

# Transfer: European Review of Labour and Research

<http://trs.sagepub.com/>

---

## EDITORIAL

Pietro Causarano and Gian Primo Cella

*Transfer: European Review of Labour and Research* 2012 18: 111

DOI: 10.1177/1024258912441114

The online version of this article can be found at:

<http://trs.sagepub.com/content/18/2/111>

---

Published by:



<http://www.sagepublications.com>

On behalf of:

**etui.**

European Trade Union Institute

Additional services and information for *Transfer: European Review of Labour and Research* can be found at:

**Email Alerts:** <http://trs.sagepub.com/cgi/alerts>

**Subscriptions:** <http://trs.sagepub.com/subscriptions>

**Reprints:** <http://www.sagepub.com/journalsReprints.nav>

**Permissions:** <http://www.sagepub.com/journalsPermissions.nav>

**Citations:** <http://trs.sagepub.com/content/18/2/111.refs.html>

>> [Version of Record](#) - Apr 11, 2012

[What is This?](#)

We could begin by asserting that trade unionism dates back a long time, even though its future appears so uncertain now, at the start of the 21st century and the end of the ‘industrial century’. This future will in any event be much more heavily influenced by the origins and cultures of the trade union movement than is commonly believed. An informal kind of ‘institutional path’ along which unions must travel in order to get through the most disruptive economic, social and political changes is coming to light. Their differences from political movements, and not only those on the left, are noteworthy. We would learn very little about the current tendencies of Europe’s political parties by observing their origins, precisely because they were unwanted children or children who cast off their parents. This is true of the Labour Party (above all in its New Labour configuration), but also of the glorious and mighty SPD, the perfect incarnation of a large-scale, well-organized political party.

These very characteristics make it tempting to analyse trade union cultures by looking back over a lengthy period, with a view to reading and interpreting today’s choices and challenges and to trying as far as possible to predict what will happen in the future, in the post-industrial decades (at least for experiences based on long-term developments). The future and the past of trade unionism are linked together by the structural elements of culture, as WH Sewell Jr (2005) demonstrated in the marvellous pages he wrote about a cooperative path trodden by history and social science. These are the material aspects of culture, as Braudel would put it. In this tentative reading and interpretation, it will be very useful to draw on the many research projects conducted by historians of labour and trade unionism, sometimes jointly with scholars of industrial relations. Among these projects, let us recall two initiatives carried out at the Sorbonne: by JL Robert et al. (1997) and M Pigenet et al. (2005). The transition from cultures to social movements is a quick one.

It has in fact been typical of European trade unionism, ever since its early days, to present itself in the twofold guise of a social movement but also – and increasingly – a social institution: a polarization between autonomy and recognition, where its culture fluctuates constantly and which is largely determined by changes in the production systems and economic relations within which it operates. The transformation in these surroundings – if viewed over a long period – is much more continuous and profound than would be inferred from the upheavals in the political system, upheavals that are considerably more rare although they are often much more traumatic. Trade unions have always had to square up to these unstable mechanisms ushered in by modernization; this is what produces their potential strength as well as their recurrent weakness.

Since the end of the 19th century, trade unions have continuously found themselves up against issues needing to be resolved (on account of economic and social change, technical and technological innovation, reorganization, forms of protection, etc.). These are issues that impact strongly on the unions’ ongoing attempts firmly to assert their powers to regulate economic types of dispute and cooperation in social life. The instability of the world that confronts trade union insecurity corresponds to the insecurity of the workers represented. Yet by the start of the 20th century, a vista of

apparently unlimited economic and social progress lay ahead of the trade union movement, a context within which it was possible to consolidate the opportunities for stabilizing and improving social conditions at work (as did actually happen during the 20th century; see *The Short Twentieth Century 1914-1991*). Today, on the other hand – as we are reminded by Guido Baglioni (2008) – the unions feel surrounded, besieged, almost bereft of an escape route, on land that seems to be disappearing beneath their feet and to which the traditional tools, consolidated over time to constitute the key to a common language for all trade unions and comprehensible in every corner of the world, no longer seem able to respond.

Nevertheless, the trade union movement continues to exist. It still has the ongoing problem of being an intermediary in respect of its representation and its statements, as well as in its way of operating: to what extent should it in fact be inclusive or else exclusive, providing guarantees first and foremost for its members, just as it did a century or more ago. At times when protection, which was institutionalized with some difficulty in the 20th century, returns to the agenda, protecting those who are ‘established’ is not tantamount to a guarantee for the future, just as excluding ‘outsiders’ was not a guarantee during the original expansionary phase of unionism.

Turning to the past, here and now, to try and detect convergences and divergences resembling phenomena and circumstances apparently similar to those in other ages of European trade unionism can help us to understand what aspects and functions of historical union cultures are still in use, or have been rediscovered, or reinvented, in the early 21st century. After all, this is a time when the European union movement – albeit in a weak phase – has ever more forms and methods yet to be discovered and is one of the players of the new governance of social regulation, in respect of both solidarity, integration (social policies) and the market (the labour market as well as that for goods and services).

The comparative approach taken in this issue of *Transfer* is therefore not just geographical, confined to physical space, but examines other aspects too including the chronological dimension, in the temporal space. The sometimes radical distinctions in trade union cultures, in this type of comparison, are equally capable of revealing analogies and convergences. Matters become even more interesting when we take a look at forms of trade union culture that do not adopt a rigid overall approach to what the union movement is, does and could be: the likely legacy of the dockers, the notable intellectual work of teachers engulfed by the organizational dimension of the school system, today’s non-standard work that brings back the typical job insecurity of work done more than a century ago in different shapes and forms, the cultural rift in the cultural uniformity of work resulting from gender or intercultural differences, and the unexpected decline in the public welfare provision which accompanied the upsurge in trade unionism during the 20th century.

It is against this background that we can explain the title conferred on this special issue of *Transfer*. The term ‘Trade Union Cultures’ is meant to refer first of all to the material aspects of trade union experience, and secondly to the cultural and educational activities carried out by the union movement in order to give meaning and justification to these aspects, as well as to the various ways of taking on board institutional social practices from outside of the work environment. This research approach, inspired by the notion of ‘culture’, should devote attention to aspects such as the methods and tools of trade union action (what could be defined as the unionist’s ‘nuts and bolts’), the structures of trade union organization and democracy, the images and representations of employment (and their links with the broadest of social interactions), as well as reactions to formal institutional constraints. These trade union cultures are in turn affected by ideological and political cultures, as Hyman would say, and by formal industrial relations institutions; however, these two aspects, which are more customary in socio-historical analyses, are not the prime focus of any of the articles included in this issue.

Attempts have been made to devote our attention to methods and tools, in other words to the material aspects of trade union representation in various production scenarios (goods and services) and in representing different types of workers. But other aspects have unexpectedly been rediscovered, such as organizational forms and structures, and must likewise be borne in mind. We must be prepared for many surprises: we could, for instance, discover that the forms of trade union protection and safeguards (such as ‘portable’ or ‘friendly benefits’) adopted for mobile craft workers in the second half of the 19th century might, with a few adjustments, be useful for the representation of non-standard workers in the post-industrial age (as *The Economist* of 5 June 2010 acknowledged with astonishment). Alternatively, customary forms of activity or organization of industrial unionism might be adopted by teachers’ unions which, at other times, were geared towards the logic and practice of craft unionism. It was our intention to demonstrate this; readers will judge how effectively we have done so.

It will become clear that the style of the articles is comparative (in relation to Europe and the US), although sometimes they are prompted by the specific experiences of one national trade union culture. The authors, who are labour historians, sociologists and scholars of industrial relations, were invited to tackle issues that have arisen in recent years (from gender problems to the world of non-standard jobs, to the decline in public welfare, etc.). They were asked not to overlook the origins of trade union cultures in the history of the industrial century, and likewise in the preceding era when craft activities were predominant. The historians addressed these issues over the long term, illustrating structures of action and organization, that is, basically, structures to represent different types of workers in view of different trade union goals (regulation of working conditions, social protection, etc.). The other scholars, the social scientists, have looked back at the early days, to discover what has remained of those origins in our times, whether or not they have since changed.

In the article that opens this issue, Jelle Visser describes and interprets the rise and decline of what can be deemed the unquestionable protagonist of modern trade unionism: the industrial union. Its rise and fall is accompanied by the rise and fall of the industrial workforce, and of classic production sectors – large-scale mechanical engineering, shipbuilding, mining, etc. – which marked out all the events of the ‘industrial century’. That trade union culture, founded on collective bargaining that could provide standard rules and protection for huge, uniform numbers of workers, is being transformed and is fading away; it had seemed able to mould all the other types of unionism, including those arising in production sectors far from typical industrial production. It was a trade union culture, founded on the ‘one sector – one union’ principle, that left a deep impression even on the progress of 20th century democratic capitalism itself, justifying the phrase ‘political industrial unionism’ recently coined by Wolfgang Streeck.

However, earlier, pre-industrial employment cultures and trade union identities still seem to have something to tell us nowadays. Michel Pigenet, in his article on dockers, depicts for us an apparently obsolete world that has long managed to retain and negotiate, with both the government and the market, the maintenance of corporate protection which had already been extinguished between 1700 and 1800 in other sectors. It is the realm of the last free manual workers. Of course, the specific nature of harbour work and the particular features of its institutional and economic context produced a quite distinctive trade union culture: that culture has been able to regulate not merely the job market, working conditions and labour costs, but even the market for goods and services in which it operates. The 1980s, when shipping was transformed due to the introduction of containers, seemed to have led to the final destruction of this experience, viewed as a residue needing to be overcome for the sake of modernity and liberation from all monopolies (especially work-related ones), even more than for other union cultures. And yet, despite a drastic quantitative

reshaping and qualitative alterations, the dockers' trade union culture has demonstrated unsuspected vitality as a private governance of the economy and as a way of redefining the meaning of social identity; thanks above all to the specific nature and longstanding existence of the sector, it has managed to return to the core of events that remain vital for all the industrialized countries. This culture has survived and gained strength, precisely because of the cooperative-style, autonomous economic role that it has always sought to defend for its own occupational community: this is the very element that, given the invasive and dynamic nature of the trade, should really have constituted a fatal weakness. Ultimately it kept open many more opportunities than could have been imagined.

No other work environment offers up a more fragmented, differentiated trade union history (with regard to cultural, ideological, institutional and other factors) than the world of teachers' unions, as is shown in the article by Pietro Causarano. The fact that this movement plays such a sensitive institutional function and social role kept alive for a long time – albeit within an obvious process of unionization throughout the 20th century – the key elements of what was predominantly a professional association, sometimes on the borderline between a guild and a corporation. This element was moreover justified by the key nature of the institutional context in which teaching staff were operating: the public sector role of education in nation states between 1800 and 1900. Such workers, using brain rather than brawn, represented the middle class part of mass society. After the Second World War they had to contend with a previously unthinkable rearrangement of their own work: mass school attendance and the establishment of democratic welfare provision altered the prerequisites of teaching work and the social context for its delivery, changed the widespread perception of it and unsettled its cultural certainties. Thus the aspiration for professional distinctiveness had to face up to the reality of increasing fragility of status and hence of trade union protection: teachers needed to find alliances, opening themselves up to the culture of industrial unionism. For this reason, degrees of convergence in the history of their multiple, always diverse union experiences began to emerge from the 1960s and 1970s onwards. Different solutions were found: sometimes unitary and federative, sometimes more or less distinctive, but now no longer within a self-referential framework of representation but rather as a sign of integration in broader trade union settings, such as services and the public sector. It was no accident that the typical union tools of the post-war period (collective bargaining and negotiations, concertation and sometimes co-management, etc.) were then also taken up by the teachers' union movement.

The article by Gian Primo Cella deals with the representation of non-standard workers, individuals who are unexpectedly numerous in some parts of the post-industrial society. Light is shed on the significance of rediscovering trade union cultures, rediscoveries which point to the intensity of these cultures. Surprising similarities, with regard to the logic and practice of representation, are identified between the end of the 19th and 20th centuries. By focusing on the cultures of the pre-industrial past, it is possible to identify forms of atypical bargaining that prove effective in representing the non-standard employment of our age, employment which is atypical by comparison with the dominant forms of work institutionalized during the era of Taylorist-Fordist industrial production. The author maintains that only by changing the typical workplace-related culture and theory of collective bargaining in the industrial age, and with inspiration from the thought processes of the Webbs, will it be possible to rediscover tools of trade union action and corresponding forms of social protection: these mechanisms are appropriate to represent workers (semi-independent skilled workers or low-skilled contingent workers) who, owing to market circumstances and their occupational characteristics, are quite remote from the stylized figures of the industrial age, described in major pieces of labour legislation such as the US Wagner Act.

Reflections about gender issues, accompanied by the rapid feminization of labour markets, have brought to light cultural features of trade unions that had remained unmentioned by studies and dominant reconstructions throughout the industrial age: namely, the persistently subordinate position of women in the union movement. This topic is central to Sue Ledwith's contribution: she revisits the early days of this 'male' trade unionism under the logic of the closed shop, with its associated mechanisms of control over the supply and cost of labour, and with the rituals – brilliantly described by Hobsbawm – of militancy and 'homosocial' solidarity. There are residues from the past to be overcome for these aspects, by seeking out new forms of inclusive trade union democracy and new social justice systems which recognize social differentiation, without the traditional exclusions. It is not only inclusion strategies but also gender mainstreaming and affirmative action that become meaningful in trade union cultures, according to this research project. The play-off between inclusion and exclusion resurfaces here, having already cropped up on other occasions in trade union history, and we find ourselves looking at the contrast between skilled and unskilled workers (often women), between standard and non-standard workers, and also (in the following article) between indigenous and migrant workers. The trade union culture of women, who are more closely connected with social life and community relations, can provide support for those union 'revitalization' strategies which appear to be one of the paths worth travelling down in the uncertain future.

These are the strategies emerging from the contribution of Phil James and Joanna Karmowska. These authors, starting with the case of the United Kingdom, reflect critically on the attempts of certain large trade unions to organize immigrant workers – Poles, in this case – outside of the workplace, within the community or on the labour market. We find out, in these aspects too, that trade union policies are fashioned not only in the present day but also in the light of the historical legacies that have been incorporated into their trade union cultures in a material and theoretical manner. These policies reveal successes but also uncertainties in the adoption of genuine unionization strategies. In many instances the union cultures of the past suggest solutions, but they also block the most effective strategies. On these problems too – as for non-standard workers – we come up against the limitations, highly evident in the experience of North America, of that 'workplace unionism' that (through industrial unionism) represented the fundamental stakeholder in industrial relations throughout the entire 20th century. In overcoming these limitations, however, we begin to discover the uncertainties in the detection of a proper, stable alternative long-term interest suitable for linking workers with trade union representation. Nevertheless, the authors conclude, the identification of this interest, and the operation of consistent practices, will in the future determine to a fair degree the ability for trade union leadership, and not merely in the United Kingdom.

The issue closes with some thoughts about the decline of what, throughout the entire industrial century, constituted the greatest ally of industrial unionism: public welfare provision. It is becoming crucial to reflect on how the trade union movement has reacted to this decline, and to public sector retrenchment, under the pressure of privatization processes and financial austerity measures. This is the topic of the contribution by Alison Johnston, Andreas Kornelakis and Costanza Rodriguez d'Acri. These authors maintain that there is a third way for welfare reform, over and above retrenchment and privatization, namely the way involving the collectivization of social risks by means of collective bargaining practices, as is indicated by meaningful experiences analysed in two distinct national contexts: that of the Netherlands (most likely) and that of Greece (least likely). It emerges from these two case studies that the trade unions really can become genuine replacements for public sector provision of social protection. These cases, totally different with respect to the public finance position, show us the relevance of contributions from the most diverse cultures in sustaining the unions' capacity to act, in accordance with Allan Flanders' well-known

image of trade unions as veritable ‘swords of justice’. This collectivization of risks is something more than a simple re-emergence of the rudimentary welfare benefits related to employment and not to the industrial citizenship of UK trade unions between the 19th and 20th centuries.

As is apparent, this special issue can be regarded as complementary to *Transfer* 3/2010 (‘Rethinking collective representation’, edited by C Dufour, G Murray, D Peetz and C Yates) situated within the theoretical framework of ‘union renewal’. It may be useful for those people, scholars and practitioners alike, who continue to be interested in the future of the trade union movement, to read both issues together.

*Translation from the Italian by Janet Altman*

## References

- Baglioni G (2008) *L'accerchiamento*. Bologna: Il Mulino.
- Pigenet M et al. (eds) *L'apogée des syndicalismes en Europe occidentale 1960–1985*. Paris: Publications de la Sorbonne.
- Robert JL et al. (eds) (1997) *L'invention des syndicalismes*. Paris: Publications de la Sorbonne [English translation Ashgate, Aldershot, 2004].
- Sewell WH Jr (2005) *Logics of History*. Chicago: University of Chicago Press.

**Pietro Causarano and Gian Primo Cella**

---

## EDITORIAL

Nous pourrions commencer en disant que le syndicalisme vient de loin, même si, aujourd’hui, au début du XXI<sup>e</sup> siècle, alors que « le siècle industriel » est derrière nous, son avenir apparaît si incertain. En tout cas, son avenir sera, bien plus qu’on ne le pense généralement, influencé par les origines et la culture du mouvement syndical. La recherche a permis de montrer que les syndicats doivent emprunter une sorte de « voie institutionnelle » (*institutional path*) informelle pour affronter les changements économiques, sociaux et politiques les plus considérables. Les différences par rapport aux mouvements politiques, et pas seulement ceux de gauche, sont significatives. L’étude des origines des partis politiques européens ne nous apprend pas grand-chose si nous voulons analyser les tendances actuellement à l’oeuvre au sein de ces partis, précisément parce que les partis d’aujourd’hui sont des enfants non désirés, ou des enfants qui ont répudié leurs parents. C’est vrai pour le Labour Party (en particulier dans sa version New Labour), mais aussi pour le glorieux et puissant SPD, parfaite incarnation des partis politiques de masse bien organisés.

Ce sont précisément ces caractéristiques qui incitent à analyser les cultures syndicales en s’inscrivant dans une perspective de longue durée, pour lire et interpréter les choix et les défis d’aujourd’hui et pour chercher à prévoir, autant que possible, ce que réserve l’avenir, dans les décennies postindustrielles (du moins pour les expériences qui se fondent sur les développements à long terme). L’avenir et le passé du mouvement syndical sont liés entre eux par des éléments structurels de la culture syndicale comme l’a montré, dans de très belles pages, W.H.Sewell jr. (2005), dans une perspective qui s’inscrit au confluent de l’histoire et des sciences sociales. Ce sont les aspects matériels de la culture, tels que Fernand Braudel les avait mis en évidence, qui sont ici en jeu. Cette tentative de lecture et d’interprétation pourra très utilement s’appuyer sur de nombreux travaux de recherches dus à des historiens du travail et du mouvement syndical, parfois

en collaboration avec des spécialistes des relations industrielles. Parmi ces travaux, nous signalerons tout particulièrement deux initiatives émanant de la Sorbonne: J.L. Robert et al. (1997) et M. Pigenet et al. (2005). De la culture aux mouvements sociaux, il n'y a qu'un pas à franchir.

En fait, le syndicalisme européen, depuis ses origines, est caractérisé par le fait de se présenter à la fois comme un mouvement social mais aussi, et toujours davantage, comme une institution sociale, créant ainsi une polarisation entre autonomie et reconnaissance, entre lesquelles la culture syndicale a toujours oscillé et qui est fortement conditionnée par les évolutions de son cadre opérationnel: les systèmes de production et les relations économiques. La mutation que connaît cet environnement – si on l'envisage sur le long terme – est bien plus constante et profonde que ne le laissent penser les convulsions du système politique, heureusement bien plus rares mais souvent aussi bien plus traumatisantes. Le mouvement syndical a toujours eu à se confronter à ces mécanismes instables générés par la modernisation et c'est peut-être ce qui fait sa force potentielle tout autant que sa faiblesse récurrente.

Depuis la fin du XIXe siècle, le syndicalisme s'est sans cesse trouvé confronté à des problèmes à résoudre (en termes de changements économiques et sociaux, d'innovations techniques et technologiques, de réorganisation, de formes de protection, etc..) qui conditionnent fortement son action inlassable visant à pérenniser son pouvoir de régulation des formes économiques de conflit et de coopération dans la vie sociale. Cette instabilité du monde à laquelle se trouve confronté un mouvement syndical toujours précaire, reflète la situation précaire de ceux qu'il représente. Au début du XXe siècle, cependant, le syndicat pouvait tabler sur un horizon de progrès économique et social apparemment illimité, un contexte qui lui permettait de consolider les opportunités de stabilisation et d'amélioration des conditions sociales du travail (comme ce fut effectivement le cas pendant le « court XXe siècle »). Aujourd'hui, en revanche – comme le rappelle Guido Baglioni (2008) – les syndicats se sentent encerclés, assiégés, dans une situation pratiquement sans issue, alors que le sol semble se dérober sous leurs pieds et que les instruments traditionnels qui avaient, au fil du temps, offert la clé d'un langage commun à tous les syndicalismes, compréhensible dans chaque coin du monde, paraissent avoir perdu toute efficacité.

Et pourtant, le syndicat est toujours là. Il est toujours confronté, s'agissant de sa représentation et de ses prises de position, au problème inhérent à sa nature d'intermédiaire, c'est-à-dire déterminer dans quelle mesure ses modalités d'existence doivent être inclusives et dans quelle mesure elles doivent être exclusives, au service de ses membres avant tout, exactement comme il y a un siècle et davantage. À une époque où les protections qui s'étaient institutionnalisées non sans difficultés au cours du XXe siècle se trouvent remises en question, protéger les *established* ne constitue pas une garantie pour l'avenir, pas plus que ce ne l'était d'exclure les *outsiders* dans la phase d'expansion initiale du syndicalisme.

Se tourner vers le passé pour chercher à identifier quelles sont aujourd'hui les convergences et les divergences par rapport à des phénomènes et des conditions apparemment analogues, observées à d'autres époques du syndicalisme européen, nous permet de comprendre ce qui, dans la culture syndicale historique et dans son élaboration, se trouve encore utilisé, repris ou réinventé au début du XXIe siècle. Nous sommes en effet dans un moment où le syndicalisme européen doit plus que jamais – même dans une phase de faiblesse – redéfinir ses formes et ses modalités d'action et où il est un des acteurs de la nouvelle gouvernance en matière de régularisation sociale, qu'il s'agisse de la solidarité et de l'intégration (politiques sociales), ou du marché (du travail comme des biens et des services).

Dès lors, l'approche comparative adoptée dans ce numéro de « Transfer » n'est pas seulement géographique, limitée à l'espace physique, mais examine aussi d'autres aspects dans une perspective chronologique, celle de l'espace temporel. Dans ce type de comparaison, la diversité parfois



radicale entre les cultures syndicales est également capable de révéler des analogies et des convergences. Les choses deviennent encore plus intéressantes lorsque l'on examine les formes de culture syndicale qui n'adoptent pas une approche globale rigide de ce qu'est, de ce que fait et de ce que pourrait faire un mouvement syndical (l'héritage probable des dockers, le travail intellectuel par excellence des enseignants phagocyté par la dimension organisationnelle du système scolaire, le travail atypique contemporain qui repropose sous d'autres formes la précarité typique du travail d'il y a plus d'un siècle, la rupture créée par les différences de genre et les différences interculturelles dans l'uniformité culturelle du monde du travail, le déclin inattendu de l'État-providence qui avait accompagné la montée du syndicalisme au XXe siècle).

C'est dans ce contexte que nous pouvons expliquer le titre choisi pour ce numéro spécial de « Transfer ». En employant l'expression « cultures syndicales », nous entendons avant tout faire référence aux aspects matériels de l'expérience du syndicat, mais aussi aux activités culturelles et éducatives menées par les syndicats afin de fournir un sens et une légitimité à ces aspects matériels, ainsi qu'aux différentes modalités de la prise en compte de dynamiques sociales institutionnelles étrangères au monde du travail. Cette approche de recherche, inspirée par le concept de "culture", se veut attentive à des aspects tels que les méthodes et les instruments de l'action syndicale (ce que nous pourrions définir comme la boîte à outils du syndicaliste), les structures de l'organisation et de la démocratie syndicales, les images et les représentations du travail (et leurs liens avec les interactions sociales au sens plus large), les réactions aux contraintes institutionnelles formelles. Ces cultures syndicales sont à leur tour influencées par les cultures idéologiques et politiques (pour reprendre la terminologie de Hyman) et par les institutions formelles des relations industrielles, mais ces deux aspects, plus fréquemment abordés par les analyses historico-sociales, ne seront pas directement évoqués par les différentes contributions réunies dans ce dossier.

L'attention entend privilégier les méthodes et les instruments, c'est-à-dire les aspects matériels de la représentation syndicale dans les différentes situations de production (de biens et de services) et dans la représentation des différentes catégories de travailleurs. Mais d'autres aspects ont fait l'objet de redécouvertes inattendues, comme les formes et les structures des organisations. Nous devons nous attendre à bien des surprises: nous pourrions, par exemple, découvrir que les formes syndicales de protection (comme les *portable* ou *friendly benefits*) adoptées en faveur des artisans mobiles (*mobile craft workers*) dans la seconde moitié du XIXe siècle pourront être utiles, moyennant quelques ajustements, pour la représentation des travailleurs atypiques de l'ère postindustrielle (comme l'a constaté avec stupeur « The Economist », le 5 juin 2010), ou que des formes d'action et d'organisation typiques du syndicalisme industriel sont adoptées par les syndicats d'enseignants, naguère orientés vers la logique et la pratique du syndicalisme de métier. Telle a été notre intention: c'est au lecteur qu'il appartient d'évaluer si notre but est atteint.

Ce lecteur verra que les articles s'inscrivent dans une perspective comparative (au niveau de l'Europe et des États-Unis) même si, parfois, ils s'appuient sur les particularités d'une culture syndicale dans une expérience nationale. Les auteurs (historiens du travail, sociologues, spécialistes des relations industrielles) ont été invités à traiter des questions apparues au cours de ces dernières années (depuis les problèmes de genre jusqu'à la nébuleuse des emplois atypiques, en passant par le déclin de l'État-providence, etc.). Ils ont été invités à ne pas oublier les origines de la culture syndicale dans l'histoire du siècle industriel, et aussi dans l'ère qui l'a précédé, lorsque le travail artisanal était prédominant. Les historiens ont replacé ces problématiques dans la longue durée, en illustrant des structures d'action et d'organisation c'est-à-dire, en bref, les structures de représentation des différentes catégories de travailleurs en vue des différents objectifs syndicaux (réglementation des conditions de travail, protection sociale, etc.). Les autres spécialistes des sciences

sociales sont revenus sur les origines pour découvrir ce qui, de ces origines, sous une forme plus ou moins transformée, survit encore aujourd'hui.

Dans l'article qui ouvre le dossier, Jelle Visser décrit et interprète l'ascension et le déclin de ce que l'on peut considérer comme le protagoniste indiscutable du syndicalisme moderne: le syndicat industriel. Une ascension et un déclin qui accompagnent l'ascension et le déclin de la main-d'oeuvre industrielle et des secteurs productifs (l'industrie mécanique sur grande échelle, les chantiers navals, l'exploitation minière, etc.) qui ont caractérisé toute l'évolution du « siècle industriel ». Cette culture syndicale, fondée sur la négociation collective, capable de fournir des règles et des protections homogènes pour de grandes masses homogènes de travailleurs, s'est transformée et a disparu, alors qu'elle avait semblé être en mesure de configurer toutes les autres formes de syndicalisme, y compris celles qui naissaient dans des secteurs productifs éloignés de la production industrielle classique. Cette culture syndicale, fondée sur le principe un secteur-un syndicat, a laissé des traces profondes, y compris dans le développement du capitalisme démocratique du XXe siècle, justifiant ainsi l'expression de « *political industrial unionism* » récemment proposée par Wolfgang Streek.

Mais les cultures du travail et les identités syndicales plus anciennes, préindustrielles, semblent avoir encore quelque chose à nous apprendre aujourd'hui. Michel Pigenet, dans son article sur les dockers, nous décrit un monde apparemment obsolète, qui a été capable pendant longtemps d'assurer et de négocier, à la fois avec les pouvoirs publics et avec le marché, la préservation d'une protection corporatiste qui s'était éteinte dans d'autres secteurs au courant du XVIIIe siècle. C'est le monde des derniers ouvriers libres. Bien entendu, cette culture syndicale tout à fait particulière résulte de la nature spécifique du travail des dockers et du contexte institutionnel et économique qui le caractérise. Cette culture a pu non seulement régler le marché de l'emploi, les conditions de travail et les coûts de main-d'oeuvre, mais aussi le marché lui-même des biens et des services dans lequel elle s'inscrit. Dans les années 1980, les transformations du transport maritime dues à l'introduction des containers semblaient avoir anéanti définitivement cette expérience, considérée comme un reliquat qui devait être surmonté au nom de la modernité de la libéralisation de tous les monopoles (surtout en matière d'emploi), plus encore que pour les autres cultures syndicales. Pourtant, malgré le redimensionnement drastique des effectifs et les évolutions sur le plan qualitatif, cette culture syndicale des dockers a fait preuve d'une vitalité insoupçonnée en tant que gouvernance privée de l'économie et comme moyen de redéfinir le sens de l'identité sociale; elle a réussi, grâce avant tout à la spécificité et à l'ancienneté du secteur, à faire son retour au centre d'enjeux qui demeurent vitaux pour tous les pays industrialisés. Cette culture a survécu et s'est renforcée précisément grâce au rôle économique autonome, de type coopératif, qu'elle a toujours cherché à défendre pour sa communauté professionnelle. C'est l'élément même qui aurait dû constituer une faiblesse fatale, compte tenu de la nature envahissante et dynamique de l'activité, qui, en fin de compte, a laissé ouvertes bien plus d'opportunités qu'on aurait pu le penser.

Aucun environnement de travail ne présente une histoire syndicale plus fragmentée et plus différenciée (sur le plan culturel, idéologique, institutionnel, etc.) que le monde des syndicats enseignants, comme le démontre la contribution de Pietro Causarano. Le fait de remplir une fonction institutionnelle et un rôle social aussi délicats a assuré longtemps le maintien – en dépit d'un processus évident de syndicalisation tout au long du XXe siècle – des éléments essentiels de ce qui était avant tout une association professionnelle, parfois à la limite entre la guilde et la corporation. Cet état de choses s'expliquait en outre par la spécificité du contexte institutionnel dans lequel évoluaient les enseignants, à savoir le rôle du secteur public que l'enseignement a revêtu dans les Etats nationaux depuis le XIXe siècle. Cette figure de travailleur de l'esprit plutôt que de travailleur manuel, qui représentait la classe moyenne de la société de masse, a dû affronter après 1945 une

transformation organisationnelle de son propre travail, impensable précédemment. En effet, la massification de l'enseignement et l'affirmation de l'État-providence démocratique ont changé les prérequis du travail enseignant, le contexte social de son exercice et sa perception diffuse, et ont déstabilisé ses certitudes culturelles. L'aspiration à la distinction professionnelle a dû faire face à la réalité d'une fragilité croissante du statut et, dès lors, de la protection syndicale; les enseignants ont dû trouver des alliances, en s'ouvrant à la culture du syndicalisme industriel. C'est pourquoi, à partir des années 1960 et 1970 sont apparus des éléments de convergence dans l'histoire de leurs expériences syndicales, multiples et toujours diverses. Plusieurs solutions sont apparues, parfois unitaires et fédératives, parfois plus ou moins différenciées; cependant, ces solutions ne s'inscrivent plus dans le cadre d'une logique autoréférentielle de la représentation, mais sont davantage placées sous le signe de l'intégration dans un cadre syndical plus large (celui des services ou du secteur public). Ce n'est pas par hasard que les instruments syndicaux typiques de l'après-guerre (les conventions collectives et la logique de négociations, la concertation et parfois la cogestion, etc.) sont devenus aussi à cette époque un élément du patrimoine du syndicalisme enseignant.

L'article de Gian Primo Cella, consacré à la représentation des travailleurs atypiques, dont le nombre connaît une croissance inattendue dans certains secteurs de la société postindustrielle, met en lumière l'intérêt de redécouvrir les cultures syndicales, une redécouverte qui atteste de la profondeur de ces cultures. Les similitudes entre la fin du XIXe siècle et la fin du XXe siècle, à bien des égards surprenantes, concernent la logique et la pratique de la représentation. L'attention à la culture du passé préindustriel permet d'identifier des formes de négociations atypiques qui s'avèrent efficaces pour représenter l'emploi atypique actuel, par opposition à l'emploi institutionnel dominant dans l'ère de la production industrielle tayloriste et fordiste. L'article soutient la thèse selon laquelle il faut changer la culture et la théorie de la négociation collective de l'époque industrielle, typiquement liées au lieu de travail, et s'inspirer des réflexions de Sidney et Béatrice. Ce n'est qu'alors qu'il sera possible de retrouver des instruments d'action syndicale et des formes correspondantes de protection sociale, capables de représenter les travailleurs (travailleurs qualifiés semi-indépendants ou travailleurs précaires faiblement qualifiés) qui, en raison des circonstances du marché et de leurs caractéristiques professionnelles, sont fort éloignées de ces figures typiques de l'ère industrielle que l'on retrouve dans les grands textes de la législation du travail, comme dans la loi Wagner aux États-Unis.

Parallèlement à la féminisation rapide des marchés du travail, les réflexions sur les problèmes de genre ont fait émerger des caractéristiques culturelles des syndicats qui, pendant l'ensemble de l'ère industrielle, avaient été ignorées par les études et les interprétations dominantes: à savoir, la persistance de la position subalterne réservée aux femmes dans ces organisations syndicales. C'est ce thème qui se trouve au centre de la contribution de Sue Ledwith, qui examine les origines de ce syndicalisme « mâle » dans la logique du *closed shop*, avec des mécanismes connexes de contrôle de l'offre et du prix du travail et avec les rituels (admirablement décrits par Hobsbawm) du militantisme et de la solidarité « homosociale ». On constate à cet égard, et à la différence du cas des travailleurs atypiques, qu'il existe des reliquats à dépasser en cherchant à élaborer de nouvelles formes de démocratie syndicale inclusive et de nouveaux systèmes de justice sociale qui reconnaissent la différenciation sociale sans se livrer pour autant aux exclusions traditionnelles. Suivant ce projet de recherche, ce ne sont pas seulement les stratégies d'inclusion, mais aussi l'intégration de la dimension du genre et les actions positives qui acquièrent du poids dans les cultures syndicales. On voit réapparaître ici le jeu entre inclusion et exclusion qui s'était déjà manifesté à d'autres occasions dans l'histoire syndicale, et que nous retrouvons dans l'opposition entre les travailleurs qualifiés et non qualifiés (le plus souvent des femmes), entre les travailleurs atypiques et les travailleurs standard, et aussi entre travailleurs autochtones et travailleurs migrants (c'est l'objet

de l'article suivant). La culture syndicale des femmes, qui sont davantage liées à la vie sociale et aux relations au sein de la communauté, peut fournir des contributions aux stratégies de « revitalisation » du syndicat qui apparaissent comme l'un des chemins à parcourir dans un avenir incertain.

Ce sont ces stratégies qui émergent de la contribution de Phil James et Joanna Karmowska. Les auteurs, en partant du cas britannique, offrent une réflexion critique sur les tentatives de certains grands syndicats pour syndiquer les travailleurs immigrés (polonais, en l'espèce) au-delà du poste de travail, au sein de la communauté et sur le marché du travail. À cet égard également, on découvre à quel point les politiques syndicales ne sont pas formées seulement dans le présent, mais recueillent des héritages historiques qui sont intégrés matériellement et conceptuellement dans leurs cultures syndicales. Ces politiques ont rencontré des succès mais connaissent aussi des incertitudes quant à l'adoption de véritables stratégies de syndicalisation. Dans la plupart des cas, les cultures syndicales du passé suggèrent des solutions mais bloquent également les stratégies les plus efficaces. Comme dans le cas des travailleurs atypiques, ces problématiques font apparaître les limites, bien identifiées dans l'expérience des États-Unis, de ce « syndicalisme du lieu de travail » qui a constitué l'acteur essentiel (au travers du syndicat industriel) des relations industrielles pendant toute la durée du XXe siècle. En dépassant ces limites, nous commençons toutefois à découvrir les incertitudes qui président à l'identification des véritables intérêts à long terme, capables de lier de manière stable les travailleurs à la représentation syndicale. Mais, concluent les auteurs, c'est l'identification de ces intérêts et la mise en oeuvre de pratiques cohérentes qui détermineront à l'avenir dans une large mesure la capacité des syndicats à exercer un leadership, et pas seulement au Royaume-Uni.

Le dossier se termine par une réflexion sur le déclin de ce qui a représenté, pendant toute la durée du siècle industriel, le principal allié du syndicalisme industriel, à savoir l'État-providence. Il est devenu essentiel de réfléchir sur la manière dont le mouvement syndical a réagi à ce mouvement de retraite du secteur public sous la pression des processus de privatisation et des mesures d'austérité financière. Tel est le thème de la contribution d'Alison Johnston, Andreas Kornelakis, et Costanza Rodriguez d'Acari. Ces auteurs soutiennent qu'il existe une troisième voie pour la réforme de l'État-providence (qui n'est ni la retraite ni la privatisation), à savoir la collectivisation des risques sociaux à travers les pratiques de la négociation collective. C'est ce que révèlent des expériences significatives analysées dans des contextes nationaux très différenciés, à savoir le contexte hollandais (le plus prévisible) et le contexte grec (le plus inattendu). L'étude de ces deux cas illustre la manière dont les syndicats peuvent apporter un véritable substitut à l'offre publique de protection sociale. Ces cas, très divers pour ce qui concerne la situation des finances publiques, soulignent l'importance des contributions venant des cultures les plus diverses pour soutenir la capacité des syndicats à agir, pour reprendre la fameuse image d'Allan Flanders, comme de véritables « épées de justice ». Cette collectivisation des risques va au-delà d'une simple réapparition des prestations sociales rudimentaires, liées à l'emploi et non à la citoyenneté industrielle, qu'ont connu les syndicats britanniques au tournant du XIXe siècle et du XXe siècle.

Comme on le voit, ce numéro spécial peut être considéré comme un complément au numéro 3/2010 (« Repenser la représentation collective », édité par C. Dufour, G. Murray, D. Peetz et C. Yates), situé dans le cadre théorique du « renouveau syndical ». Une lecture conjointe pourra être utile à tous ceux, chercheurs et acteurs de terrain, qui continuent à s'intéresser à l'avenir du mouvement syndical.

## Références bibliographiques

- Baglioni G (2008) *L'accerchiamento*. Bologna: Il Mulino.
- Pigenet M et al. (eds) *L'apogée des syndicalismes en Europe occidentale 1960–1985*. Paris: Publications de la Sorbonne.

Robert JL et al. (eds) (1997) *L'invention des syndicalismes*. Paris: Publications de la Sorbonne [English translation Ashgate, Aldershot, 2004].

Sewell WH Jr (2005) *Logics of History*. Chicago: University of Chicago Press.

**Pietro Causarano et Gian Primo Cella**

## EDITORIAL

Beginnen wir doch damit, auf die lange Geschichte der Gewerkschaftsbewegung hinzuweisen, auch wenn ihre Zukunft heute, am Anfang des 21. Jahrhunderts, das zugleich das Ende des industriellen Zeitalters bedeutet, so unsicher erscheint. In jedem Fall wird diese Zukunft wesentlich stärker durch die Ursprünge der Gewerkschaftsbewegung und ihre Kulturen beeinflusst werden, als dies gemeinhin angenommen wird. Ein „institutioneller Pfad“ informeller Art zeichnet sich ab, den die Gewerkschaften beschreiten müssen, um die heftigsten wirtschaftlichen, sozialen und politischen Umwälzungen zu überstehen. Die Unterschiede zwischen der Gewerkschaftsbewegung und politischen – nicht nur linken – Bewegungen sind dabei bemerkenswert. Denn ein Blick auf die Ursprünge der politischen Parteien in Europa würde nur wenig Aufschluss geben über ihre aktuellen Trends, weil sie „ungewollte Kinder“ waren oder Kinder, die sich von ihren Eltern losgesagt haben. Dies gilt für die Labour-Partei (vor allem in ihrer neuen Formation „New Labour“), aber auch für die ruhmreiche und mächtige SPD, in historischer Perspektive das perfekte Beispiel einer gut organisierten politischen Massenpartei.

Aufgrund dieser besonderen Merkmale ist es interessant, die Gewerkschaftskulturen über einen längeren Zeitraum hinweg zu untersuchen, um ihre aktuellen Entscheidungen und Herausforderungen zu verstehen und zu interpretieren, und um soweit wie möglich zu versuchen, in die Zukunft zu schauen und vorauszusehen, was in den kommenden Jahrzehnten des post-industriellen Zeitalters geschehen wird (zumindest in den Bereichen, deren Entwicklung am besten über längere Zeitabläufe in den Blick zu bekommen ist). Zukunft und Vergangenheit der Gewerkschaftsbewegung sind durch strukturelle Elemente der Kultur miteinander verknüpft, wie W. H. Sewell Jr. (2005) es in seiner ausgezeichneten Abhandlung über den gemeinsamen Pfad von Geschichte und Sozialwissenschaften dargestellt hat. Diese sind die materiellen Aspekte von Kultur im Sinne von Braudel. Bei unserer vorläufigen Lesart und Interpretation der Zusammenhänge können wir uns auf eine Vielzahl von Forschungsarbeiten stützen, die von Historikern der Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung, zum Teil auch in Zusammenarbeit mit Wissenschaftlern auf dem Gebiet der Arbeitsbeziehungen, durchgeführt wurden. Als besonders nützlich haben sich zwei Arbeiten der Sorbonne erwiesen (siehe J.L. Robert *et al.* 1997 und M. Pigenet *et al.* 2005). Von Kulturen zu sozialen Bewegungen ist es nur ein kurzer Schritt.

Es ist ein typisches Merkmal der europäischen Gewerkschaftsbewegung, dass sie sich seit ihren Anfängen in einer doppelten Gestalt präsentiert – als soziale Bewegung, aber auch, und in zunehmendem Maße, als soziale Institution. Diese Polarisierung zwischen Autonomie und Anerkennung, innerhalb derer die Kultur der Gewerkschaftsbewegung ständig fluktuiert, wird in hohem Maße durch die Veränderungen der Produktionssysteme und der wirtschaftlichen Beziehungen bedingt, in denen sie operiert. Über einen langen Zeitraum hinweg betrachtet stellt der Wandel dieser Rahmenbedingungen einen wesentlich kontinuierlicheren und tieferen Prozess dar, als die Umbrüche des politischen Systems vermuten lassen, die zwar weit seltener sind, aber dafür

traumatischere Auswirkungen haben. Gewerkschaften mussten sich immer mit diesen von der Modernisierung getragenen Mechanismen der Instabilität messen; daraus wächst ihre mögliche Stärke, aber auch ihre wiederkehrende Schwäche.

Seit dem Ende des 19. Jahrhunderts sind die Gewerkschaften immer wieder mit Problemen konfrontiert, die sie lösen müssen: im Zusammenhang mit wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen, technischer und technologischer Innovation, Reorganisation, Formen des Schutzes usw. Diese Probleme haben einen maßgeblichen Einfluss auf die ständigen Bemühungen der Gewerkschaften, ihre Machtposition bei der Regulierung von wirtschaftlichen Konflikten und bei der Regulierung von Kooperation im sozialen Bereich zu behaupten. Diese Instabilität der Welt, der sich die Gewerkschaften in ihrer prekären Situation gegenüber sehen, spiegelt die ebenso prekäre Situation der von ihnen vertretenen Arbeitnehmer wider. Zu Beginn des 20. Jahrhunderts eröffnete sich für die Gewerkschaftsbewegung jedoch die Perspektive auf einen scheinbar unbegrenzten wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt, innerhalb dessen die Möglichkeiten zur Stabilisierung und Verbesserung der sozialen Bedingungen im Arbeitsleben gefestigt werden konnten (was dann im 20. Jahrhundert tatsächlich geschehen ist; siehe *The Short Twentieth Century 1914-1991*). Heute allerdings fühlen sich die Gewerkschaften, wie Guido Baglioni (2008) es formuliert hat, umzingelt, belagert und in einer fast auswegslosen Situation, sie verlieren den Boden unter ihren Füßen und erleben, dass ihre traditionellen Instrumente, die sie im Lauf der Zeit zu einer gemeinsamen, für alle Gewerkschaften und überall in der Welt verständlichen Sprache ausgebaut haben, anscheinend nicht mehr anschlagen.

Trotz alledem existiert die Gewerkschaftsbewegung noch. Sie hat nach wie vor das Problem, Vertretungs- und Ausdrucksformen zu finden, die zwischen inklusivem und exklusivem Selbstverständnis – das heißt, vorrangig für die eigenen Mitglieder einzutreten, wie schon vor mehr als einem Jahrhundert – vermitteln. In Zeiten, da der Arbeitnehmerschutz, der im 20. Jahrhundert unter Schwierigkeiten institutionalisiert wurde, wieder zur Debatte steht, bietet der Schutz der „Etablierten“ keine Garantie für die Zukunft, ebenso wenig wie der Ausschluss der „Outsider“ in der anfänglichen Expansionsphase der Gewerkschaften.

Die Beschäftigung mit der Vergangenheit, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede bei anscheinend ähnlichen Phänomenen und Bedingungen anderer Epochen der europäischen Gewerkschaftsbewegung zu ermitteln, hilft uns zu erkennen, auf welche Elemente der historischen Gewerkschaftskulturen zu Beginn des 21. Jahrhunderts noch, wieder oder in veränderter Form zurückgegriffen wird. Die europäische Gewerkschaftsbewegung mag sich in einer schwachen Phase befinden, aber sie gehört zu den Akteuren, die – auf eine Art und Weise und mit Aktionsformen, die z.T. neu entdeckt werden müssen – an der neuen Governance im Sozialbereich beteiligt sind, sowohl im Bereich von Solidarität und Integration (sozialpolitische Maßnahmen) als auch im Bereich des Marktes (Arbeitsmarkt und Güter- und Dienstleistungsmarkt).

In dieser Ausgabe von *Transfer* wird daher ein vergleichender Ansatz angewandt, der über die geografische Dimension – den physischen Raum – hinausgeht und bei einigen Aspekten, chronologisch vorgehend, in den zeitlichen Raum hineinreicht. Aus dieser vergleichenden Perspektive lassen die teilweise extrem unterschiedlichen Gewerkschaftskulturen auch Analogien und Konvergenzen erkennen. Noch interessanter ist die Untersuchung der Formen von Gewerkschaftskulturen, die nicht den gemeinhin herrschenden Vorstellungen von dem entsprechen, was eine Gewerkschaft ist, tut und tun könnte: der mögliche Beitrag des Erbes der Hafenarbeiter für die Zukunft; die intellektuelle Arbeit der Lehrkräfte, die von schulorganisatorischen Aufgaben verdrängt wird; atypische Arbeitsverhältnisse in der heutigen Zeit, die – nur in anderer Form und mit anderen Inhalten – der Beschäftigungsunsicherheit entsprechen, die vor mehr als einem Jahrhundert typisch war; das Aufbrechen der „Monokultur“ der Arbeit aufgrund geschlechtlicher oder interkultureller

Unterschiede; und der unerwartete Niedergang des Wohlfahrtsstaates, der den Aufstieg der Gewerkschaftsbewegung im 20. Jahrhundert begleitet hatte.

Vor diesem Hintergrund erklärt sich der Titel der vorliegenden Themenausgabe von *Transfer*. Der Begriff „Gewerkschaftskulturen“ verweist vor allem auf die materiellen Aspekte der Erfahrung der Gewerkschaftsbewegung und an zweiter Stelle auf die Kultur- und Bildungsaktivitäten der Gewerkschaften, um diesen Aspekten sowie den verschiedenen Rezeptionsweisen institutioneller sozialer Dynamik außerhalb der Arbeitswelt einen Sinn zu geben und sie zu legitimieren. Im Rahmen dieser Untersuchung, die sich auf das Konzept „Kultur“ stützt, müssen verschiedene Aspekte berücksichtigt werden, etwa gewerkschaftliche Handlungsmethoden und -instrumente (das „A und O“ der gewerkschaftlichen Tätigkeit), Strukturen der Gewerkschaftsorganisation und -demokratie, Vorstellungen und Repräsentationsformen von Arbeit (und ihre Verknüpfung mit den allgemeinen sozialen Beziehungen) sowie Reaktionen auf formelle institutionelle Zwänge. Diese Gewerkschaftskulturen werden wiederum durch ideologische und politische Kulturen (im Sinne von Hyman) und durch die formellen Institutionen der Arbeitsbeziehungen beeinflusst, aber diese beiden Aspekte gehören eher in den Bereich soziohistorischer Studien und werden in den Beiträgen dieser Ausgabe nicht direkt angesprochen.

Bei unseren Untersuchungen haben wir uns bemüht, uns auf die Methoden und Instrumente, das heißt die materiellen Aspekte der Gewerkschaftsvertretung in unterschiedlichen Produktionsumfeldern (Güter und Dienstleistungen) sowie in Bezug auf verschiedene Arten von Arbeitnehmern zu konzentrieren. Aber es wird auch auf andere Aspekte eingegangen, wie zum Beispiel die unerwartete Rückkehr bestimmter Organisationsformen und -strukturen. Wir müssen uns auf viele Überraschungen gefasst machen: wir könnten beispielsweise entdecken, dass die Schutzleistungen der Gewerkschaften, die in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts für mobile Handwerker eingeführt wurden („portable“ oder „friendly benefits“), sich für die Vertretung von Arbeitnehmern mit atypischen Arbeitsverträgen im post-industriellen Zeitalter eignen könnten, wenn sie ein wenig angepasst werden (so wird es in *The Economist* vom 5. Juni 2010 mit Erstaunen festgestellt). Oder wir könnten feststellen, dass Aktions- oder Organisationsformen, die für Industriegewerkschaften typisch sind, von Lehrgewerkschaften übernommen werden, die sich früher an der Logik und Praxis der Handwerks-gewerkschaften ausrichteten. Unser Ziel war es, dies zu zeigen. Es bleibt dem Leser überlassen zu beurteilen, ob und wie effizient dieses Ziel realisiert wurde.

Alle Beiträge dieser Ausgabe sind aus einer vergleichenden Perspektive (Europa und USA) geschrieben, auch wenn sie manchmal von einer besonderen Gewerkschaftskultur in einem bestimmten nationalen Umfeld ausgehen. Die Autoren – Wissenschaftler in den Gebieten Arbeitsgeschichte, Soziologie und Arbeitsbeziehungen – sollten Fragen untersuchen, die in den letzten Jahren aufgekommen sind, unter anderem die Geschlechterproblematik, atypische Beschäftigung und den Abbau des Wohlfahrtsstaates. Dabei sollten sie auch die Ursprünge der Gewerkschaftskulturen im Industriezeitalter und in der vorausgehenden Epoche berücksichtigen, die durch das Handwerk dominiert wurde. Die Historiker unter ihnen haben diese Fragen in einer Langzeitperspektive untersucht und sich mit Aktions- und Organisationsstrukturen für die Vertretung verschiedener Arbeitnehmergruppen im Hinblick auf die verschiedenen Gewerkschaftsziele (Regulierung der Arbeitsbedingungen, Sozialschutz usw.) befasst. Die Sozialwissenschaftler haben sich rückblickend mit den Anfängen befasst und beschreiben, was davon heute in mehr oder weniger veränderter Form noch besteht.

Der einführende Beitrag von Jelle Visser beschreibt und interpretiert den Aufstieg und Niedergang der Industriegewerkschaften, die zweifellos als die wichtigsten Akteure der modernen Gewerkschaftsbewegung zu betrachten sind. Ihr Aufstieg und ihr Fall gehen einher mit dem

Aufstieg und Fall der Industriearbeiterschaft und der klassischen Produktionssektoren (großindustrieller Maschinenbau, Schiffbau, Bergbau usw.), die die Geschichte des Industriezeitalters prägten. Ihre auf Tarifverhandlungen gründende Gewerkschaftskultur, die uniforme Arbeits- und Schutzregelungen für Massen uniformer Arbeitnehmer gewährleistete und die prägendes Vorbild für alle anderen Gewerkschaftsformen zu sein schien, auch in Produktionssektoren, die kaum etwas gemein hatten mit den typischen Industriesektoren, ist in einem Wandlungsprozess begriffen und verliert zunehmend an Bedeutung. Jene Gewerkschaftskultur, die auf dem Prinzip „eine Branche, eine Gewerkschaft“ beruhte, hat tiefe Spuren in der Geschichte des demokratischen Kapitalismus des 20. Jahrhunderts hinterlassen und hat Wolfgang Streeck unlängst dazu veranlasst, von einer „politischen Industriegewerkschaftsbewegung“ zu sprechen.

Dennoch scheinen auch Beschäftigungskulturen und Gewerkschaftsidentitäten aus einer früheren, vorindustriellen Zeit heute noch eine gewisse Bedeutung zu haben. Michel Pigenet schildert in seinem Beitrag über die Hafendarbeiter eine archaisch anmutende Welt, in welcher der korporatistische Schutz, der in anderen Bereichen bereits im 18. oder 19. Jahrhundert abgeschafft worden war, durch Verhandlungen mit dem Staat und dem Markt über lange Zeiträume hinweg aufrecht erhalten werden konnte. Es ist die Welt der letzten freien Arbeiter. Die besonderen Merkmale der Hafendarbeit und ihres institutionellen und wirtschaftlichen Kontextes haben natürlich dazu beigetragen, dass sich hier eine ganz besondere Gewerkschaftskultur entwickelte. Den Gewerkschaften gelang es nicht nur, den Arbeitsmarkt, die Arbeitsbedingungen und den Arbeitspreis zu regeln, sondern auch den Güter- und Dienstleistungsmarkt, auf dem sie tätig waren. Mit der Umwandlung des Seetransports durch die Einführung von Containern in den 80er Jahren des 20. Jahrhunderts schien das endgültige Ende dieser Epoche gekommen zu sein; sie wurde als ein Überbleibsel gesehen, das im Namen der Modernisierung und der Befreiung von allen Monopolen (vor allem im Arbeitsleben) überwunden werden musste, mehr noch als bei anderen Gewerkschaftskulturen. Trotz einer neuen quantitativen Dimension und einer qualitativen Umgestaltung hat die Gewerkschaftskultur der Hafendarbeiter, als privater Akteur der Wirtschaftsregulierung, der zugleich fähig ist, den Sinn der sozialen Identität neu zu definieren, eine ungeahnte Vitalität entwickelt. Dank der Besonderheiten dieses Sektors und seiner langen Geschichte ist es ihr gelungen, wieder in den Mittelpunkt von Ereignissen zu rücken, die nach wie vor für alle industrialisierten Länder von entscheidender Bedeutung sind. Diese Kultur hat überlebt und ist stärker geworden, weil sie stets für eine auf Kooperation ausgerichtete autonome wirtschaftliche Rolle ihres eigenen Berufsstands eingetreten ist. Dieses Element hätte sich angesichts der invasiven Dynamik der Unternehmen als fatale Schwäche dieser Kultur erweisen müssen, hat aber letztendlich mehr Möglichkeiten eröffnet als erwartet.

In keinem anderen Bereich der Arbeitswelt ist (in kultureller, ideologischer und institutioneller Hinsicht) eine derart zersplitterte und differenzierte Geschichte der Gewerkschaftsbewegung zu finden wie bei Lehrern, wie Pietro Causarano in seinem Beitrag darstellt. Im Laufe des 20. Jahrhunderts entwickelten sich zwar evidente Gewerkschaftsstrukturen heraus; aufgrund der sensiblen institutionellen Funktion und sozialen Rolle der Lehrtätigkeit sind die Gründungselemente einer vor allem berufsständischen Organisation, die sich zuweilen auf der Grenze zwischen Zunft und Körperschaft befand, jedoch lange lebendig geblieben. Dies lässt sich durch den besonderen institutionellen Kontext erklären, in dem die Lehrer arbeiteten, das heißt den öffentlichen Auftrag der Bildungseinrichtungen in den Nationalstaaten im 19. und 20. Jahrhundert. Diese Geistesarbeiter repräsentierten die Mittelklasse der Massengesellschaft. Nach dem Zweiten Weltkrieg sahen sie sich jedoch mit einer bislang undenkbareren Reorganisation ihrer Arbeit konfrontiert: die Entwicklung der Massenschule und die Festigung des demokratischen Wohlfahrtsstaates führten zu einem Wandel der Rahmenbedingungen der Lehrtätigkeit und ihres sozialen Kontextes sowie



der allgemein herrschenden Vorstellung von der Lehrtätigkeit und stellten ihre kulturellen Gewissheiten in Frage. In ihrem Streben nach beruflicher Distinktion sahen sich Lehrer der Realität einer zunehmenden Schwächung ihres Status und damit ihres Gewerkschaftsschutzes gegenüber. Sie mussten Verbündete finden und öffneten sich der Kultur der Industriegewerkschaften. So traten ab den 60er und 70er Jahren des 20. Jahrhunderts in der Geschichte der vielfältigen, stets unterschiedlichen Erfahrungen der Gewerkschaftsbewegung der Lehrer Elemente der Konvergenz zutage. Die Lösungen waren unterschiedlich – manchmal unitär und föderativ, manchmal mehr oder weniger auf Unterscheidung ausgerichtet – aber nicht mehr im Rahmen einer auf sich selbst bezogenen Vertretungslogik, sondern im Zeichen der Integration in weiter gefasste Gewerkschaftsbeziehungen im Bereich der Dienstleistungen und des öffentlichen Dienstes. Es ist kein Zufall, dass damals auch die typischen Gewerkschaftsinstrumente der Nachkriegszeit (unter anderem Tarifverhandlungen, Konzertierung und manchmal Mitverwaltung) von Lehrgewerkschaften übernommen wurden.

Der Beitrag von Gian Primo Cella befasst sich mit der Vertretung von Arbeitnehmern in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, deren Zahl in der post-industriellen Gesellschaft in unerwartetem Umfang gestiegen ist. Er stellt die Bedeutung der Wiederentdeckung von Gewerkschaftskulturen heraus, die zeigen, wie tiefgreifend diese Kulturen sind. Die gewerkschaftliche Vertretungslogik und -praxis am Ende des 19. und 20. Jahrhunderts weisen in vielerlei Hinsicht überraschende Ähnlichkeiten auf. Aus den Gewerkschaftskulturen des vorindustriellen Zeitalters lassen sich atypische Verhandlungsformen ableiten, die sich für die Vertretung von Arbeitnehmern in atypischen Arbeitsverhältnissen der heutigen Zeit eignen. Als „atypisch“ werden Beschäftigungsverhältnisse bezeichnet, die sich von den institutionalisierten, im Zeitalter der tayloristisch-fordistischen Produktion vorherrschenden Arbeitsformen unterscheiden. Der Autor macht geltend, dass es einer Änderung der typischen, betriebsbezogenen Verhandlungskultur und -theorie des Industriezeitalters im Sinne der Theorie von Sydney und Beatrice Webb bedarf. Nur so könnten wieder geeignete gewerkschaftliche Handlungsinstrumente und entsprechende Formen des Sozialschutzes gefunden werden, um diejenigen Arbeitnehmer vertreten zu können, die sich aufgrund der Gegebenheiten des Marktes oder ihrer beruflichen Merkmale vom stilisierten Arbeitnehmer des Industriezeitalters unterscheiden, wie er in wichtigen Gesetzestexten des Arbeitsrechtes wie dem amerikanischen Wagner Act beschrieben wird, etwa hochqualifizierte halbselbständige Fachkräfte oder Geringqualifizierte mit allgemeineren Fähigkeiten.

Die Beschäftigung mit der Geschlechterproblematik im Zusammenhang mit der schnellen Zunahme der Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt hat kulturelle Merkmale der Gewerkschaften herausgestellt, die während des Industriezeitalters in Studien und vorherrschenden Rekonstruktionen unerwähnt blieben, nämlich die fortdauernd untergeordnete Position von Frauen in Gewerkschaftsorganisationen. Mit diesem Thema befasst sich der Beitrag von Sue Ledwith. Sie sieht den Ursprung dieses „männlichen“ Gewerkschaftswesens in der Logik des „closed shop“, den damit verbundenen Mechanismen zur Kontrolle des Arbeitskräfteangebots und der Arbeitskosten sowie den Ritualen des Aktivismus und der „homosozialen“ Solidarität, die von Hobsbawm meisterhaft beschrieben wurden. Anders als im Fall der Arbeitnehmer in atypischen Arbeitsverhältnissen stellen diese Aspekte Überbleibsel der Vergangenheit dar, die überwunden werden müssen. Es muss nach neuen Formen integrativer Gewerkschaftsdemokratie und neuen Systemen der sozialen Gerechtigkeit gesucht werden, die soziale Differenzierung anerkennen, ohne wie in der Vergangenheit bestimmte Personengruppen auszuschließen. Diese Forschungsarbeiten zeigen, dass nicht nur Eingliederungsstrategien, sondern auch die Konzepte des Gender Mainstreaming und positiver Maßnahmen („affirmative action“) zunehmend Eingang in die Gewerkschaftskulturen finden. Hier geht es wieder, wie schon einige Mal zuvor in der Geschichte der Gewerkschaftsbewegung, um das Spiel

„Integration gegen Ausschluss“, das in der Gegenüberstellung von qualifizierten und unqualifizierten Arbeitskräften (häufig Frauen), von Arbeitnehmern in typischen und atypischen Beschäftigungsverhältnissen und von einheimischen und Wanderarbeitnehmern (dem Thema des folgenden Beitrags) zum Ausdruck kommt. Die Gewerkschaftskultur von Frauen, die enger mit dem sozialen Leben und den Beziehungen ihrer Gemeinschaft verbunden sind, können einen nützlichen Beitrag zu den Revitalisierungsstrategien der Gewerkschaften liefern, die einen der Wege darzustellen scheinen, die in einer unsicheren Zukunft eingeschlagen werden sollten.

Solche Strategien werden im Beitrag von Phil James und Joanna Karmowska aufgezeigt. Sie befassen sich mit den Versuchen einiger großer britischer Gewerkschaften, eingewanderte Arbeitnehmer – in diesem Fall aus Polen – statt im Betrieb auf der lokalen oder der Ebene des Arbeitsmarktes zu organisieren. Auch hier zeigt sich, dass die Gestaltung der gewerkschaftlichen Strategien sich nicht nur in der Gegenwart vollzieht, sondern sich auch auf das geschichtliche Erbe stützt, das materiell und ideell in ihren Gewerkschaftskulturen enthalten ist. Diese Strategien zeigen sowohl Erfolge als auch Ungewissheiten bei der Suche und Anwendung genuiner Strategien der Mitgliedergewinnung auf. In vielen Fällen bieten die historischen Gewerkschaftskulturen Lösungen, behindern aber auch besonders effiziente Strategien. Wie bereits bei Arbeitnehmern in atypischen Arbeitsverhältnissen zeigen diese Probleme die Grenzen dieses „workplace unionism“ auf, der (in der Form der Industriegewerkschaftsbewegung) während des gesamten 20. Jahrhunderts den wichtigsten Akteur im Bereich der Arbeitsbeziehungen darstellte. In den USA sind diese Grenzen besonders deutlich hervorgetreten. Wenn man diese Grenzen überwindet, ist es dennoch ungewiss, ob sich eigenständige, stabile und längerfristig tragende Interessen identifizieren lassen, die die Bindung dieser Arbeitnehmer an die Gewerkschaften ermöglicht. Doch ziehen die Autoren den Schluss, dass die Führungsfähigkeit der Gewerkschaften in Zukunft weitgehend davon abhängen wird – und nicht nur in Großbritannien –, dass sie diese Interessen erkennen und zu kohärenten Praktiken finden.

Diese Themenausgabe von *Transfer* schließt mit einigen Überlegungen zum Abbau des Wohlfahrtsstaates, der über das gesamte industrielle Zeitalter hinweg der wichtigste Verbündete der Industriegewerkschaften war. Es ist wichtig, darüber nachzudenken, wie die Gewerkschaftsbewegung unter dem Druck von Privatisierungsprozessen und Sparmaßnahmen auf diese Entwicklung und den Rückzug des Staates reagiert hat. Mit dieser Frage befasst sich der Beitrag von Alison Johnston, Andreas Kornelakis und Costanza Rodriguez d'Acari. Sie machen geltend, dass es neben staatlichem Rückzug und Privatisierung einen dritten Weg für die Reform des Wohlfahrtsstaates gibt. Dieser Weg setzt die „Kollektivierung“ sozialer Risiken im Rahmen von Tarifvereinbarungen voraus, wie die hier untersuchten bedeutenden Erfahrungen in zwei unterschiedlichen nationalen Kontexten zeigen, einerseits in den Niederlanden (das wahrscheinlichste Szenario) und in Griechenland (das unwahrscheinlichste Szenario). Diese zwei Fallstudien belegen, dass Gewerkschaften im Bereich des Sozialschutzes staatliche Funktionen ersetzen können. In beiden Fällen und bei höchst unterschiedlicher öffentlicher Finanzlage zeigt sich, dass Beiträge sehr unterschiedlicher Kulturen wichtig sind, um die Handlungsfähigkeit von Gewerkschaften in ihrer Eigenschaft als „Schwert der Gerechtigkeit“ im Sinn von Allan Flanders zu stärken. Bei der Kollektivierung der Risiken geht es allerdings um mehr als nur die Rückkehr zu den elementaren Sozialleistungen, die an ein Beschäftigungsverhältnis, aber nicht an die Industriebürgerschaft der britischen Gewerkschaften im 19. und 20. Jahrhundert gebunden waren.

Dieses Themenheft kann als Ergänzung zur *Transfer*-Ausgabe 3/2010 zum Thema „Rethinking collective representation“ (Hrsg. C. Dufour, G. Murray, D. Peetz und C. Yates) betrachtet werden, deren theoretischer Rahmen der Bereich der gewerkschaftlichen Erneuerung war. Für Wissenschaftler wie Praktiker, die sich für die Zukunft der Gewerkschaftsbewegung interessieren, könnte es nützlich sein, die Ausgaben zusammen zu lesen.

**Bibliographie**

Baglioni G (2008) *L'accerchiamento*. Bologna: Il Mulino.

Pigenet M et al. (eds) *L'apogée des syndicalismes en Europe occidentale 1960–1985*. Paris: Publications de la Sorbonne.

Robert JL et al. (eds) (1997) *L'invention des syndicalismes*. Paris: Publications de la Sorbonne [English translation Ashgate, Aldershot, 2004].

Sewell WH Jr (2005) *Logics of History*. Chicago: University of Chicago Press.

**Pietro Causarano und Gian Primo Cella**