalismes nationaux constituent des formations sociales uniques. On fait souvent valoir que les différences importantes entre les taux de syndicalisation nationaux (en Europe, ils varient de 10 à plus de 80 pour cent) n'ont aucun équivalent parmi les autres indicateurs socio-politiques et que ces différences montrent bien que, sous des aspects fondamentaux, les syndicats ne sont pas comparables d'un pays à l'autre. Il s'ensuit certainement que la recherche syndicale à caractère politique ne peut apporter que peu de « leçons », sinon négatives, à savoir qu'il est peu probable que des stratégies et des pratiques produisent les mêmes effets dans tous les contextes nationaux. Pourtant, il est également vrai que s'ils veulent s'adapter et innover face à des changements rapides, les chercheurs comme les syndicalistes peuvent et doivent apprendre les uns des autres, à l'intérieur et au-delà des frontières nationales. Dans nos propres travaux (par exemple, Hyman, 1996), nous avons tenté de suivre cette maxime en explorant l'idée suivante : les syndicats ont une identité proprement nationale, c'est-à-dire un héritage

19. Pour une intéressante comparaison anglo-française des effets sur les lieux de travail de l'échelle des emplois et de la structure des salaires, voir Gallie (1978).

20. Par exemple, une des principales préoccupations des spécialistes italiens des relations industrielles a été le processus des « échanges politiques » (*scambio politico*), concept qui ne peut se comprendre que dans le cadre d'un État omniprésent mais dépourvu de légitimité sociale. Les gouvernements de l'après-guerre ont été sans cesse poussés à négocier leurs relations avec les syndicats afin de pouvoir asseoir leur légitimité. On ne peut comprendre ni la théorie ni la pratique des relations industrielles en Italie sans une bonne compréhension de ce processus.

d'idéologie, de discours et d'engagement envers un programme. Cette identité influe sur leur façon de réagir aux défis et aux possibilités d'action d'aujourd'hui, mais elle renferme en même temps des tensions et des contradictions internes propices à des changements.

En guise de conclusion provisoire, il nous semble utile de faire ressortir trois grandes questions qui, dans les relations industrielles contemporaines, portent des conséquences importantes pour la théorie comme pour la pratique. La première a trait aux relations entre la forme et la substance. Par exemple, selon une donnée statistique bien connue, 90 pour cent des travailleurs de France sont couverts par des conventions collectives. Que signifie cette donnée en pratique, étant donné que le taux de syndicalisation en France est un des plus bas d'Europe et qu'il existe bien peu de syndicats dans le secteur privé ? Pour élargir la question : Jusqu'à quel point notre compréhension de l'organisation et de la pratique syndicales dans d'autres pays (et en fait dans notre propre pays) repose-t-elle largement sur des chiffres officiels qui peuvent être de plus en plus éloignés de la réalité ? Deuxièmement, et cette question est reliée à la première, la plupart des pays ont vécu deux tendances contradictoires dans leurs relations industrielles — « globalisation » et décentralisation — qui ont affaibli l'efficacité des niveaux traditionnels et des institutions de régulation de l'emploi. Quelles stratégies différentes les mouvements syndicaux ont-ils adoptées, et avec quel succès, pour intervenir en amont et en aval des lieux traditionnels de la négociation collective et pour établir une articulation entre les différents niveaux de représentation ? Troisièmement, quel est le poids de l'histoire ? Jusqu'à quel point les institutions héritées du passé imposent-elles des contraintes rigides à l'égard des choix actuels ? (Et par conséquent, pourrait-on ajouter, quelle est la signification de l'institutionnalisme ?) Si ce sont les employeurs et certains gouvernements qui ont jusqu'à maintenant montré le plus de détermination et d'efficacité pour échapper aux « traditions de toutes les institutions mortes », les syndicalistes peuvent-ils apprendre à en faire autant ?

Pour l'analyse de ces questions, les trois approches que j'ai présentées, et qui sont centrées respectivement sur les institutions, sur les fonctions et sur les problèmes ou enjeux, présentent des forces et des faiblesses. Les arrangements institutionnels varient beaucoup selon les pays, possèdent énormément de vitalité dans des circonstances « normales » et influent nettement sur les comportements et les résultats. Néanmoins, en tant qu'« organisations intermédiaires » à l'interface d'une relation contradictoire entre les travailleurs, les employeurs et les gouvernements, les syndicats affichent certains points communs dans leur fonctionnement qui transcendent les différences institutionnelles nationales. Enfin, l'importance relative d'institutions différentes et des dangers qui les menacent semble en fait relever de l'approche axée sur les enjeux. Il en découle qu'une analyse comparative efficace peut s'inspirer utilement des aperçus de chaque approche ; en fait, il est difficile de considérer une grande partie des travaux comme relevant d'une seule approche. Il peut également arriver que l'utilité de l'une ou l'autre approche diffère en fonction des unités d'analyse (syndicats nationaux ou confédérations, syndicats sectoriels ou professionnels) et du type d'analyse choisie (en profondeur ou étendue) pour les cas nationaux en cause.

S'agit-il d'un éclectisme ? Peut-être. La recherche sur le syndicalisme, et notamment l'analyse comparative, est un art plutôt qu'une science. En tant que chercheurs comparatifs, nous ne parviendrons à mieux appréhender notre objet d'étude que si nous arrivons à raconter une histoire plausible, qui éclaire à la fois notre propre contexte national et celui de « l'autre ». En fait, l'attention apportée aux éléments qui ne nous sont pas familiers et notre aptitude à percevoir ce qui est nouveau dans le familier peuvent contribuer à nous faire découvrir des éléments nouveaux et importants. Passer de ces découvertes à des propositions et à des explications comparatives relèvera toujours d'une certaine alchimie.

Cette conclusion vaut aussi pour la relation entre la théorie et la pratique. « Une bonne théorie », écrit Galtung (1990, p. 102), « contiendra toujours quelques cases vides destinées à la réalité qui n'existe pas encore. En fait, la théorie devrait servir de pont entre l'empirique et le possible. » À titre de chercheurs engagés, nous ne nous intéressons sûrement pas uniquement à ce que sont les syndicats, mais aussi à ce qu'ils pourraient devenir et comment ils pourraient changer.

Nos efforts pour comprendre en comparant, même s'ils ne sont pas couronnés de succès, peuvent contribuer à construire des ponts entre les nations et aussi entre la réalité et le possible.

Richard HYMAN
Industrial Relations Research Unit
University of Warwick, SIBS
Coventry CV4 7AL, Royaume-Uni

RÉSUMÉ

Cet article traite des problèmes que posent la recherche et l'analyse comparatives dans le domaine des relations industrielles, notamment les comparaisons entre syndicats de pays différents. Ces comparaisons sont importantes des points de vue pratique et théorique, mais elles ne se font pas sans mal, en partie parce qu'il est paradoxal de tenter de généraliser des cas nationaux, qui à bien des égards sont uniques. L'auteur analyse trois différents types d'analyse, soit respectivement l'approche institutionnelle, l'approche fonctionnelle et l'approche axée sur des enjeux. En conclusion, il fait ressortir le caractère itératif de la recherche et de l'analyse et souligne que des comparaisons plurinationales satisfaisantes représentent sans doute un objectif inatteignable, mais qu'il est à la fois nécessaire et utile de poursuivre.

SUMMARY

This article is concerned with problems of comparative research and analysis in industrial relations, and in particular with cross-national comparison of trade unions. Comparison is of both practical and theoretical importance, but is fraught with difficulties, in part because of the paradox involved in attempting to generalise concerning national instances which are in so many respects unique. The author considers three different approaches to analysis, in terms respectively of institutions, functions and issues. In conclusion the article emphasises the iterative nature of research and analysis and insists that even if the goal of satisfactory cross-national comparison may be unattainable, its pursuit is both necessary and valuable.

RESUMEN

Este artículo trata de los problemas que se plantean en la investigación y en el análisis comparativo en el campo de las relaciones industriales, particularmente en las comparaciones entre sindicatos de diferentes países. Estas comparaciones son importantes desde los puntos de vista práctico y teórico, pero su realización presenta distintas dificultades, en parte porque resulta paradójico generalizar casos nacionales que son únicos en muchos aspectos. El autor estudia tres tipos diferentes de análisis a saber la perspectiva institucional, la perspectiva funcional y la perspectiva que se centra en lo que está en juego. En conclusión, él destaca el carácter iterativo de la investigación y el análisis y subraya que las comparaciones plurinacionales satisfactorias representan probablemente un objetivo inalcanzable, pero que al mismo tiempo resulta necesario y útil de alcanzar.

BIBLIOGRAPHIE

- ABRAHAMSON, B. (1993), « Union Structural Change », *Economic and Industrial Democracy*, n° 14, pp. 399-421.
- ADAMS, R. J. (1995), *Industrial Relations Under Liberal Democracy*, Columbia, University of South Carolina Press.
- ADAMS, R. J. (1996), « Comparing Unions Cross-Nationally : A Research Agenda », *International Journal of Employment Studies*, n° 4, pp. 127-143.
- ALTVATER, E. et MAHNKOPF, B. (1993), *Gewerkschaften vor der europäischen Herausforderung*, Münster, Westfälisches Dampfboot.
- BAMBER, G. J. et LANSBURY, R. D. (ed.) (1987), *International and Comparative Industrial Relations*, Londres, Allen and Unwin (2^e ed. 1993).
- BANKS, J. A. (1974), *Trade Unionism*, Londres, Collier-Macmillan.
- BEAN, R. (1985), *Comparative Industrial Relations*, Londres, Routledge (2^e ed. 1994).
- BEAN, R. (1987), « International Comparisons in the Study of Industrial Relations », *Employee Relations*, vol. 9, n° 6, pp. 3-7.
- BLANCHFLOWER, D. G. et FREEMAN, R. B. (1992), « Unionism in the United States and Other Advanced OECD Countries », *Industrial Relations*, n° 31, pp. 56-79.
- BRYMAN, A. (1988), *Quantity and Quality in Social Research*, Londres, Routledge.
- CELLA, G. P. et TREU, T. (1993), « National Trade Union Movements », dans R. Blanpain et C. Engels, (dir.), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialised Market Economies* (3^e ed.) pp. 281-314, Deventer, Kluwer. [Édition originale, 1982]
- CLEGG, H. A. (1976), *Trade Unions Under Collective Bargaining*, Oxford, Blackwell.
- COHEN, R. (1987), « Theorising International Labour », dans R. E. Boyd, R. Cohen et P. C. W. Gutkind, (dir.), *International Labour and the Third World*, pp. 3-25, Aldershot, Avebury.
- COLE, G. D. H. (1913), *The World of Labour*, Londres, Bell.
- COLLIER, R. B. et COLLIER, D. (1991), *Shaping the Political Arena*, Princeton, Princeton University Press.
- CROUCH, C. (1993), *Industrial Relations and European State Traditions*, Oxford, Clarendon Press.

- DOGAN, M. et PELASSY, D. (1990), *How to Compare Nations* (2^e ed.), Oxford, Blackwell.
- FRENKEL, S. (1993), « Theoretical Frameworks and Empirical Contexts of Trade Unionism », dans S. Frenkel, (dir.), *Organized Labor in the Asia-Pacific Region*, pp. 3-55, Ithaca, ILR Press.
- GALLIE, D. (1978), *In Search of the New Working Class*, Cambridge, Cambridge University Press.
- GALTUNG, J. (1990), « Theory Formation in Social Research », dans E. Øyen, ed., *Comparative Methodology*, pp. 96-112, Londres, Sage.
- GARDNER, M. (1995), « Labor Movements and Industrial Restructuring », dans K. S. Wever et L. Turner (dir.), *The Comparative Political Economy of Industrial Relations*, Wisconsin, pp. 33-70, IRRA.
- GOLDEN, M. (1997), *Heroic Defeats : The Politics of Job Loss*, Cambridge, Cambridge University Press.
- GOUREVITCH, P., MARTIN, A., ROSS, G., ALLEN, C., BORNSTEIN, S. et MARKOVITS, A. (1984), *Unions and Economic Crisis : Britain, West Germany and Sweden*, Londres, 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*, n° 31, pp. 593-613.
- HANTRAIS, L. et MANGEN, S. (dir.), (1996), *Cross-National Research Methods in the Social Sciences*, Londres, Pinter.
- HEGE, A. (1996), *Trade Union Identity and Workplace Representation : Do Works-Councils Make a Difference ?* Coventry, IRRU, University of Warwick.
- HEGE, A. et DUFOUR, C. (1995), « Decentralization and Legitimacy in Employee Representation », *European Journal of Industrial Relations*, n° 1, pp. 83-99.
- HIBBS, D. (1978), « The Political Economy of Long-run Trends in Strike Activity », *British Journal of Political Science*, n° 8, pp. 153-177.
- HIRST, P. et THOMPSON, G. (1996), *Globalization in Question*, Cambridge, Polity.
- HYMAN, R. (1994), « Theory and Industrial Relations », *British Journal of Industrial Relations*, n° 32, pp. 165-180.
- HYMAN, R. (1995), « Industrial Relations in Europe : Theory and Practice », *European Journal of Industrial Relations*, n° 1, pp. 17-46.
- HYMAN, R. (1996), « Union Identities and Ideologies in Europe », dans P. Pasture, J. Verberckmoes et H. De Witte, (dir.), *The Lost Perspective ? Trade Unions Between Ideology and Social Action in the New Europe*, Volume 2 : *Significance of Ideology in European Trade Unionism*, pp. 60-89, Aldershot, Avebury. [Trad. française : « La géométrie du syndicalisme », *Relations industrielles*, n° 52, pp. 7-38.]
- JACOBY, S. M. (1995), « Social Dimensions of Global Economic Integration », dans S. M. Jacoby (dir.), *the Workers of Nations*, New York, Oxford UP, pp. 1-29.
- KANE, E. et MARSDEN, D. (1988), « The Future of Trade Unionism in Industrialised Market Economies », *Labour and Society*, n° 13, pp. 109-24.
- KERR, C., DUNLOP, J. T., HARBISON, F. H. et MYERS, C. (1960), *Industrialism and Industrial Man*, Cambridge, Harvard UP.
- KOCHAN, T. A. (1980), *Collective Bargaining and Industrial Relations*, Irwin, Homewood.
- KOCHAN, T. A., McKERSIE, R. B. et CAPPELLI, P. (1984), « Strategic Choice and Industrial Relations Theory », *Industrial Relations*, n° 23, pp. 16-39.
- KORPI, W. et SHALEV, M. (1979), « Strikes, Industrial Relations and Class Conflict in Capitalist Societies », *British Journal of Sociology*, n° 30, pp. 164-87.
- LANGE, P. M., ROSS, G. et VANNICELLI, M. (1982), *Unions, Change and Crisis : French and Italian Union Strategy and the Political Economy*, Londres, Allen and Unwin.
- LIPSET, S. M. et ROKKAN, S. (1967), « Cleavage Structures, Party Systems and Voter Alignments », dans S. M. Lipset et S. Rokkan (dir.), *Party Systems and Voter Alignments*, pp. 1-64, New York, Free Press.
- LOCKE, R. M. (1990), « The Resurgence of the Local Union », *Politics and Society*, n° 18, pp. 347-379.
- LOCKE, R. et KOCHAN, T. (1995), « Conclusion : The Transformation of Industrial Relations ? », dans R. Locke, T. Kochan et M. Piore (dir.), *Employment Relations in a Changing World Economy*, pp. 359-384, Cambridge, MIT Press.
- LOCKE, R. M. et THELEN, K. (1995), « Apples and Oranges Revisited : Contextualized Comparisons and the Study of Comparative Labor Politics », *Politics and Society*, n° 23, pp. 337-367.
- MacDUFFIE, J. P. (1995), « International Trends in Work Organization in the Auto Industry », dans K. S. Wever et L. Turner (dir.), *The Comparative Political Economy of Industrial Relations*, Wisconsin, IRRA, pp. 71-114.
- MARTIN, R. M. (1989), *Trade Unionism : Purposes and Forms*, Oxford, Clarendon Press.
- MAURICE, M. (1989), « Méthode comparative et analyse sociétale », *Sociologie du travail*, 2/89, pp. 175-191.
- MICHELS, R. (1915), *Political Parties*, New York, Dover.
- MÜLLER-JENTSCH, W. (1985), « Trade Unions as Intermediary Organizations », *Economic and Industrial Democracy*, n° 6, pp. 3-33.
- MUNCK, R. (1988), *The New International Labour Studies*, Londres, Zed.
- 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 », dans M. Golden et J. Pontusson (dir.), *Bargaining for Change*, Ithaca, Cornell UP, pp. 1-41.
- POOLE, M. (1986), *Industrial Relations : Origins and Patterns of National Diversity*, Londres, Routledge.
- PRZEWORSKI, A. et TEUNE, H. (1970), *The Logic of Comparative Social Inquiry*, New York, Wiley.
- RAGIN, C. C. (1987), *The Comparative Method*, Berkely, University of California Press.
- REGINI, M. (1995), *Uncertain Boundaries*, Cambridge, Cambridge University Press.
- ROSE, R. (1991), « Comparing Forms of Comparative Analysis », *Political Studies*, n° 39, pp. 446-462.

- ROSS, G. (1981), « What Is Progressive About Unions ? », *Theory and Society*, n° 10, pp. 609-643.
- ROTHSTEIN, B. (1992), « Labour Market Institutions and Working-Class Strength », dans S. Steinmo, K. Thelen et F. Longstreth (dir.), *Structuring Politics*, Cambridge University Press, pp. 33-56.
- SARTORI, G. (1994), « Compare Why and How », dans M. Dogan et A. Kazancigil (dir.), *Comparing Nations*, pp. 14-34, Oxford, Blackwell.
- SCHREGLE, J. (1981), « Comparative Industrial Relations : Pitfalls and Potential », *International Labour Review*, n° 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*, n° 18, pp. 26-43.
- SHORTER, E. et Tilly, C. (1974), *Strikes in France 1830-1968*, Cambridge, Cambridge University Press.
- SISSON, K. (1987), *The Management of Collective Bargaining*, Oxford, Blackwell.
- SMELSER, N. J. (1976), *Comparative Methods in the Social Sciences*, Englewood Cliffs, Prentice-Hall.
- STREECK, W. (1987), « The Uncertainties of Management in the Management of Uncertainty », *Work, Employment and Society*, n° 1, pp. 281-308.
- STREECK, W. (1992), *Social Institutions and Economic Performance*, Londres, 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 University Press.
- TAYLOR, A. J. (1989), *Trade Unions and Politics*, Londres, Macmillan.
- THELEN, K. et STEINMO, S. (1992), « Historical Institutionalism in Comparative Politics », dans S. Steinmo, K. Thelen et F. Longstreth (dir.), *Structuring Politics*, Cambridge, Cambridge University Press, pp. 1-31.
- TURNER, L. (1991), *Democracy at Work*, Ithaca, Cornell University Press.
- VALENZUELA, J. S. (1989), « Labor Movements in Transitions to Democracy », *Comparative Politics*, n° 21, pp. 445-472.
- VISSER, J. (1988), « Trade Unionism in Western Europe », *Labour and Society*, n° 13, pp. 125-182.
- VISSER, J. (1994), « European Trade Unions : the Transition Years », dans R. Hyman et A. Ferner, (dir.), *New Frontiers in European Industrial Relations*, pp. 80-107, Oxford, Blackwell.
- VAN DE VALL, M. (1970), *Labor Organizations*, Cambridge, Cambridge University Press.
- VON BEYME, K. (1980), *Challenge to Power : Trade Unions and Industrial Relations in Capitalist Countries*, Sage, Londres.
- WALLERSTEIN, M. (1989), « Union Organization in Advanced Industrial Democracies », *American Political Science Review*, n° 83, pp. 481-501.
- WATERMAN, P. (1993), « Social Movement Unionism », *Fernand Braudel Center Review*, n° 16, pp. 245-278.
- WESTERN, B. (1993), « Postwar Unionization in Eighteen Advanced Capitalist Countries », *American Sociological Review*, pp. 266-282.
- WEVER, K. S. (1995a), *Negotiating Competitiveness*, Boston, Harvard Business School Press.
- WEVER, K. S. (1995b), « Markets, Strategies and Institutions in Comparative Perspective », dans K. S. Wever et L. Turner (dir.), *The Comparative Political Economy of Industrial Relations*, IRRA, Wisconsin, pp. 181-192.
- WINDMULLER, J. P. (1974), *Collective Bargaining in Industrialised Market Economies*, Genève, OIT (2^e édition 1987).
- WINDMULLER, J. P. (1975), « The Authority of National Trade Union Confederations », dans D. B. Lipsky (dir.), *Union Power and Public Policy*, Ithaca, Cornell University, pp. 91-107.
- ØYEN, E. (1990), « The Imperfection of Comparisons », dans E. Øyen (dir.), *Comparative Methodology*, Londres, Sage, pp. 1-18.