

La géométrie du syndicalisme : une analyse comparative des identités et des idéologies

Richard Hyman

Volume 52, numéro 1, 1997

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/051150ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/051150ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Hyman, R. (1997). La géométrie du syndicalisme : une analyse comparative des identités et des idéologies. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 52(1), 7-38. <https://doi.org/10.7202/051150ar>

Résumé de l'article

Cet article offre un cadre pour l'analyse comparative des orientations politiques des syndicats, en distinguant des types idéaux idéologiques et identitaires qui se rapportent, premièrement, à la négociation sur le marché du travail ; deuxièmement, au renforcement de l'intégration des travailleurs dans la société ; troisièmement, à la poursuite conflictuelle d'intérêts de classe. L'argument est qu'en pratique les mouvements syndicaux européens ont généralement épousé une combinaison de ces orientations dans laquelle deux des trois éléments ont été retenus (souvent de façon contradictoire) comme prioritaires. Les cas de la Grande-Bretagne, de l'Italie et de l'Allemagne sont utilisés pour démontrer différentes combinaisons d'idéologies et d'objectifs, et également pour révéler comment les identités héritées ont récemment été mises sous tension.

La géométrie du syndicalisme

Une analyse comparative des identités et des idéologies

RICHARD HYMAN

Cet article offre un cadre pour l'analyse comparative des orientations politiques des syndicats, en distinguant des types idéaux idéologiques et identitaires qui se rapportent, premièrement, à la négociation sur le marché du travail ; deuxièmement, au renforcement de l'intégration des travailleurs dans la société ; troisièmement, à la poursuite conflictuelle d'intérêts de classe. L'argument est qu'en pratique les mouvements syndicaux européens ont généralement épousé une combinaison de ces orientations dans laquelle deux des trois éléments ont été retenus (souvent de façon contradictoire) comme prioritaires. Les cas de la Grande-Bretagne, de l'Italie et de l'Allemagne sont utilisés pour démontrer différentes combinaisons d'idéologies et d'objectifs, et également pour révéler comment les identités héritées ont récemment été mises sous tension.

Cet article explore les multiples significations de l'idéologie syndicale et vise à déterminer son rôle, comme filtre stratégique et ressource politique, dans la variation des réponses fournies par différents syndicats européens aux prises à des défis similaires. Il porte d'abord sur le sens de l'idéologie et sur la tension entre sa manifestation comme prise de conscience « spontanée » de la classe ouvrière et sa consolidation dans les traditions syndicales. Les deux sections suivantes présentent les idéologies syndicales comme un lieu de tension entre trois principes concurrents — le syndicalisme d'affaires, l'opposition de classe et l'intégration sociale — et explorent l'évolution de cette tension idéologique dans les contextes britannique,

— HYMAN, R., Industrial Relations Research Unit, University of Warwick, Grande-Bretagne.

— Ce texte a été traduit par Stéphane Le Queux, candidat au doctorat au Département des relations industrielles de l'Université Laval.

italien et allemand. La dernière section soulève la question qui est celle de savoir si les syndicats européens sont victimes ou bénéficiaires de la fin des idéologies ; une réflexion à laquelle ce texte apporte une contribution.

LES AMBIGUITÉS DE L'IDÉOLOGIE

L'idéologie est un concept ambigu et controversé. D'ailleurs sa définition est en soi idéologiquement construite. Le plus souvent, le terme supporte des connotations négatives : l'idéologique étant opposé au réel. Dans cet usage familier, l'idée d'idéologie implique un mode de pensée déformé (*false consciousness*) ou bien trompeur (*ideology as deception*) (Larrain 1979).

Des conceptions si négatives de l'idéologie tendent à trouver renfort dans une épistémologie objectiviste. Il y a la vérité, en principe offerte à la connaissance, et des déformations de celle-ci dues à un savoir imparfait ou à des efforts délibérés pour la trahir. Une compréhension alternative de l'idéologie part d'une épistémologie relativiste. La connaissance n'est pas absolue : même si les faits sont invariables, les cadres conceptuels et théoriques, les moyens par lesquels le savoir est organisé et compris, ne peuvent être établis objectivement. Suivant cette seconde conception, une idéologie constitue une représentation alternative de la réalité parmi d'autres formulations concurrentes. Selon l'argumentation classique de Marx (1962 : 363), la conscience sociale est issue du vécu social, dans un double sens, historique et sociologique. Des étapes spécifiques du développement historique sont liées à des répertoires distincts de conscience, de compréhension et d'analyse. Dans le même temps, les circonstances matérielles affectant certains groupes sociaux structurent la façon dont ils appréhendent le monde qui les entoure. De façon plus cruciale, certainement, Marx mettait l'accent sur le lien entre classe et idéologie : les modes de pensée de différentes classes reflètent (ou doivent refléter) leurs intérêts matériels respectifs. Sous cet angle, tous les aspects de l'idéologie s'ordonnent. Selon Marx, les classes dominantes, quelle que soit la société, ont généralement un avantage matériel dans les conflits idéologiques et peuvent imposer leurs propres interprétations de la réalité aux classes subordonnées : les idées dominantes étant celles des classes gouvernantes.

Il est possible de trouver un troisième sens à l'idéologie, en s'attachant moins aux perceptions mais aux projets. Ici, l'argument est que tous les instruments (non triviaux) disponibles pour l'analyse et l'explication sociales possèdent une dimension évaluative, qu'elle soit explicite ou implicite. En règle générale, soit que les observations sur la société et les relations sociales confirment des cadres existants (avec des répertoires conceptuels tels que la « stabilité » et « l'efficience »), soit qu'elles fournissent un focus

critique (« aliénation », « exploitation »). L'analyse critique peut à son tour se rapporter à différentes élaborations de modèles originaux d'organisation sociale. Il y a un lien entre les idéologies et les utopies (Mannheim 1929), des visions collectives qui lient les concepts, la théorie et l'action. C'est en ce sens qu'à plusieurs reprises, la « fin des idéologies » a été invoquée : la thèse soutenant la disparition de projets collectifs alternatifs.

Comment syndicats et idéologie sont-ils liés ? Compte tenu des significations plurielles de l'idéologie, la réponse à cette question doit s'établir à différents niveaux. Un premier relève des perceptions sociales et individuelles qui informent l'action syndicale : à partir de quel point pouvons-nous identifier une « idéologie syndicale » spécifique ? Un second concerne l'origine des croyances, des théories et des valeurs syndicales : à quel point émergent-elles de l'expérience et de la prise de conscience propres des membres et des adhérents ordinaires ; sont-elles formulées par un cadre de leaders et d'activistes ; ou reflètent-elles simplement les « idées dominantes » de la société. Un troisième désigne les syndicats en tant que porteurs (potentiels) de projets de transformation, qu'ils agissent plus ou moins en respect des grandes lignes de l'ordre socioéconomique existant, ou qu'ils s'en remettent stratégiquement à une conception alternative. À chacun de ces trois niveaux, nous pouvons explorer des différences selon les pays et des changements à travers le temps.

Le problème est de savoir ce qui doit être considéré comme « idéologie syndicale ». Les politiques sont matière à contestation, non seulement entre les syndicats et les confédérations, mais aussi en leur propre sein. Les déclarations formelles de manifestes, les résolutions de congrès, les journaux syndicaux et les communiqués de presse sont peut-être des reflets discutables de la pratique véritable. Ainsi est-il préférable de distinguer l'idéologie proclamée des croyances réelles et des principes qui guident l'action. Ces derniers tendent à être plus implicites qu'explicites, et en conséquence, bien plus difficiles à être révélés et analysés par le chercheur. Drucker (1979 : 8-9) insista sur ce point dans son étude auprès du parti travailliste en Grande-Bretagne, où il établit une distinction entre la « doctrine » (« un panel d'idées plus ou moins élaboré... qui a été débattu et admis par un groupe de personnes ») et « l'éthos » (« un ensemble de valeurs qui émergent de l'expérience de la classe ouvrière anglaise »).

À la lumière de cette réflexion, l'idéologie peut être définie comme un système de perceptions, de croyances et d'aspirations qui reflète les circonstances matérielles d'un groupe social ou d'une classe et dans le même temps qui informe ses actions. Dans le contexte des syndicats, qui organisent des membres partageant la même situation matérielle, soit la subordination d'emploi, il y a une relation étroite mais problématique entre

l'idéologie incarnée par l'organisation et des notions plus larges de conscience de classe.

Parmi les tentatives modernes de théorisation de cette relation, la plus connue est celle de Touraine (1966). Il défend l'idée que la conscience des travailleurs (ou de la classe ouvrière) peut être analysée suivant trois dimensions : l'identité, l'opposition et la totalité. L'identité procède de la perception que les travailleurs acquièrent de leurs conditions communes et de leurs intérêts collectifs. Le principe d'opposition sous-tend une prise de conscience de l'antagonisme de ces intérêts avec ceux des autres : le superviseur immédiat, l'employeur, les capitalistes dans leur ensemble. Par totalité, Touraine réfère à la vision que les travailleurs ont de la société elle-même : l'appréhension de leur propre condition immédiate à l'intérieur de la structure plus large de la « société industrielle » (déterminant ainsi qui, ou quoi, est perçu comme l'adversaire). La pertinence de ce cadre conceptuel pour toute réflexion sur l'idéologie syndicale réside dans le fait que Touraine définisse la conscience de classe comme le produit d'un ensemble de formes distinctes d'identité, d'opposition et de totalité à l'intérieur de différentes circonstances matérielles et historiques.

Une grande faiblesse dans la contribution de Touraine est qu'il néglige l'autonomie relative des syndicats dans le façonnement de la conscience des travailleurs. Les syndicats se sont toujours efforcés d'influencer les définitions identitaires : le collectivisme en opposition à l'individualisme, mais aussi les principes d'inclusion et d'exclusion qui constituent la conscience collective (Offe et Wiesenthal 1985). Ainsi, par exemple, la conscience corporatiste encourage-t-elle un syndicalisme de métier, mais un syndicalisme de métier encourage et perpétue une conscience corporatiste, peut-être encore bien après que ses fondations matérielles se soient érodées. Dans un univers contradictoire de coopération conflictuelle, les syndicats peuvent prioriser la position de leur choix. Un syndicat militant peut reproduire une culture d'opposition. Un syndicat plus collaborateur peut suivre la marche inverse. Tout comme les syndicats peuvent modeler la façon dont les membres conçoivent la totalité : en encourageant l'éducation interne qui développe des « intellectuels organiques », ou en se fermant à l'analyse théorique et à la réflexion stratégique par une culture de l'ouvriérisme. Et si les syndicats privilégient la première option, ils chercheront certainement à influencer des totalités particulières reproduites en interne.

Ainsi, le rôle de l'organisation, des leaders et des activistes, est important. Du diagnostic de Michels sur le conservatisme des oligarchies à la thèse de Wright Mills sur le management de la discorde, une majorité d'analyses organisationnelles sur les syndicats ont conduit à des conclusions très différentes du pronostic optimiste de Touraine présageant un

radicalisme croissant de l'action syndicale. Il est temps de s'intéresser à ce dualisme d'interprétations dans une perspective historique.

UN • ÉTERNEL • TRIANGLE : MARCHÉ, CLASSE, SOCIÉTÉ

En Europe, au XX^e siècle, les syndicats ont adopté une multiplicité de formes organisationnelles et d'orientations idéologiques. Le pluralisme des syndicalismes (Dufour 1992) est associé à des définitions dissonantes de la nature même d'un syndicat, à des conceptions rivales de la finalité de l'organisation collective, à des modèles opposés de stratégie et de tactiques. Les identités dominantes épousées par des syndicats, des confédérations et des mouvements nationaux particuliers, reflétant elles-mêmes les contextes spécifiques au sein desquelles les organisations nationales ont émergé, ont façonné les intérêts avec lesquels ils s'identifient, les conceptions de démocratie influençant membres, activistes et leaders, les agendas qu'ils poursuivent, et le type de ressources de pouvoir qu'ils cultivent et mettent en œuvre. La collision entre différentes visions idéologiques de l'identité syndicale a conduit à une fragmentation des mouvements ouvriers dans presque la totalité des pays européens.

Pour simplifier l'analyse de cette diversité complexe, j'identifie trois types idéaux de syndicalisme européen, chacun étant associé à une orientation idéologique distincte. Dans le premier, les syndicats sont des coalitions d'intérêt dont les fonctions se rapportent exclusivement au marché du travail. Dans le second, ce sont des véhicules pour l'élévation du statut des travailleurs dans la société et ainsi pour l'avancement de la justice sociale. Dans le troisième, ce sont des « écoles de guerre » dans une lutte entre travail et capital (Hyman 1994, 1995).

Ce fut la révolution industrielle qui fit des syndicats des organisations importantes, même si dans certains pays ils se développèrent sans rupture significative avec les associations artisanales précapitalistes. Au départ, leur caractère et leurs orientations reflétaient les circonstances de leur formation, c'est-à-dire la résistance brutale des employeurs à l'organisation des salariés, souvent accompagnées d'une répression de la part de l'État. Une telle hostilité encouragea à son tour dans les rangs syndicaux l'affirmation de dispositions militantes, adversariales, parfois explicitement anticapitalistes. Des attitudes politiques radicales qui, dans des circonstances d'accès restreint au droit de vote et d'autocratie gouvernementale, n'étaient pas franchement discernables d'un socialisme révolutionnaire. Sans surprise, ceci renforça l'antagonisme de leurs adversaires.

Toutefois les syndicats ont survécu à la répression. Durant des décennies, voire des générations, la survie encouragea une forme d'accommodation et en retour fut supportée par elle. Celle-ci revêtit des aspects

variés selon les pays (et souvent à l'intérieur même des contextes nationaux). Mais en règle générale, le XIX^e siècle fut marqué par la marginalisation et la ritualisation du radicalisme des syndicats les plus puissants et par la recherche de terrains d'entente avec les employeurs selon la maxime « d'un salaire journalier honnête pour une honnête journée de travail ». Un principe dont la valeur concrète, comme Marx l'avait remarqué, était asservie au mécanisme des lois (bourgeoises) de l'offre et de la demande.

La Grande-Bretagne fournit l'exemple le plus éclatant de cette déradicalisation, et inspira aux Webb leur définition classique d'un syndicat : « une association continue de salariés ayant pour fins le maintien ou l'amélioration de leurs conditions d'emploi » (1894 : 1). Il est de notoriété commune que Lénine fut grandement influencé par l'analyse des Webb lorsqu'il composa, en 1902, le polémique *Que faire ?* Il soutenait que si les syndicats étaient abandonnés à se développer spontanément, ils en viendraient à défendre les intérêts professionnels immédiats de leurs membres. L'inclination pour un « syndicalisme pur et simple » (*Nur-Gewerkschaftlerei*), un économisme d'accommodation et habituellement partial, ne pouvait être contrée que par l'intervention délibérée d'un parti révolutionnaire.

Le débat lancé il y a un siècle devint associé à une triple polarisation des identités syndicales. Un premier modèle cherchait à développer le syndicalisme comme une forme d'opposition anticapitaliste. Ce fut l'objectif d'une succession de mouvements de gauche : la social-démocratie radicale, le syndicalisme révolutionnaire, le communisme. Bien qu'endossant des points de vue substantiellement différents et provoquant le plus souvent des conflits intestinaux, le tronc commun de toutes les variantes de ce modèle était la priorité pour le militantisme et la mobilisation sociopolitique. La mission du syndicalisme, dans cette configuration, était l'avancement des intérêts de classe.

Un second modèle vit le jour en partie en rivalité au premier, en partie comme une mutation de celui-ci : le syndicalisme en tant que véhicule de l'intégration sociale. Il s'affirma de façon systématique à la fin du XIX^e siècle sous l'expression d'un catholicisme social, opposant une vision organiciste et fonctionnaliste de la société à une conception socialiste d'antagonisme de classe. Ce fut sur cette base idéologique qu'émergea dans plusieurs pays une division entre des syndicats d'orientation socialiste et leurs rivaux confessionnels antisocialistes. Ironiquement, cependant, le syndicalisme social-démocrate emprunta plusieurs orientations à ces derniers, tout comme la social-démocratie passa elle-même, explicitement ou implicitement, d'un objectif de transformation révolutionnaire à un objectif d'évolution par les réformes. Déjà, en 1897, les Webb avaient appelé les

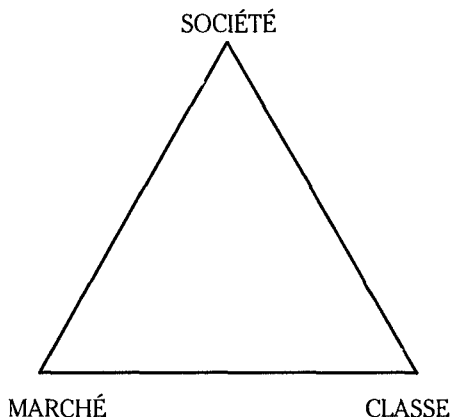
syndicats à devenir les agents d'une démocratisation progressive de l'industrie, et à travers l'Europe, un tel programme devint de plus en plus populaire auprès des leaders syndicaux proclamant toujours leur credo socialiste mais soucieux se différencier d'une gauche critique. Pendant ce temps, les syndicats chrétiens défendaient que « l'industrie... devrait avoir comme fin non pas le profit privé, mais les besoins sociaux » (Lorwin 1929 : 587). Par la suite, malgré leur confrontation organisationnelle, les syndicalismes social-démocrate et démocrate-chrétien en sont venus à partager d'importants attributs idéologiques : une priorité pour l'amélioration graduelle du bien-être social et de la cohésion sociale, et en conséquence une image de représentants des intérêts sociaux.

Un troisième modèle, pas toujours en pratique clairement démarqué du second, partiellement parce que ses fondations idéologiques ont été plus souvent implicites qu'explicites, est le syndicalisme d'affaires. Étant le mieux articulé aux États-Unis, mais avec des variantes dans la plupart des pays anglophones, celui-ci peut être vu comme une poursuite délibérée de l'économisme. Son thème central est la priorité accordée à la négociation collective. Les syndicats sont en premier lieu des organisations visant la représentation d'intérêts professionnels, une fonction qui est faussée si jamais leurs activités sont subordonnées à des projets sociopolitiques plus larges. Ils doivent donc éviter de s'enchevêtrer dans le politique. La formulation la plus claire de l'idéologie d'un syndicalisme d'affaires se retrouve dans *The Theory of the Labor Movement* de Perlman (1928), où il dénonçait les interventions des socialistes, aussi bien révolutionnaires que réformistes, comme autant d'obstacles à la « maturité de la 'mentalité' des syndicats » dont le fondement repose sur le besoin des travailleurs pour un contrôle collectif des chances d'emploi. Plusieurs syndicats du continent européen utilisèrent toutefois des arguments analogues dans leurs efforts pour affirmer leur autonomie des partis socialistes qui les avaient engendrés. Cela se retrouve dans la relation parfois tendue entre les syndicats anglais et le parti travailliste, où une stricte démarcation entre la « politique » et les « relations industrielles » était souvent jalousement défendue de chaque bord. La notion britannique de « libre négociation collective » (*free collective bargaining*) et le concept allemand de *Tarifautonomie* sous-tendent l'un et l'autre qu'il devrait y avoir un décalage entre la sphère des politiques du parti et celle de l'action syndicale.

Traditionnellement, l'affrontement d'ordre idéologique des modèles concurrents de syndicalisme résultait d'une dynamique qui s'autoentretenait. Avec le temps, chaque modèle, incarné dans des organisations imposantes avec un héritage de traditions, de principes et de modes d'opération, avait acquis une inertie institutionnelle considérable. Toutefois, les idéologies syndicales historiquement rivales peuvent être vues comme des variantes

sur un seul thème : une triple tension au cœur de l'identité et de la finalité syndicales. L'« éternel » triangle.

FIGURE 1

La géométrie du syndicalisme

Tous les syndicats se situent à la croisée de trois routes. En tant qu'organisation de salariés, ils ont pour préoccupation centrale de réguler la relation travail-salaire : le travail déployé et le paiement reçu. Les syndicats ne peuvent ignorer le marché. Mais comme organisation de travailleurs, les syndicats incarnent de surcroît une conception d'intérêt collectif et d'identité collective divisant les travailleurs des employeurs. Qu'ils endossent ou non une idéologie de division de classe et d'opposition de classe, les syndicats ne peuvent échapper à un rôle d'agenceurs de classe. Cependant, les syndicats existent et fonctionnent aussi à l'intérieur d'un cadre social qu'ils peuvent aspirer à changer mais qui contraint leurs choix courants. La survie nécessite une coexistence avec d'autres institutions et d'autres constellations d'intérêt (même celles en rapport avec lesquels certains syndicats peuvent se proclamer être dans un antagonisme immuable). Les syndicats font partie de la société.

En un sens, chaque point du triangle est en connexion avec un modèle distinct de syndicalisme. Les syndicats d'affaires focalisent le marché, les syndicats d'intégration la société et les syndicats d'opposition radical la classe. Néanmoins, un ensemble stationnant sur un seul point est instable. Un syndicalisme d'affaires pur n'a rarement sinon jamais existé. Même si l'attention première est consacrée au marché du travail, les syndicats ne peuvent pas vraiment négliger le contexte plus large, social et politique, des relations de marché. Ceci est particulièrement évident lorsque

les conditions du marché du travail deviennent hostiles, quand les employeurs n'acceptent plus d'interagir dans le respect de la négociation collective, ou lorsque des groupes professionnels autrefois protégés voient leur position traditionnelle s'éroder. Les syndicats comme véhicules de l'intégration sociale conservent leur raison d'exister en tant qu'organisations autonomes seulement dans la mesure où leurs identités et leurs actions reflètent le fait que leurs membres, se trouvant dans un état de subordination, ont des intérêts économiques distincts qui peuvent rentrer en conflit avec les intérêts d'autres sections de la société. Les syndicats qui embrassent une idéologie d'opposition de classe doivent malgré tout (comme indiqué plus tôt) parvenir minimalement à une accommodation tacite de l'ordre social existant et doivent aussi refléter le fait que leurs membres s'attendent généralement à ce que leurs intérêts économiques à court terme soient adéquatement représentés.

Donc, en pratique, les identités et les idéologies syndicales se localisent habituellement à l'intérieur du triangle. Les trois modèles ont leur finalité propre, mais dans la plupart des cas, les syndicats concrètement en place ont eu tendance à opter pour un mélange souvent contradictoire de deux des trois types idéaux. En d'autres mots, ils se sont orientés sur une arête du triangle : entre classe et marché ; entre marché et société ; entre société et classe. Ces orientations reflètent autant des circonstances matérielles que des traditions idéologiques. En des temps de changement et de défi pour les mouvements syndicaux, une réorientation peut se produire, de sorte que la troisième dimension, auparavant largement négligée dans la géométrie syndicale, en vienne peut-être à exercer une plus grande influence. Ceci est donc une explication majeure du caractère dynamique des identités et des idéologies syndicales. Dans le reste de cet article, j'explore cette dynamique d'évolution dans un compte rendu stylisé de développements récents dans trois pays : la Grande-Bretagne, l'Italie et l'Allemagne.

AUX CONFLUENTS DE L'IDÉOLOGIE ET DU POSSIBLE

La Grande-Bretagne : entre marché et classe – de l'économisme militant au néoréalisme, vers le partenariat social

Les orientations idéologiques du syndicalisme britannique ont traditionnellement reflété les origines du mouvement dans cette première nation capitaliste. Alors que le mode dominant des relations d'emploi est passé du statut au contrat, l'organisation collective a spontanément vu le jour, en premier lieu, parmi les travailleurs possédant des qualifications distinctes et une position relativement avantagée sur le marché du travail. Les organisations

des travailleurs furent très perméables aux influences idéologiques de ce qu'on peut désigner comme la révolution bourgeoise passive britannique. La classe entrepreneuriale émergente en Grande-Bretagne réussit progressivement et pacifiquement à établir son autonomie économique et ses droits politiques. Le point central de la transition du féodalisme au capitalisme fut le principe *néгатif* d'un détachement de l'État de la vie économique : la doctrine du laisser-faire. Autre trait important du contexte britannique : les idéologies ont été plus souvent implicites qu'explicites. S'appuyant sur une tradition d'anti-intellectualisme, les anglais « sont indifférents aux théories, prennent les fondamentaux pour acquis, et sont plus intéressés à connaître l'état des routes que leur place sur la carte » (Tawney 1921 : 9).

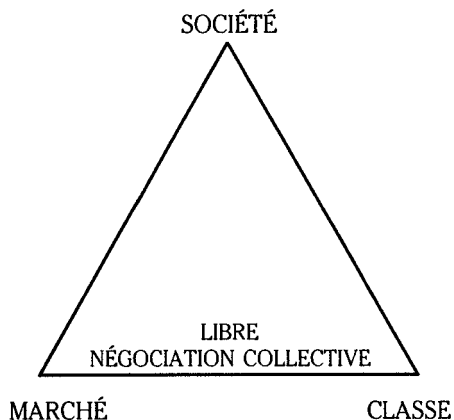
Malgré la répression d'État dès les premières heures et souvent la résistance brutale des grands employeurs, dans la seconde moitié du XIX^e siècle les syndicats britanniques établirent des racines profondes et réussirent à la fois à obtenir une tolérance passive de la part du législateur et à arracher la reconnaissance d'employeurs clés. La forme typique d'association était locale, spécifique à des corps de métier, et les objectifs types tournaient invariablement autour des éléments suivants : la défense des droits au travail, des méthodes traditionnelles d'organisation du travail et des niveaux de salaires établis. La « libre négociation collective » était le principe le plus âprement défendu : le droit des syndicats et des employeurs à résoudre leurs différends sur la base de leur choix à condition qu'ils la trouvent mutuellement acceptable. Ce qui commença à être connu comme la « tradition du volontarisme » (Flanders 1974) sous-tendait une suspicion de la loi et des tribunaux, une réticence à l'égard d'une régulation légale des droits individuels concernant l'emploi, et une aversion encore plus grande pour une régulation statutaire des relations industrielles collectives. La présomption voulant que les accords collectifs fussent ouverts, temporaires, provisionnels, uniquement légitimés par un équilibre de force industrielle, en était un symptôme. La notion de « contrat collectif » est étrangère aux relations industrielles et à la législation du travail britanniques. La politique et les relations industrielles étaient vues comme deux sphères largement séparées. Ce fut pour cette raison, à la fin du XIX^e siècle, lorsque les syndicats ressentirent le besoin d'une représentation au Parlement afin de se défendre des attaques judiciaires, qu'ils établirent le parti travailliste comme une entité autonome.

Pourtant, assez paradoxalement, la Grande-Bretagne est communément reconnue comme un pays où les identités de classe et les divisions de classe sont exceptionnellement fortes. Des luttes populaires précapitalistes contre l'autocratie féodale, le mouvement ouvrier anglais a hérité des notions d'indépendance plébéienne encourageant la création d'une tradition adversariale dans les relations industrielles (Fox 1985). La classe ouvrière

anglaise fut désignée comme une « classe à part » (Meacham 1977), illustrant les principes tourainiens d'identité et d'opposition mais sans vision totalisante d'une alternative. « *Them and us* » représentait une division naturelle, non une division socialement remédiable.

La configuration organisationnelle et idéologique du mouvement ouvrier britannique a souvent été décrite comme du *labourism* (Saville 1973). Les syndicats britanniques ont en pratique accepté le système social et économique existant et s'y sont adaptés (même si rhétoriquement ils sont restés attachés à des desseins socialistes). Mais ils ont été préparés à lutter avec détermination pour la défense des intérêts économiques immédiats de leurs membres. Traditionnellement, ils ont appris à compter sur leur propre force collective, « le muscle industriel », plutôt que de dépendre d'un support externe. Ils se sont plus intéressés aux droits *de facto* que *de jure*. Alors que les objectifs syndicaux dans les négociations collectives étaient dans la plus grande part des cas peu ambitieux, des menaces sur la sécurité d'emploi ou sur les normes établies relatives « au salaire journalier honnête pour une honnête journée de travail » ont parfois attisé des résistances sans compromis. Occupant le terrain entre classe et marché, les syndicats britanniques ont couramment affiché un économisme militant, mais partial et défensif.

FIGURE 2

Grande-Bretagne : entre marché et classe

Les décennies récentes ont cependant été témoin d'une réorientation idéologique significative, d'abord sous les gouvernements travaillistes, puis conservateurs. Les politiques de revenus constituèrent l'objet central de la première phase. Les syndicats anglais se sont traditionnellement montrés hostiles à ce qu'une restriction salariale, imposée en échange de politiques

sociales et macroéconomiques favorables de la part du gouvernement, empiète tant soit peu sur la « libre négociation collective ». (Avec la fragmentation de la structure syndicale et les faibles pouvoirs disciplinaires de la centrale confédérale, le TUC [*Trades Union Congress*], les syndicats anglais ont également manqué de capacité organisationnelle pour ce type de régulation salariale familière à certains pays continentaux.)

Des pressions importantes ont pesé sur l'idéologie de la « libre négociation collective » sous les gouvernements travaillistes de 1964-70 et de 1974-79. Dans la première période, les syndicats furent invités à participer à une « politique de prix et de revenus » et acceptèrent initialement sous deux conditions : soit que la politique fût volontaire et qu'elle n'impliquât pas de restriction des salaires mais une « croissance planifiée des revenus ». La pression pour un ajustement de la géométrie des politiques syndicales, la primauté de la classe et du marché étant tempérée par une sensibilité aux conséquences sociétales de la négociation salariale, provoqua de sérieuses tensions au sein du mouvement et fut finalement infructueuse. Au départ, le gouvernement travailliste élu en 1974 n'essaya pas de répéter l'expérience. Mais l'année suivante une crise aiguë de l'inflation et des échanges extérieurs mena à une nouvelle phase de politique de revenus encore plus draconienne dans laquelle les restrictions salariales devaient supposément être compensées par des politiques sociales et fiscales progressives. La notion de « contrat social » utilisée pour légitimer cette initiative marqua un tournant significatif dans la rhétorique des syndicats anglais, ainsi que dans les bases et les perspectives qui s'y rattachent : l'acceptation du fait que l'économisme militant avait ses limites.

Un tournant encore plus radical survint suite aux traitements traumatisants des gouvernements conservateurs au pouvoir dès 1979. Les syndicats subirent une double attaque : un processus séquentiel de législation les dépossédant de leur immunité traditionnelle concernant toute intervention judiciaire au cœur de leurs activités de négociation ; et une croissance rapide du chômage érodant leur puissance traditionnelle sur le marché du travail. L'éclipse de l'économisme militant fut confirmée par quatre défaites symboliques. En 1979, la principale société de production automobile de propriété anglaise (British Leyland) renvoya le *convenor* (délégué syndical senior) de sa plus grande usine. La direction exploita efficacement les craintes des travailleurs relatives à la survie de l'entreprise et de leurs emplois, tout en jouant sur des colorations politiques (le *convenor* était membre du parti communiste). Et une grève de protestation n'obtint qu'un support très limité. Le système typiquement britannique d'organisation des délégués syndicaux, traditionnellement vu comme une base de la force collective, s'est avéré avoir des pieds d'argile. En 1980, la nouvelle ligne dure du management dans la sidérurgie britannique affronta avec succès une grève nationale de trois mois, dans le but de démanteler le système

traditionnel de négociation des salaires applicable à l'industrie, humiliant de nouveau un syndicat puissant. Encore plus frappante fut la défaite des mineurs, au terme de leur grève d'une année en 1984-85 contre les fermetures de puits. Divisée par des jalousies et des divergences d'intérêt économique régionales, confrontée à un pouvoir étatique qui sut mobiliser toutes ses ressources, et selon certains, victime de l'inaptitude stratégique d'un leadership incapable d'apprécier les limites du militantisme économique dans des temps difficiles, la lutte des mineurs fut reconnue par beaucoup de syndicalistes comme la démonstration du fait que les formes traditionnelles de résistance étaient vouées à l'échec. Le dernier exemple est celui de Murdoch, le magnat de la presse, qui réussit à briser l'influence des syndicats de l'impression au sein de son empire, en déplaçant la production vers de nouveaux établissements, rejetant la reconnaissance syndicale et licenciant les employés en grève de protestation. Murdoch exploita avec succès les armoiries des nouveaux droits légaux fournis aux employeurs. Après avoir essuyé de lourdes pénalités devant les tribunaux, les syndicats abandonnèrent leur résistance. La notion selon laquelle les syndicats, avec suffisamment de détermination et de solidarité, pouvaient réussir à défier la loi semblait avoir été discréditée.

La réponse idéologique inspirée des défaites des années 1980 fut le « nouveau réalisme ». Si l'économisme militant ne pouvait marcher plus longtemps, en raison de conditions défavorables sur le marché du travail, d'un cadre légal hostile, d'une mutation dans la configuration de l'emploi vers des salariés sans traditions de réflexes collectivistes, et de stratégies patronales plus impitoyables et plus sophistiquées, la conclusion fut que les syndicats devaient redéfinir leur rôle et leurs objectifs. Les « nouveaux réalistes » offraient deux principales alternatives : que les syndicats cherchent la collaboration des employeurs afin de soutenir leur organisation ; et qu'ils s'emploient davantage à recruter et à retenir les membres avec des services et des bénéfices individuels plutôt que par l'action collective.

Le débat alors non résolu gravit une nouvelle échelle dans les années 1990, après l'ouverture à l'Europe du syndicalisme britannique. À la suite des élections générales de 1987, qui anéantirent tout espoir de revoir un gouvernement travailliste créant un environnement plus favorable aux syndicats, la plupart des syndicats oublièrent leur antipathie initiale à l'égard de l'intégration européenne et virent sa « dimension sociale » comme un remède à leurs maux. Dans le processus, beaucoup de leaders syndicaux apprirent un vocabulaire qui ne leur était pas familier, dont les résonances portaient de nouvelles connotations idéologiques. Le langage du « partenariat social » en fut la meilleure illustration : un concept en tout point étranger à la tradition de l'économisme militant.

La réorientation vers le social atteint un nouveau palier avec l'élection de John Monks comme secrétaire général du TUC en 1993, suivie

rapidement par la « relance » de l'organisation. Dans son rapport sur les nouvelles techniques managériales, par exemple, le TUC insista (1994a : 23-24) sur le fait que « développer un partenariat social réel est essentiel si l'on veut construire des entreprises de classe mondiale et des établissements de classe mondiale... Le succès dépend de la volonté des employeurs et des syndicats à chercher à construire un consensus, à trouver un terrain commun sur les questions qui sont les mieux menées à travers l'action conjointe. Chacune des parties admet que l'impératif est d'améliorer la performance économique ». Cet appel eût été virtuellement impensable, même de la part du leader syndical le plus à droite, aux heures où l'économisme militant prévalait.

Un autre retournement idéologique s'effectua dans les attitudes à l'égard de la loi. Comme le pouvoir de négociation des syndicats avait diminué, on assista en retour à un enthousiasme grandissant à ce que les droits au travail fussent souscrits par des textes de loi plutôt qu'imposés par la force collective. Un indicateur clé de ce changement fut que le TUC accepta, en 1986, le principe d'un salaire minimum légal. Bien plus radicale encore était la proposition de 1994, relative à un dépassement du principe depuis longtemps défendu d'un « canal unique » de représentation des employés. Auparavant, pratiquement tous les syndicats britanniques s'opposaient à toute notion voulant que soient créées dans les entreprises des structures représentatives indépendantes de l'organisation syndicale et à l'intérieur desquelles des non-syndicalistes auraient pu occuper des positions électives. Ceci constituait un obstacle majeur quant au support des syndicats aux modèles continentaux de « démocratie industrielle ». Le tabou est aujourd'hui brisé. Dans son rapport (1994b) sur la représentation au travail, le TUC accepte désormais que des non-syndicalistes, une minorité de la force de travail dans les années 70, mais à ce jour presque les deux tiers de l'ensemble des employés, jouissent d'un droit statutaire à des structures représentatives sur les lieux de travail. Ce changement de cap est d'une importance symbolique immense et demeure controversé.

Les tendances de l'idéologie syndicale britannique demeurent nuancées, incertaines et contestées. Mais les événements depuis 1979 ont clairement ébranlé la stabilité d'un modèle de syndicalisme en appui sur l'axe marché-classe. Le pôle opposé du triangle, se cristallisant sur la notion de partenariat social, exerce une attraction grandissante. La géométrie est en rotation.

L'Italie : entre classe et société – de la lutte de classe à l'échange politique, vers le microcorporatisme

Les identités idéologiques ont depuis longtemps conservé un caractère central dans le syndicalisme italien. Faute d'un pouvoir significatif sur le

marché du travail dans les décennies de la reconstruction d'après-guerre (postfascistes) où ils se sont formés, les syndicats ont défini leur identité organisationnelle à partir de projets et de perspectives politiques. Baigné dans cet environnement d'engagement et de conflit politiques, l'axe classe et société a dominé les débats et l'action syndicale.

Le bref moment d'unité nationale d'après-guerre vit l'établissement de la CGIL (*Confederazione Generale Italiana del Lavoro*) en tant que confédération unitaire embrassant toutes les principales tendances démocratiques. Mais la guerre froide précipita une triple fragmentation : départ des démocrates chrétiens pour former la CISL (*Confederazione Italiana dei Sindacati Lavoratori*), des socialistes centristes et des républicains pour former la UIL (*Unione Italiana del Lavoro*), laissant la CGIL dominée par les communistes.

Dans la période qui suivit immédiatement, chaque confédération s'est dirigée vers un des trois modèles présentés plus haut. La CGIL, avec de loin le membership le plus volumineux, joignit en effet le parti communiste (PCI) formant l'opposition et épousa une idéologie militante de lutte de classe. Les demandes économiques étaient bien plus établies comme des points de référence pour la mobilisation collective que comme des éléments d'un agenda de négociation « réaliste ». La deuxième principale confédération, la CISL, s'associa étroitement au parti au pouvoir et sympathisa politiquement avec plusieurs grands employeurs. Elle identifiait son rôle comme étant celui de faire avancer les intérêts des travailleurs en consolidant leur intégration organisée dans la société, encourageant ainsi l'ordre social et politique. « Dans la sphère économique... l'accent portait sur la nécessité d'un accroissement de la productivité et de la production, sur la stabilité de l'économie, et sur la relation entre les mouvements salariaux et ces facteurs » (Horowitz 1963 : 232). La UIL, comptant bien moins de membres, affirma son autonomie politique et se rapprocha d'un modèle de syndicalisme d'affaires.

En pratique, les démarcations devinrent plus floues dès lors que la CISL tenta de démontrer son indépendance vis-à-vis des employeurs et du gouvernement, et que la CGIL, face à un déclin massif de son membership, chercha à gagner de la crédibilité en tant que défenseur des intérêts économiques immédiats des travailleurs. L'idéologie et la pratique se sont déliées selon trois processus distincts. Dans le premier, à partir du milieu des années 50, chacune des principales confédérations se dirigea vers une approche plus pragmatique des relations industrielles. Le second suivit l'éruption du mécontentement et du militantisme issus de la base, culminant à « l'automne chaud » de 1969. L'escalade du conflit et la construction de nouvelles institutions de représentation collective dans les entreprises devaient peu à l'initiative des confédérations nationales. Mais les syndicats

prirrent la vague du mouvement de contestation et se trouvèrent eux-mêmes transformés en de puissants acteurs économiques. Les gains en membership furent renforcés par les nouveaux droits de représentation encadrés par le *Statuto dei lavoratori* de 1970. Et comme ce fut souvent le cas dans d'autres pays et en d'autres temps de poussée militante, les syndicats ont cherché à consolider leur nouvelle force en assumant des fonctions d'ordre et de discipline. Les comités de travailleurs qui avaient émergé durant « l'automne chaud » sur les lieux de travail furent assimilés par les syndicats dans leurs propres structures organisationnelles : un processus facilité par la convergence des trois principales confédérations pour la formation d'une fédération unitaire en 1972. « Une fois qu'ils réussirent à atteindre un équilibre favorable dans le système de relations industrielles, les syndicats cherchèrent à rendre définitive les nouvelles règles du jeu... Le comportement 'responsable' des syndicats fut défini de sorte à garantir que les formes de conflit n'aillent pas au-delà du niveau d'intensité accepté par le management » (Regalia et al. 1978 : 117).

La troisième phase de réorientation se centra sur les politiques nationales et la politique macroéconomique et s'inscrit dans la foulée de la politique de « compromis historique » adoptée par le PCI sous Berlinguer en 1973. Le passage explicite d'un programme révolutionnaire à un programme réformiste reflétait une croyance, renforcée par le renversement d'Allende au Chili, selon laquelle la mobilisation de la classe ouvrière à elle seule ne pouvait permettre d'aboutir à une transformation socialiste dans un pays tel que l'Italie, mais au contraire risquait de provoquer un ressac réactionnaire (néofasciste). « Le compromis historique fut construit afin de faire face à la fois aux dangers politiques et aux opportunités qui avaient surgi de l'automne chaud » (Golden 1988 : 61). En offrant une alliance, non seulement aux autres partis de gauche mais aussi aux démocrates chrétiens (ou du moins à ses éléments « progressistes ») le PCI pensait parvenir à sauvegarder la démocratie italienne, à mettre fin à son propre isolement politique (poussant plus loin le mouvement « d'ouverture vers la gauche » des politiques nationales qui avait commencé dans les années 60) et à orienter la politique du gouvernement vers un programme social avantageux pour les travailleurs. Malgré que le PCI ne soit jamais parvenu à atteindre son objectif d'accéder formellement au pouvoir, il gagna la moitié de l'assemblée entre 1976-79 sous le gouvernement de « solidarité nationale ».

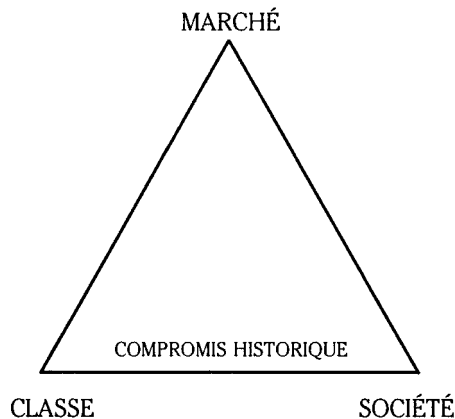
Ce projet sociopolitique acquit une dimension économique au moment où l'effondrement de l'ordre économique mondial d'après-guerre coïncida avec la montée en crise de l'économie italienne (certainement aggravée par les résultats de la négociation collective menée par un mouvement syndical de nouveau en confiance). L'inflation atteint un des niveaux les

plus élevés en Europe, le chômage augmenta, et une menace commença à peser sur la compétitivité des exportations. Les trois confédérations, la CGIL adoptant la nouvelle politique du PCI, acceptèrent le besoin d'une modération dans les négociations, tout en essayant de gagner des compensations dans les politiques fiscales et sociales du gouvernement au moyen d'un processus « d'échange politique ».

Les années 70 virent ainsi les syndicats italiens redéfinir radicalement leurs priorités. La notion de « libre négociation collective » ne fut jamais vraiment plausible dans un pays où la régulation légale de l'emploi était extensive, où le gouvernement était un acteur proéminent des relations industrielles et lui-même un des premiers employeurs. Le modèle oppositionnel-radical, au moins pour la majorité du leadership du PCI et du CGIL, ne collait plus aux réalités de la société italienne. Le pouvoir syndical s'accompagna d'un besoin de responsabilité, quand bien même cette responsabilité dût se fonder sur les intérêts de la classe ouvrière. Le modèle d'intégration sociale adopté par le CISL semblait se confirmer, même pourvu d'une nouvelle dimension radicale. L'idéologie du syndicalisme italien avait, en effet, développé une nouvelle synthèse sur l'axe classe-société.

FIGURE 3

Italie : entre classe et société



Depuis la fin des années 70, les relations industrielles et le syndicalisme italiens ont connu des mutations complexes dont le caractère et la signification demeurent controversés. L'effet d'ensemble s'est soldé par l'affaiblissement de la nouvelle synthèse idéologique alors même qu'elle venait de se construire. Les syndicats firent face aux pires circonstances

qu'aient pu connaître leurs homologues dans la plupart des pays européens : un chômage élevé ; l'intensification de la concurrence dans le secteur privé ; des efforts gouvernementaux pour économiser dans le secteur public ; une restructuration de l'emploi en dehors des bastions syndicaux traditionnels ; des initiatives patronales visant une réorganisation de la production et une redéfinition de la relation d'emploi. L'effondrement du système politique traditionnel, conséquemment à la chute du communisme en Europe de l'Est et à une suite de scandales internes de corruption, est venu s'ajouter à ces défis. En 1991, le PCI acheva sa métamorphose pour devenir le parti démocratique de gauche (PDS). Le changement provoqua une dissidence importante de la part de la gauche la plus militante. Les démocrates chrétiens comme les socialistes essuyèrent de sérieuses pertes aux élections de 1992 et connurent une catastrophe aux élections de 1994. À cette date, les démocrates chrétiens venaient aussi de reconstituer leur identité, arborant le nouveau titre optimiste de parti populaire (PPI). Ainsi, les liens politiques traditionnels des trois principales confédérations s'étaient-ils soit désintégrés, soit transformés.

Tout au long des années 80, le problème prépondérant des syndicats fut celui de l'échange politique dans des périodes difficiles (Baglioni 1987). La base matérielle de l'orientation d'une politique liant classe et société avait permis d'obtenir des gains positifs en retour d'une modération dans les négociations, puis l'agenda s'inversa. Il semble que, dans le meilleur des cas, les syndicats ne pouvaient qu'espérer modérer l'étendue et la gravité de l'érosion des gains de la décennie précédente. Le système de la *scala mobile* (système d'indexation des salaires), dont en était venu à dépendre la moitié du revenu total des employés et qui était progressivement restreint ou parfois aboli sous la pression du gouvernement et des employeurs, devint l'item central de l'agenda.

La tension croissante entre les intérêts de classe et les intérêts « sociaux » pesa particulièrement lourdement sur la CGIL, qui passa d'une participation formelle à la restriction des revenus, à la résistance en 1984-85, pour revenir ensuite à une coopération tacite. En 1991, dans un congrès national sur le thème « stratégie des droits, éthique de solidarité » (CGIL 1991), celle-ci adopta une identité postcommuniste et embrassa le point de vue (dans les mots d'un des partisans de la réforme) selon lequel « les syndicats ont l'opportunité, en coopérant activement avec le management, de contribuer à un processus de restructuration et par là même d'encourager une progression vers la démocratisation des lieux de travail » (Sabbatini 1992 : 21). Un an plus tard, la direction de la CGIL signait le nouvel accord tripartite sur le contrôle des salaires.

Le retrait vis-à-vis de l'idéologie de lutte de classe provoqua des divisions traumatisantes au sein de la CGIL. L'automne chaud avait créé

une génération d'activistes et de leaders locaux, en particulier dans la fédération des travailleurs du métal, décrite comme l'héritière d'une idéologie « fortement imprégnée d'un syndicalisme du XIX^e » (Golden 1988 : 91), dont certains étaient opposés à ce virage du militantisme à la conciliation. « Notre objectif, aussi bien aujourd'hui que dans le futur... est celui de défendre la nature du syndicat italien qui est d'être un syndicat de classe » déclarait un activiste (Mershon 1989 : 218). La séparation organisationnelle entre gauche et droite dans l'ancien PCI (la première établissant un nouveau parti important, *Rifondazione Comunista*) a du moins fourni une assise aux représentants de la tradition d'un militantisme de classe, comme le démontra l'opposition aux accords d'austérité de 1992.

L'effondrement de l'ancien ordre politique est venu s'ajouter aux problèmes de l'échange politique. Il n'est pas évident de déterminer jusqu'à quel point une stratégie de compromis de classe peut tenir dans le nouvel environnement politique italien. Les politiques de restrictions du gouvernement de Berlusconi ont provoqué deux grèves générales en 1994. La chute du gouvernement se produisit avant que l'on pût clairement statuer si ce gouvernement de droite voulait, ou aurait pu établir, une relation plus stable avec les syndicats. Le « gouvernement des technocrates » qui prit la relève, puis le gouvernement de centre-gauche élu en avril 1996, ont cherché à obtenir l'appui des syndicats à une politique d'austérité, qui a conduit notamment au pacte sur l'emploi de septembre 1996. Mais l'engagement du gouvernement à satisfaire les conditions d'entrée à l'Union monétaire européenne est susceptible de générer de nouveaux conflits sociaux.

Si la dialectique classe-société est devenue plus contradictoire, les pressions du marché se sont également accrues. Dans les années 70, tant l'idéologie d'un militantisme de classe que celle de l'intégration sociétale défiaient la force des principes du marché de l'emploi : les principes égalitaristes étaient avant tout symbolisés par la formule de croissance salariale à taux réduit encadrée par la *scala mobile*. Dans les années 80, la montée d'un militantisme décentralisé venant des *cobas* (comités de travailleurs extérieurs et opposés aux principales confédérations) reflétait en partie la pression exercée par les employés hautement qualifiés pour un élargissement des différentiels. Les employeurs étaient également opposés à un égalitarisme centralisé, cherchant des voies pour des systèmes de rémunération plus flexibles qui pourraient récompenser les compétences et la performance individuelles. Ceci fut facilité par une décentralisation substantielle de la négociation collective, les employeurs devenant le moteur de l'innovation dans les relations industrielles.

En ce qui a trait au syndicalisme italien au niveau de l'entreprise, à l'instar de la Grande-Bretagne, il est possible d'identifier la marque d'un passage de la résistance au « nouveau réalisme ». Le cas le plus saillant de

résistance s'est produit à Fiat, en 1980, quand des militants syndicaux d'atelier ont mené une grève de 35 jours contre des licenciements, malgré la pression des dirigeants syndicaux pour un compromis. La défaite subséquente poussa à plus de prudence partout ailleurs. Les protections légales pour les représentants d'employés ont fortement motivé les entreprises à initier des changements sur les lieux de travail via la négociation et le consentement, et ceci a encouragé un modèle « d'éclectisme pragmatique » (Regini 1992 : 41). En retour les négociateurs syndicaux sur les lieux de travail ont souvent répondu avec pragmatisme et opportunisme (Mershon 1990). Dans de nombreux cas, le résultat se solda par un processus qui a été qualifié de microcorporatisme ou de microconcertation (Regini 1991). Cela a généralement mené à un accroissement de la flexibilité organisationnelle et à un renforcement du pouvoir discrétionnaire managérial. L'aptitude des syndicats à fournir sur une base nationale une coordination organisationnelle ou un leadership idéologique s'en est trouvée affaiblie (Locke 1992), allant de pair avec des relations industrielles décentralisées et réorientées sur la situation concurrentielle des entreprises individuelles.

L'élan idéologique du syndicalisme italien s'est émoussé à la rencontre des dures réalités des années 80 et 90. Les forces du marché sont devenues un point de référence pour l'ensemble des principaux syndicats. Cherchant à définir les philosophies distinctives des trois grandes confédérations en présence aujourd'hui, Accornero (1992 : 37) a identifié la CGIL avec la défense des droits des travailleurs, la CISL avec la poursuite de la solidarité sociale, l'UIL avec la représentation des travailleurs en tant que citoyens. Il n'y pas vraiment de différences substantielles. Si les employeurs et les gouvernements venaient à l'avenir à moins ressentir le besoin d'intégrer les syndicats dans un processus de concertation sur le changement économique et social, il n'est pas évident que les syndicats eux-mêmes posséderont encore les ressources idéologiques pour mobiliser une résistance.

L'Allemagne : entre société et marché — du productivisme à l'humanisation, vers la négociation de concessions

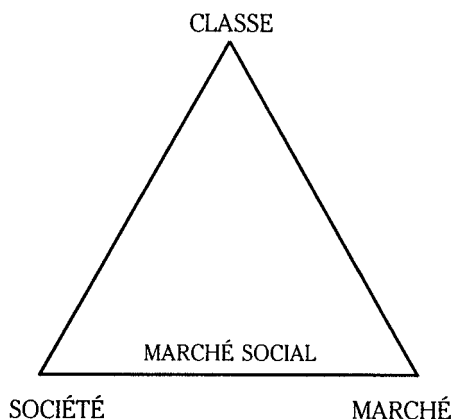
Le syndicalisme allemand fut reconstruit dans les années 40 dans l'objectif de transcender les anciennes divisions idéologiques qui avaient sérieusement affaibli le mouvement ouvrier sous Weimar. Pour les sociaux-démocrates qui dirigeaient le nouveau *Deutscher Gewerkschaftsbund* (DGB) et ses seize syndicats industriels, le principe de *Einheitsgewerkschaft* revêtait en pratique une double signification. Premièrement, ils devaient éviter d'être trop formellement identifiés au parti social-démocrate (SPD) afin de prévenir une rupture avec la minorité de leurs activistes et membres démocrates chrétiens. Mais deuxièmement, et inversement, ils ne pouvaient

ignorer les fortes sympathies socialistes et communistes de nombreux militants de la base. Ceci se refléta dans le programme relativement radical, appelant à une réorganisation de l'économie et de la société, adopté lors de la conférence fondatrice. Les défaites industrielles et politiques subies par le mouvement ouvrier dans les années 50 rendirent plus facile la marginalisation de la gauche. Donnant suite au programme de Godesberg de 1959 par lequel le SPD signifiait l'abandon de son engagement officiel à socialiser l'industrie et son acceptation de l'économie de marché capitaliste, le DGB révisa son propre programme sur des rails similaires quatre ans plus tard.

Les démocrates chrétiens dominant en Allemagne adoptèrent le concept « d'économie sociale de marché ». Cette appellation donnait libre champ à des interprétations contradictoires. Pour certains, cela équivalait à l'idée d'un capitalisme organisé : les forces du marché devaient généralement prévaloir, mais à l'intérieur d'un cadre de coordination et de régulation ayant pour visée première le renforcement de l'efficacité économique. Les tenants d'un point de vue alternatif insistaient sur le besoin d'un équilibre entre l'autonomie du marché et l'intervention étatique, entre la poursuite du profit par les employeurs et le droit des travailleurs à la dignité et au bien-être. Cette seconde conception, commune autant aux sociaux-démocrates qu'au courant « social » des démocrates chrétiens, peut être considérée comme l'idéologie émergente de la plupart des syndicats allemands d'après-guerre. Le point de référence était l'axe marché-société.

FIGURE 4

Allemagne : entre société et marché



Cette orientation fut institutionnellement supportée par un « système dual » de relations industrielles propre à l'Allemagne. L'exclusivité du droit de représentation des intérêts des travailleurs par voies de négociation avec les employeurs était légalement assignée aux syndicats. Le principe de la « libre négociation collective » (*Tarifautonomie*) devint, comme en Grande-Bretagne, une valeur profonde qui devait plus tard empêcher toute acceptation officielle d'une politique de revenus. Dans un système de négociation d'industrie centralisée (tout en étant formellement organisée sur une base régionale), le syndicat des métaux IG Metall (réunissant un tiers du total des membres du DGB) exerçait habituellement le leadership sur les salaires. Ce syndicat se montrait particulièrement perspicace pour évaluer ce que le marché pouvait supporter, à savoir jusqu'où les employeurs de la métallurgie pouvaient fléchir sans compromettre leur compétitivité sur les marchés d'exportation. Une structure d'organisation « englobante » obligeait les négociateurs syndicaux à prendre compte des conséquences macroéconomiques de leurs politiques : une invitation à une « modération salariale automotivée » (Streeck 1994 : 124).

Le système de conseil d'établissement constitue l'autre support institutionnel à l'orientation « marché social ». Ces conseils possèdent, de façon bien définie, des droits légaux de représentation des employés au niveau de l'établissement et de la société, incluant des droits de codétermination sur quelques questions touchant les conditions d'emploi, mais ils ont l'interdiction de s'ingérer dans la sphère de la négociation collective ou d'exercer des pressions collectives sur l'employeur. Le principe de « collaboration dans une confiance mutuelle » (*vertrauensvolle Zusammenarbeit*), à l'intérieur d'une « constitution d'établissement » (*Betriebsverfassung*) juridiquement prescrite, n'a pas vraiment toujours été observé dans la réalité. L'idée initiale d'un système dual avec des sphères séparées pour les syndicats et les conseils masque la réalité d'une interaction et d'une interdépendance étroite entre les deux. Aussi est-il important de noter jusqu'à quel point l'opération concrète du système de conseil d'établissement complète la négociation salariale « responsable » des syndicats en encourageant une recherche conjointe de produits à somme positive au niveau de l'entreprise (Thelen 1991).

Le productivisme est sans doute le qualificatif qui peut globalement s'appliquer au système allemand d'après-guerre. Comme Streeck l'a souvent noté, le degré de protection de l'emploi (socialisant le marché) assuré par les lois du travail couvrant l'individu et par les droits des conseils d'établissement relativement à l'embauche et aux licenciements, crée un environnement favorable à des réaménagements flexibles de la force de travail en réponse à la réorganisation du travail et aux innovations au travail. (En contraste, suggère-t-il, une sécurité d'emploi beaucoup plus

faible en Grande-Bretagne a encouragé une orientation collective plus restrictive : la rigidité dans les marchés internes du travail compensant la flexibilité à l'externe.) Windolf conclut qu'à l'intérieur de la structure institutionnelle allemande, les syndicalistes dans les entreprises (par le biais des conseils d'établissement) ont stimulé la recherche de « coalitions de productivité » où « la coopération avec le management et l'adhésion aux objectifs centraux de l'entreprise sont échangées en faveur d'une plus grande sécurité d'emploi et la participation dans la prise de décision stratégique ». Le concept, ajoute-t-il, « ravive l'idéologie de communauté (*Gemeinschaft*) diffusée pendant l'entre-deux guerres par les employeurs de plusieurs pays en réaction à l'idéologie marxiste radicale » (1989 : 3). Évidemment l'idée de communauté se rattache étroitement à la conception syndicale d'un « marché social ». Le productivisme consensuel était largement vu comme la base d'une économie prospère de haute qualification, de haute qualité et de haute performance, dont les travailleurs pourraient tirer leur part des avantages. Pour plusieurs syndicalistes allemands, ceci était un point de référence idéologique explicite. Même ceux qui exprimaient des vues plus adversariales, opposant classe à « marché social », semblaient néanmoins implicitement épouser le productivisme. En effet, les syndicats allemands étaient à la fois garants et bénéficiaires du « miracle économique » allemand : « le 'compromis keynésien', en vertu duquel la croissance, le plein emploi et la stabilité des prix étaient souscrits par la politique économique gouvernementale, offrait aux syndicats sectoriels les conditions requises pour poursuivre avec succès leurs fonctions centrales de négociation » (Schauer 1994 : 120).

Dans les deux dernières décennies, cependant, le consensus productiviste a vu sa base se fragiliser. Au début des années 70, comme dans bien d'autres pays, le syndicalisme allemand connut des pressions radicalisantes. Un point de la critique se fondait sur le fait que les « coalitions de productivité » *excluaient* plusieurs fractions de la classe ouvrière : les femmes, les travailleurs immigrés (*Gastarbeiter*), les moins qualifiés. Un autre était que ceux qui se trouvaient *inclus* aspiraient à plus que la sécurité d'emploi et l'élévation des revenus : une génération qui n'avait pas vécu l'expérience des temps difficiles précédant le « miracle économique » allemand et qui était plus encline à prendre cela pour acquis. La qualité du travail en soi et la possibilité d'exercer une influence directe sur les relations au jour le jour avec le management (*Mitbestimmung am Arbeitsplatz*) devinrent des questions de débat au sein des syndicats. L'orientation productiviste optimiste à l'égard de l'innovation technologique était également remise en cause : la nouvelle technologie, tout en faisant augmenter le rendement, pouvait supprimer des emplois et dégrader ceux qui restent.

En bout de ligne, les pressions de la gauche furent infructueuses, se heurtant à des directions syndicales déterminées à résister à la décentralisation

que supposaient les revendications radicales. Mais le débat eut quelques conséquences importantes. Dans une forme quelque peu diluée, le concept « d'humanisation du travail » conquit les agendas des années 70. L'IG Metall épousa l'idée et agit de façon concluante pour que se produisent des améliorations significatives dans l'organisation du travail, et pour en poser les conditions dans un accord de référence (connu sous le nom de *LRTV II*) à *Nord-Baden/Nord-Württemberg* en 1973. Le gouvernement SPD fut aussi convaincu de supporter les initiatives allant dans le sens d'une amélioration de la qualité de vie au travail (Thelen 1991 : 186-192).

La poursuite de l'humanisation laissa des écueils considérables lorsque le climat politique et économique devint plus austère dans les années 80. Bien que l'économie allemande s'en sortait beaucoup mieux que la plupart des autres pays européens (avec peu de désindustrialisation), et bien que le gouvernement Kohl montrait moins d'hostilité à l'égard des syndicats que ne le faisaient ailleurs certains gouvernements conservateurs, les aspirations syndicales des années 70 pour des réformes et des améliorations matérielles cédèrent le champ à une défense difficile des gains antérieurs. La rationalisation des entreprises et le changement technologique étaient désormais plus explicitement considérés comme des menaces et moins comme des opportunités.

La détérioration du marché du travail constituait en arrière plan un facteur clé. Au début des années 70, le chômage était seulement de 1 %. Le taux monta à presque 5 % au milieu de la décennie. Et après quelques années de faible croissance, il s'éleva au-dessus de 9 % en 1983. L'IG Metall donna le ton de la réponse syndicale, s'efforçant de lier les idées d'humanisation à celles de préservation et de création d'emploi avec une demande pour une réduction du temps de travail : la semaine des 35 heures. Le premier engagement majeur sur cette question eut lieu en 1978 dans l'industrie de l'acier (qui avait souffert de sérieuses pertes d'emploi). La grève ne parvint pas à briser le front uni des employeurs, mais permit d'obtenir d'autres gains. En 1983, la revendication sur les 35 heures refit surface dans l'industrie métallurgique. La grève prolongée qui se poursuivit l'année suivante aboutit à un compromis dans des rondes de négociations ultérieures débouchant sur des accords de dernière minute prévoyant l'atteinte progressive de la cible des 35 heures, mais réciproquement concédant aux employeurs plus de flexibilité dans l'organisation du temps de travail.

Déchiffrer l'impact de la campagne du temps de travail sur l'évolution de l'idéologie syndicale allemande est complexe. Le principe du « marché social » avait été adopté dans la longue phase de succès économique et de progression vers le plein emploi. Les idéaux sociaux et les forces du marché avaient ainsi paru compatibles, voire complémentaires. La montée

du chômage dans les années 70 et l'insistance plus agressive des employeurs pour la flexibilité dans l'organisation du travail ont mis la synthèse société-marché en porte-à-faux. (Dans la sphère politique, l'adhésion croissante au libéralisme de marché dans les rangs des démocrates-libres, les partenaires des sociaux-démocrates au gouvernement, les mena en 1982 à virer de cap, inaugurant l'ère Kohl : une démonstration symbolique de la tension du marché-social.) Dans ce contexte, la radicalisation des politiques syndicales pouvait s'interpréter de deux façons différentes : soit par un attachement pour la reconstruction du « marché social » ; ou bien par la reconnaissance du fait que les deux principes étaient devenus irréconciliables et que les syndicats devaient rejeter le marché en faveur de notions plus traditionnelles de socialisation.

L'IG Metall semble avoir éprouvé cette dualité. Dans les années 70, il fut le fer de lance du développement de « nouvelles formes de mobilisation » (*neue Beweglichkeit*) utilisant de courtes interruptions de travail (déclarées légales, pour la première fois, par la cour fédérale du travail en 1976) pour exercer des pressions sur les employeurs pendant les rondes de négociation. Alors que les épreuves de force traditionnelles devenaient moins répandues, « le niveau général de mobilisation accompagnant les négociations salariales monta plutôt que de chuter » (Lang 1992 : 24). La rhétorique du syndicat devint plus militante dans les années 80 et, en 1986, l'IG Metall choisit Franz Steinkühler (reconnu par tous comme un radical) pour leader. Cependant, la rhétorique et la réalité divergèrent. À bien des égards, IG Metall avec Steinkühler, militant élégant, illustre la figure classique du leader syndical de Wright Mills (1948 : 9) : « il organise la discorde et puis il s'assoit dessus, l'exploitant dans l'objectif d'assurer la pérennité de l'organisation ; le leader syndical est un manager de la discorde ». L'énoncé de politique *Tarifreform 2000* (IG Metall 1991) fut sans doute le dernier bouquet du radicalisme innovateur stratégique des années 80, s'attardant aussi sur les thèmes précurseurs d'humanisation. Aussitôt adopté, ce programme ambitieux, intégrant les principes d'équité sur les lieux de travail et de démocratie au cœur des agendas de négociation collective, fut déclassé par les pressions économiques de l'unification et la détérioration de la compétitivité internationale.

Les dilemmes actuels du syndicalisme allemand reflètent les contradictions d'une négociation collective « responsable » dans un contexte de récession et un environnement global plus compétitif (avec une *Bundesbank* ne manquant pas d'assurer que des accords salariaux inflationnistes seraient sanctionnés par des mesures monétaires déflationnistes). Quelques accords salariaux dans les années 80 ont impliqué des hausses en deçà du taux d'inflation (ainsi l'impulsion du conflit de 1984 était l'expression du besoin d'afficher plus de militantisme et d'efficacité suite aux concessions

faites aux rondes de négociation antérieures). Depuis lors, les pressions pour des négociations concessives se sont considérablement accentuées, rétrécissant la marge de manœuvre.

Une réponse fut d'avoir recours à un langage de classe tout en s'efforçant encore de soutenir les compromis du « marché social ». En 1993, après la chute de Steinkühler accusé de délit d'initié, son successeur, Klaus Zwickel, subit des pressions encore plus fortes pour faire preuve d'un pedigree prolétarien et d'une orientation militante. Cependant, la poussée matérielle pour des négociations concessives était accentuée par les coûts de l'unification allemande et par les inquiétudes croissantes en regard du maintien de la compétitivité de l'industrie allemande. C'est ce facteur qui semble avoir prévalu. L'accord de fin 1993, peu après l'élection de Zwickel, accordant à Volkswagen une réduction des salaires hebdomadaires en échange de garanties d'emploi et d'une réduction de la semaine de travail, en fut exemplaire.

En fait, cette formule fut acceptée sous contrainte et pourrait être considérée comme une réponse imaginative à ce qui était perçu comme une crise passagère chez l'un des principaux employeurs des membres du syndicat. Mais cela contredisait également le principe d'intégrité des standards minimaux s'appliquant à l'industrie dans son ensemble. Se dresser contre « l'égoïsme corporatif » était particulièrement crucial dans une période où les employeurs est-allemands en difficulté économique et les petites entreprises partout à travers l'Allemagne étaient de plus en plus actifs et nombreux à demander des dispenses spéciales. Bien qu'en théorie « sans valeur de précédent », l'accord de Volkswagen posa les lignes directrices de l'accord d'industrie conclu en 1994 après un appel général pour des actions de grève : un accord qui accordait aux entreprises plus de flexibilité dans un contexte de restriction globale des salaires. « Un accord pour les emplois », déclara Zwickel.

Le principe d'un rationnement salarial pour la sauvegarde de l'emploi fut accueilli avec enthousiasme par les organisations patronales en prévision de la négociation de 1995. En 1994, d'autres syndicats allèrent plus loin dans la voie de la négociation concessive que ne l'avaient fait les travailleurs de la métallurgie : par exemple, l'IG Chemie (le syndicat le plus à droite du DGB) accepta des taux salariaux réduits pour les nouveaux employés. Les événements les plus récents témoignent de l'interaction problématique entre militantisme et « responsabilité » en des temps difficiles. Après avoir diplomatiquement battu en retraite l'année précédente, en 1995 l'IG Metall ne pouvait pas facilement s'offrir un second revers (vu en particulier les élections proches pour le leadership). Et l'intransigeance des employeurs garantissait virtuellement un conflit. Avec l'arrêt des négociations, les interruptions de travail ont donné lieu à une action de grève à

grande échelle. Ainsi les hostilités étaient-elles ouvertes (« il est plus facile d'initier une grève que de la finir », commenta Zwickel). La Bavière était la région de négociation choisie pour l'action (selon le syndicat, le foyer de certains employeurs de la ligne la plus dure) et le nombre d'entreprises ciblées était réduit. En fin de compte, le conflit fut rapidement résolu par les standards allemands et l'accord était suffisant pour permettre au syndicat de se prévaloir d'une victoire significative. À la fin de 1995, Zwickel poussa plus loin l'effort de compromis, offrant une forme de restriction des salaires en contrepartie d'un engagement du gouvernement et des employeurs à l'égard de mesures de protection d'emploi, dans le cadre de « l'alliance pour le travail » (*Bündnis für Arbeit*). Cette initiative fut rapidement abandonnée, alors que tant les employeurs que le gouvernement conservateur mirent de l'avant des mesures de réduction des coûts. L'année 1996 fut donc marquée par des manifestations syndicales contre les coupures annoncées aux programmes sociaux et par des grèves touchant plusieurs industries lors de la négociation annuelle sur les salaires.

Dans le triangle société-marché-classe, les syndicats allemands semblent aujourd'hui tiraillés dans les trois directions. Des voix influentes appellent encore à une réconciliation de la société et du marché. (« La faiblesse des syndicats révélée par les sondages d'opinion et le nombre de membres est un danger pour la société dans son ensemble, mais leur laisse l'occasion de gagner une nouvelle importance via une coopération constructive avec le gouvernement », déclara l'influent Institut économique allemand après les élections de 1994 [IDW 1994 : 32].) Mais l'intensification des appels patronaux à des sacrifices pour la défense de la compétitivité nationale (*Standort Deutschland*) rend l'équation de plus en plus insoluble. Les syndicats sont-ils encore en train de lutter pour opérer comme des « organisations intermédiaires » (Müller-Jentsch 1985) entre des intérêts économiques qui ne peuvent plus être réconciliés ? Certains leaders syndicaux allemands se replient de plus en plus sur une rhétorique de classe dénonçant les ministres monétaristes et les employeurs de la ligne dure : une rhétorique qui, en mobilisant le mécontentement des activistes de la base, pourrait contenir une dynamique autonome puissante. Les éléments de classe invoqués dans l'idéologie syndicale actuelle semblent donc osciller autour des principes tourainiens d'identité et d'opposition, sans cadre totalisant qui pourrait générer une stratégie alternative. Un triangle des Bermudes ?

LA FIN DES IDÉOLOGIES ?

Cette discussion a emprunté trois cas nationaux pour adresser l'interface entre ce que Swenson a qualifié « d'économie morale » et « d'économie politique ». Les trois mouvements syndicaux considérés ont tous manifesté

des signes de désorientation idéologique. Les axes d'identification établis dans les décennies d'après-guerre sont devenus instables. Les syndicats semblent de plus en plus à la dérive dans une mer à géométrie variable.

En un sens, chaque mouvement a adopté une version de la social-démocratie comme idéologie dominante : dans les années 50 en Allemagne, dans les années 70 en Italie, dans les années 90 en Grande-Bretagne. Cependant, la social-démocratie d'après-guerre dépendait de l'existence, ou de la vision, de l'État-providence keynésien. La fin du « keynésianisme dans un seul pays » (Pontusson 1992 : 33), démontrée en France au début des années 1980, en Suède à la fin de cette même décennie, a brisé les aspirations syndicales pour une stratégie économique alternative pouvant combiner le plein emploi couplé d'une redistribution progressive et la performance productive nationale. La perte de toute représentation plausible d'une économie politique alternative a confiné les débats stratégiques aux options de moindre mal permettant de s'accommoder aux forces globales du marché et aux priorités du capital transnational.

Le problème est aggravé par l'écart idéologique entre les collectivités auxquelles les syndicats doivent s'adresser. Il est communément soutenu (et de plus en plus admis par les décideurs syndicaux) que les travailleurs ont aujourd'hui un intérêt décroissant pour le collectivisme social ou économique, et que les rhétoriques syndicales traditionnelles de solidarité ont perdu leur attrait. Mais tous les mouvements syndicaux dépendent à un degré considérable de leurs militants de base pour recruter, informer et représenter les membres. Ces militants semblent être plus fortement attachés aux idéologies syndicales traditionnelles. Aliéner ce groupe important est une menace pour la stabilité organisationnelle des syndicats (ainsi qu'un risque de se voir assiéger par les instances démocratiques internes où les activistes sont disproportionnellement représentés). Ceci est un dilemme que les syndicats semblent trouver de plus en plus difficile à résoudre.

Le dilemme croise les dynamiques plus générales du management de la discorde : les syndicats doivent mobiliser puis démobiliser, promettre plus qu'ils ne peuvent livrer en définitive. « Un leader syndical qui réussit est quelqu'un qui anticipe la colère des travailleurs et qui connaît les limites de la solidarité, quelqu'un qui est capable d'exploiter la première et d'étirer les dernières » (Swenson 1989 : 14). C'est toujours une tâche précaire, mais dans des temps difficiles, le fossé entre les objectifs mobilisateurs et les réalisations qui s'en suivent devient plus large. Et les travailleurs le remarquent.

Il n'y a pas de solution facile. Si les utopies demeurent spécifiques aux nations, les années 90 présagent de la fin des idéologies. Les syndicats semblent condamnés à agir comme des médiateurs des forces économiques transnationales, négociant l'érosion des acquis antérieurs dans les

champs de la protection sociale et de la régulation de l'emploi (Mahnkopf et Altvater 1995). Y a-t-il une alternative ?

La géométrie de l'idéologie syndicale s'est auparavant moulée à l'intérieur de traditions politiques et intellectuelles nationales et a suivi les dynamiques des systèmes nationaux de relations industrielles. Un tel confinement accentue l'*impasse* idéologique actuelle. Libre négociation collective, compromis historique, marché social : aucun de ces axes traditionnels de politique syndicale ne conserve beaucoup de crédibilité à l'intérieur des frontières nationales. Pour demeurer des agents significatifs de la régulation de l'emploi, les syndicats doivent redéfinir les utopies à un niveau transnational, tout en allant quérir la compréhension et l'enthousiasme des membres pour de telles ambitions. L'idéal d'une Europe sociale, réchappée des débats actuels délibérément nébuleux et pourvue d'un sens concret et intelligible, pourrait constituer un point de départ.

Ainsi cette analyse exploratoire suggère-t-elle deux conclusions. La première est que la dialectique marché-classe-société intervenant dans l'élaboration des identités et des idéologies syndicales est devenue de plus en plus intriquée et souvent contradictoire, forçant tous les mouvements syndicaux en Europe (et probablement ailleurs) à porter plus d'attention aux orientations antérieurement marginalisées. La deuxième est que les conceptions de marché, de classe et de société qui ont traditionnellement orienté l'action syndicale ont été limitées par des paramètres nationaux étroits. Des conceptions identitaires et idéologiques plus internationalistes permettraient peut-être de dissoudre les anciennes contraintes et d'engendrer de nouvelles opportunités.

■ BIBLIOGRAPHIE

- ACCORNERO, A. 1992. *La parabola del sindacato : ascesa e declino di una cultura*. Bologna : il Mulino.
- BAGLIONI, G. 1987. « Constants and Variants in Political Exchange ». *Labour*, vol. 1, 57-94.
- BASSETT, P. et A. CAVE. 1993. *All for One: The Future of the Unions*. London : Fabian Society.
- CGIL. 1991. *Strategia dei diritti : etica della solidarietà*. Rome : Ediesse.
- CROUCH, C. 1993. *Industrial Relations and European State Traditions*. Oxford : Clarendon Press.
- DRUCKER, H.M. 1979. *Doctrine and Ethos in the Labour Party*. London : Allen and Unwin.
- DUFOUR, C. 1992. « Introduction ». IRES. *Syndicalismes : dynamique des relations professionnelles*. Paris : Dunod, 9-32.
- FLANDERS, A. 1974. « The Tradition of Voluntarism ». *British Journal of Industrial Relations*, vol. 12, 352-370.

- FOX, A. 1985. *History and Heritage*. London: Allen and Unwin.
- GOLDEN, M. 1988. *Labor Divided: Austerity and Working-Class Politics in Contemporary Italy*. Ithaca: Cornell University Press.
- HOROWITZ, D.L. 1963. *The Italian Labor Movement*. Cambridge: Harvard University Press.
- HYMAN, R. 1994. « Changing Trade Union Identities and Strategies ». *New Frontiers in European Industrial Relations*. R. Hyman et A. Ferner, dir. Oxford: Blackwell, 108-139.
- HYMAN, R. 1995. « Changing Union Identities in Europe ». *Innovation or Adaptation: Trade Unions and Industrial Relations in a Changing Europe*. P. Leisink, J. van Leemput et J. Vilroks, dir. Aldershot : Edward Elgar.
- IDW (Institut der deutschen Wirtschaft Köln). 1994. *Gewerkschaftsreport, 4/94*. Cologne : Deutscher Instituts-Verlag.
- IG METALL. 1991. *Tarifreform 2000 : ein Gestaltungsrahmen für die Industriearbeit der Zukunft*. Frankfurt : IGM.
- LANG, K. 1992. « A Drop or a Change in the Nature of Level of Mobilisation? ». *Strike and Structural Change: The Future of the Trade Unions' Mobilisation Capacity in Europe*. K. Pumberger et W. Stützel, dir. Brussels: ETUI, 21-29.
- LARRAIN, J. 1979. *The Concept of Ideology*. London: Hutchinson.
- LOCKE, R.M. 1992. « The Demise of the National Union in Italy: Lessons for Comparative Industrial Relations Theory ». *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 45, 229-249.
- LORWIN, L. L. 1929. *Labor and Internationalism*. London: Allen and Unwin.
- MAHNKOPF, B. et E. ALTVATER. 1995. « Transmission Belts of Transnational Competition? Trade Unions and Collective Bargaining in the Context of European Integration ». *European Journal of Industrial Relations*, vol. 1, 101-117.
- MANNHEIM, K. 1929. *Ideologie und Utopie*. Bonn: Cohen (publié en anglais, *Ideology and Utopia*).
- MARX, K. 1962. « Preface to A Contribution to the Critique of Political Economy (1859) ». K. Marx et F. Engels, *Selected Works*, vol. 1. Moscow: Foreign Languages Publishing House, 361-365.
- MEACHAM, S. 1977. *A Life Apart: The English Working Class 1890-1914*. London: Thames and Hudson.
- MERESHON, C.A. 1989. « Between Workers and Union: Factory Councils in Italy ». *Comparative Politics*, 215-235.
- MERESHON, C.A. 1990. « Relationships Among Union Actors after the Hot Autumn ». *Labour*, vol. 4, 35-58.
- MILLS, C. Wright. 1948. *The New Men of Power: America's Labor Leaders*. New York: Harcourt Brace.
- MÜLLER-JENTSCH, W. 1985. « Trade Unions as Intermediary Organizations ». *Economic and Industrial Democracy*, vol. 6, 3-33.
- OFFE, C. et H. WIESENTHAL. 1985. « Two Logics of Collective Action ». *Disorganized Capitalism*. C. Offe, dir. Cambridge: Polity, 170-220.
- PERLMAN, S. 1928. *The Theory of the Labor Movement*. New York: Macmillan.

- PONTUSSON, J. 1992. « Introduction : Organizational and Political-Economic Perspectives on Union Politics ». *Bargaining for Change*. M. Golden et J. Pontusson, dir. Ithaca: Cornell University Press, 1-41.
- REGALIA, I., M. REGINI et E. REYNERI. 1978. « Labour Conflicts and Industrial Relations in Italy ». *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe Since 1968*. Volume 1. C. Crouch et A. Pizzorno, dir. London: Macmillan, 101-158.
- REGINI, M. 1991. *Confini mobili*. Bologna: il Mulino.
- REGINI, M. 1992. « Employers' Reactions to the Productivity Drive: The Search for Labour Consensus ». *Labour*, vol. 6, 31-47.
- SABBATINI, C. 1992. « The Strike: Its Changing Functions against an Evolving Background ». *Strike and Structural Change: The Future of the Trade Unions' Mobilisation Capacity in Europe*. K. Pumberger et W. Stützel, dir. Brussels: ETUI, 17-22.
- SAVILLE, J. 1973. « The Ideology of Labourism ». *Knowledge and Belief in Politics*. R. Benewick, R.N. Berki et B. Parekh, dir. London: Allen and Unwin.
- SCHAUER, H. 1994. « Die Industriegewerkschaft und was dann? ». *Zwischen Rätesozialismus und Reformprojekt*. K. Benz-Overhage, W. Jüttner et H. Peter, dir., 117-127.
- STRECK, W. 1994. « Pay Restraint Without Incomes Policy: Institutionalized Monetarism and Industrial Unionism in Germany ». *The Return to Incomes Policy*. R. Dore, R. Boyer et Z. Mars, dir. London: Pinter, 118-140.
- SWENSON, P. 1989. *Fair Shares: Unions, Pay and Politics in Sweden and West Germany*. Ithaca: Cornell University Press.
- TAWNEY, R.H. 1921. *The Acquisitive Society*. London: Bell.
- THELEN, K.A. 1991. *Union of Parts: Labor Politics in Postwar Germany*. Ithaca: Cornell University Press.
- TOURAINÉ, A. 1966. *La conscience ouvrière*. Paris : Seuil.
- TUC. 1994a. *Human Resource Management: A Trade Union Response*. London: TUC.
- TUC. 1994b. *Representation at Work*. London: TUC.
- WEBB, S. et B. WEBB. 1894. *The History of Trade Unionism*. London: Longman.
- WEBB, S. et B. WEBB. 1897. *Industrial Democracy*. London: Longman.
- WINDOLF, P. 1989. « Productivity Coalitions and the Future of European Corporatism ». *Industrial Relations*, vol. 28, 1-20.

SUMMARY

The Geometry of Trade Unionism: A Comparative Analysis of Identities and Ideology

This article proposes and applies a framework for the comparative analysis of trade union policy orientations, exploring the dynamics of continuity and change in ideologies and identities.

It is common to distinguish three broad types of trade unionism. The "business unionism" historically characteristic in the United States and to some extent in Britain, involves a role primarily as interest organizations with labour market functions. The communist tradition which emerged in part in opposition to "pure-and-simple" unionism envisages unions as "schools of war" in a socio-political struggle between labour and capital; within Europe, this conception has been a powerful influence on trade unions in the Mediterranean countries for much of the present century. A third type, related both to social-democratic and christian-democratic traditions, envisages unions as vehicles for improving workers' status within existing (capitalist) society and in the process contributing to social stability and cohesion: a model which in the second half of this century became dominant in most northern European countries.

In practice, union movements have rarely succeeded in adhering exclusively to any of these ideal types. The article suggests that union identities may be conceived within a triangulation of forces – Market, Class and Society – which exert contradictory pressures on policy. Typically, union movements have been most strongly shaped by a mix of two of these three forces, but in certain circumstances the third has come to exert greater influence, leading to a reshaping of ideology and identity.

This framework is applied in three national contexts. In Britain, the labour movement has traditionally displayed an uneasy mix of business unionism and class rhetoric, expressed in a pattern of militant economism. An adverse labour market and a hostile government have however undermined this model, leading to a growing redefinition of union purposes and identities in terms of continental European notions of social partnership. In Italy, a long-standing confrontation between the majority communist class-oriented confederation and its christian- and social-democratic rivals was effectively resolved in the "historic compromise" of the 1970s: despite occasional ruptures, for most of the succeeding period the main confederations have united around a programme emphasizing both class politics and social integration. However, with the economic problems of the 1980s and 1990s, and in particular the competitive pressures on Italian capital, unions have been increasingly obliged to respond to company-level market forces. In Germany, the dominant post-war conception of the "social market economy" has framed union identities and strategies. Unions have on the one hand insisted on the importance of "free collective bargaining", but have qualified their bargaining role by a conception of their function as "social partners" within the broader German polity. During the decades of German economic success, this provided a stable foundation for union policy. However, recent economic difficulties have eroded consensus between government, employers and unions on the preservation of the "social market" and have forced unions to move towards a more oppositional and class-conscious orientation.