

Appel à contributions (date de clôture : 31 octobre 2024)
Call for Papers (deadline: October 31st, 2024)

**Secteur et négociation collective /
The Sector and Collective Bargaining**

[English version follows]

Enjeu majeur des relations professionnelles, les structures de négociation ont fait l'objet de nombreux et importants travaux depuis la publication, en 1909, de l'article classique de John R. Commons, *American Shoemakers, 1648-1895: A Sketch of Industrial Evolution*. En tant qu'indicateur clé dans les travaux d'économie politique comparée (Soskice, 1990 ; Hall et Gingerich, 2004), le degré de centralisation de la négociation collective a, depuis la Seconde Guerre Mondiale, fait l'objet de choix institutionnels contrastés des États européens et nord-américains, bien qu'une tendance généralisée vers la négociation à l'échelle de l'entreprise ou de l'établissement ait été observée sur les deux continents depuis quelques décennies déjà (Katz, 1993).

Au cours des dernières années, l'enjeu du niveau des négociations connaît un regain d'intérêt dans les politiques publiques du travail et de l'emploi. C'est notamment le cas en Europe, en raison d'une décentralisation accrue dans les États de l'UE depuis les années 1980 (Baccaro et Howell, 2011 ; Bhuller et al. 2022 ; Marginson, 2014 ; OECD, 2019). Pensons notamment, dans le cas de la France, à l'importance grandissante accordée aux négociations d'entreprise depuis la loi dite « Travail » de 2016 (Jobert et al., 2017) et les ordonnances dites « Macron » de 2017 (Tixier, 2019). C'est aussi le cas en Australie et en Nouvelle-Zélande alors que dans ce dernier pays, une loi sur la négociation d'accords de juste salaire (*Fair Pay Agreements*) au niveau de la branche a été adoptée en décembre 2022 et abrogée à peine un an plus tard. Cet enjeu a enfin connu un véritable regain d'intérêt en Amérique du Nord, avec des initiatives populaires de réforme du droit du travail aux États-Unis visant la négociation sectorielle des conditions de travail pour des secteurs, tels que la restauration rapide et le soi-disant « covoiturage », marqués par des milieux de travail « fissurés » (Weil, 2014) ou caractérisés par la « distance » (Riordan et Kowalski 2020), notamment grâce au développement de l'économie de plateforme (Lichtenstein, 2021 ; 2022). Ces expériences, qui remettent aussi en question les aprioris usuels quant à la nature de la négociation collective (Andrias, 2016), ont ravivé l'intérêt de la communauté de recherche pour les structures de négociation (voir par exemple Brandl et Braakmann, 2021 ; OECD, 2019 ; Schnabel 2020).

Dans ces structures de négociation collective, le niveau du secteur occupe une place intermédiaire entre le plan national ou interprofessionnel et le plan de l'entreprise. Selon

les données de l'OCDE, le niveau sectoriel continue de prédominer dans la plupart des pays d'Europe continentale, mais c'est le niveau de l'entreprise qui prend la première place dans de nombreux autres pays tels que le Canada, les États-Unis, le Royaume-Uni, les États d'Europe Central et de l'Est, le Japon, la Corée et la Nouvelle-Zélande. C'est par ailleurs le niveau national qui prévaut en Belgique, en Finlande (jusqu'en 2015) et en Norvège, tout en laissant une certaine place aux deux autres niveaux, alors qu'Israël, le Luxembourg et la Slovaquie articulent un ensemble de négociations aux plans sectoriel et d'entreprise (OECD, 2019). Le niveau prédominant ne suffit toutefois pas pour refléter l'organisation d'un système de négociation collective, car là où le secteur prédomine, l'entreprise peut aussi jouer un rôle, et réciproquement (OECD, 2019). L'articulation entre les niveaux de négociation constitue donc aussi une question importante puisque la répartition des enjeux ou du champ du négociable entre les niveaux, de même que la complémentarité ou les contradictions entre ces derniers peuvent considérablement affecter la capacité d'un système à produire les effets économiques et sociaux recherchés.

Le phénomène de décentralisation incite à s'intéresser au rôle que joue le niveau sectoriel dans l'architecture de négociations collectives. Ce niveau apparaît en effet central dans la mesure où il prédomine dans de nombreux systèmes de relations professionnelles, mais aussi parce qu'il se trouve à l'interface entre l'interprofessionnel et l'entreprise, jouant ainsi un rôle clé dans la coordination de la régulation au sein des systèmes de relations collectives du travail. Pour Béthoux et al. (2008), bien que les branches professionnelles aient joué un rôle central dans les systèmes de relations professionnelles dans la plupart des pays européens depuis plus d'un demi-siècle, « *on assiste à une diversification des espaces de la négociation collective et du dialogue social* » qui pose la question du rôle et de la portée de la négociation de branche (Béthoux et al., 2008 : 13). Cet étage du dialogue social reste-t-il alors pertinent dans un mouvement de décentralisation et, si c'est le cas, quel est son rôle, quelles régulations produit-il, comment s'articule-t-il avec les autres échelons de la négociation ?

Au-delà de cela, la négociation coordonnée entre entreprises, ou la négociation multi-employeurs, apparaît décisive dans les performances économiques et sociales, favorisant par exemple l'emploi et une plus faible dispersion salariale (OECD, 2019) ou une plus grande productivité du travail (Brandl et Braakmann, 2021). Ce rôle de la négociation sectorielle se maintient-il, et par quels mécanismes intervient-il ?

En outre, dans la réorganisation des entreprises elles-mêmes, notamment dans de vastes chaînes de valeur globales (Morgan, 2014) et d'entreprises en réseau (Helfen et al., 2024) se pose la question du périmètre du secteur ou de la branche : alors que les secteurs se sont traditionnellement structurés à partir d'un ensemble homogène d'activités de production ou de services (la banque, la chimie, la sidérurgie, le commerce, etc.), ces périmètres sont-ils encore d'actualité lorsque les entreprises s'internationalisent et agissent dans des réseaux d'activités multiples ? Le périmètre de la branche ou du secteur est-il alors amené

à se redéfinir comme on tente de le faire en France depuis une décennie (Barthélémy et al., 2020) et, dans un tel cas, sur quels enjeux et de quelle manière ?

Dans le contexte de tels développements, un numéro spécial de la revue *Négociations* portant sur la négociation sectorielle sera publié en 2025. Il viendra ainsi en complément d'un numéro consacré en 2021 à la négociation comme force structurante de l'entreprise (voir <https://www.cairn.info/revue-negociations-2021-1.htm>).

Les chercheurs, chercheuses et équipes sont ainsi invités à soumettre des contributions traitant de ce phénomène, de ses formes, des transformations dont il fait l'objet, ainsi que des ses effets sur la régulation du travail et de l'emploi dans nos sociétés.

Les propositions peuvent être issues d'horizons disciplinaires - ou multidisciplinaires - divers (sociologie, relations industrielles, sciences politiques, droit, économie et gestion) et s'appuyer sur des matériaux de recherche et des méthodes diversifiés. Elles peuvent, en outre, s'inscrire dans l'un des deux axes suivants :

1. **Les objets de la négociation sectorielle :** Bien qu'elle puisse faire contrepoids aux lacunes de la détermination des conditions salariales à l'échelle des entreprises, une limite importante de la négociation sectorielle réside dans son incapacité à traiter adéquatement d'enjeux locaux tels que l'organisation du travail, pourtant cruciaux du point de vue de l'humanisation et de la démocratisation du travail (Trentin, 2012). En d'autres mots, quelle articulation des niveaux de négociation faut-il préconiser ou, si la négociation sectorielle doit se substituer entièrement à la négociation locale, comment « étendre le filet sans trop en étirer les mailles » ? Au-delà des enjeux traditionnels des rapports de travail, la crise climatique et les transformations technologiques en cours – tout comme la pandémie mondiale de COVID-19 – affectent le monde du travail, et mettent au défi la négociation collective comme mécanisme de régulation du travail et de l'emploi. Le secteur est-il un niveau approprié pour des transitions négociées ?
2. **Les parties à la négociation et le rôle des pouvoirs publics :** Les initiatives récentes observées aux États-Unis et ailleurs soulèvent de multiples questions relatives aux acteurs de la négociation collective des conditions de travail. Comment ainsi assurer la légitimité des conditions de travail déterminées à l'échelle sectorielle, en particulier dans les industries et espaces nationaux où la présence syndicale est faible ? Le secteur est-il à même d'assurer un rôle de coordination de la négociation multi-employeurs ? Quelle place accorder aux coalitions populaires ou militantes face aux syndicats dits traditionnels ? Dans quelle mesure les organisations syndicales et patronales sont-elles organisées au plan sectoriel et quelles sont les évolutions en la matière ? Dans quelle mesure, enfin, le rôle de l'État peut-il se limiter à la mise en place d'un cadre institutionnel facilitant ?

Les articles, d'une longueur de **45 000 signes** et rédigés **en français ou en anglais**, sont à adresser aux coordinateurs du numéro spécial : Pier-Luc Bilodeau (pier-luc.bilodeau@rft.ulaval.ca) et Evelyne Léonard (evelyne.leonard@uclouvain.be), pour le **31 octobre 2024**. La publication du numéro est prévue pour 2025.

La revue accueille des articles académiques, des articles issus de praticiens et praticiennes, des grands entretiens ainsi que des recensions d'ouvrages et notes critiques. La revue accueille également des articles hors dossier thématique autour des relations d'emploi et des relations internationales, à adresser à : revue.negotiations@protonmail.com.

Les consignes relatives à la mise en forme des manuscrits sont consultables ici : <https://revuenegotiations.files.wordpress.com/2021/02/conseils-aux-auteur.e.s-negotiations-2021-2.pdf>. Nous invitons les auteurs et autrices à suivre les conseils rédactionnels et typographiques.

A major topic in the study of industrial relations, bargaining structures have been the subject-matter of many important articles and monographs since the publication, in 1909, of John R. Commons' *American Shoemakers, 1648-1895: A Sketch of Industrial Evolution*. A key indicator in comparative political economy (Soskice 1990, Hall and Gingerich 2004), the degree of centralization of collective bargaining has been the subject of contrasting institutional choices by European and North American countries since World War II, although a generalized trend towards firm-level negotiations has been observed on both continents for several decades (Katz 1993).

In recent years, we have seen a renewed interest in the level of negotiations by public policy specialists and academics, especially in Europe due to increased decentralization in EU member states since the 1980s (Baccaro and Howell 2011, Bhuller et al. 2022, Marginson 2014, and OECD 2019). In France, the issue has attracted considerable attention with the 2016 reform of labour law (Jobert et al. 2017) and the so-called "Macron" regulations of 2017 (Tixier 2019). The topic has also been a major issue of public policy debates in Australia and New Zealand, especially in the latter country where a law on the negotiation of "fair pay agreements" at the sectoral level was adopted in December 2022 and repealed barely a year later. Finally, there has been a resurgence of interest in this issue in the United States, with popular labour law reform initiatives aimed at sector-specific bargaining of working conditions (Lichtenstein 2021, 2022) for industries such as fast food and ridesharing, characterized by "fissured" (Weil 2014) workplaces or "distance" (Riordan and Kowalski 2020) made possible by the development of a platform economy. These experiences, along with recent proposals that challenge a more traditional view of collective bargaining (Andrias 2016), have contributed to revive the research community's

interest in bargaining structures (see for example Brandl and Braakmann 2021, OECD 2019, and Schnabel 2020).

In collective bargaining structures, the sectoral level holds an intermediate position between the national and firm (or company) levels. According to OECD data, the sectoral level still predominates in most continental European countries, but it is the firm level that takes the top spot in many other countries such as Canada, the United States, the United Kingdom, Central and Eastern Europe, Japan, Korea, and New Zealand. In some countries such as Belgium, Finland (until 2015) and Norway, the national level prevails while leaving some room for the other two levels, while Israel, Luxemburg and Slovakia articulate a set of negotiations at sectoral and firm level (OECD 2019). However, the predominant level of bargaining does not reveal the full picture of a national labour relations system. For example, firm-level negotiations can also play a role where sector-wide bargaining predominates, and vice versa (OECD 2019). The articulation between the levels of bargaining is therefore an important issue, since the distribution of bargaining topics and/or the scope of what is negotiable, as well as the complementarity or contradictions between levels, can considerably affect the ability of a system to produce the desired economic and social outcomes.

Recent cases of decentralization justify a renewed attention to the role of the sectoral level in collective bargaining architectures. It appears to be central insofar as it predominates in many national industrial relations systems, but also because it is at the interface between the wider economy and firms, thus playing a key role in the coordination of regulation within labour relations systems. For Béthoux et al. (2008), although sectors have played a central role in industrial relations systems in most European countries for more than half a century, "we are witnessing a diversification of the spaces for collective bargaining and social dialogue" which raises the question of the role and scope of sectoral bargaining (Béthoux et al. 2008, 13 [transl.]). Does this level of social dialogue then remain relevant in a decentralization movement and, if so, what is its role, what regulations does it produce, and how does it relate to the other levels of bargaining?

Based on past research, it appears that coordinated multi-employer bargaining stands out in national economic and social performance by fostering higher levels of employment and lower wage dispersion (OECD 2019) as well as greater labour productivity (Brandl and Braakmann 2021). Does sectoral bargaining still produce such outcomes and if so, how does it proceed?

Furthermore, the reorganization of firms, particularly in large global value chains (Morgan 2014) and networked companies (Helfen et al. 2024), raises the question of the scope of the sector: while sectors have traditionally been structured on the basis of a homogeneous set of activities for the production of goods or services (e.g. banking, chemicals, steel, and

retail), are these perimeters still relevant when firms extend beyond national borders and act in diversified networks? Must the scope of the sector then be redefined, as has been attempted in France for a decade (Barthélémy et al. 2020) and if so, how?

In the context of such developments, a special issue of the journal *Négociations* on sectoral bargaining will be published in 2025. It will follow on from a previous special issue published in 2021 on the topic of “negotiation as a structuring force in the firm” (see: <https://www.cairn.info/revue-negociations-2021-1.htm>).

Individual researchers and research teams are invited to submit article manuscripts dealing with this phenomenon. Proposals can come from various disciplinary or multidisciplinary backgrounds (sociology, industrial relations, political science, law, economics, and management) and be based on diversified research materials and methods. They may also fall into one of the following areas:

3. **The topics of sectoral bargaining:** Although it can counterbalance the shortcomings of firm-level wage determination, a major limitation of sectoral bargaining lies in its inability to adequately address local issues such as the organization of work, which are crucial for the humanization and democratization of economic life (Trentin 2012). In other words, what articulation of the levels of bargaining should be recommended or, if sectoral negotiation is to replace firm-level bargaining entirely, how can we “extend the net without stretching it too much”? Beyond the traditional issues of industrial relations, the climate crisis and the ongoing technological transformations, as well as the global COVID-19 pandemic, are affecting the world of work and pose a challenge to collective bargaining as a regulation mechanism. Is the sector an appropriate level for negotiated transitions?
4. **Bargaining parties and the role of the State:** Recent initiatives in the United States and elsewhere raise multiple questions regarding the actors involved in collective bargaining. How can we ensure the legitimacy of working conditions determined at the sectoral level, particularly in industries and countries where the union coverage is weak? Are the sector-level stakeholders able to play a coordinating role in multi-employer negotiations? What place should be given to citizens and/or militant coalitions in the face of the so-called traditional unions? To what extent are trade unions and employers' associations organized at the sectoral level? Finally, how can the role of the State be limited to the establishment of an institutional framework that facilitates and promotes the collective autonomy of the parties to bargaining?

Articles no longer than **45,000 signs** and written **in French or in English** should be sent to the coordinators of the special issue: Pier-Luc Bilodeau ([pier-](mailto:pier-luc.bilodeau@cairn.info)

luc.bilodeau@rtl.ulaval.ca) and Evelyne Léonard (evelyne.leonard@uclouvain.be), by **October 31st, 2024**. The issue is scheduled for publication in 2025.

The journal welcomes articles by academics or practitioners, major interviews, as well as book reviews and critical notes. The journal also welcomes articles about employment relations and international relations falling outside the scope of the special issue. Those are to be sent directly to the journal's editorial committee: revue.negotiations@protonmail.com.

Authors are asked to follow the editorial and typographical guidelines, which can be found at the following address: <https://revuenegotiations.wordpress.com/wp-content/uploads/2023/01/instructions-for-authors-negotiations-2023.pdf>.

Bibliographie indicative / References:

Andrias, K. (2016). "The New Labor Law", *Yale Law Journal*, 126(1): 2-100.

Baccaro, L., and Howell, C. (2011). "A Common Neoliberal Trajectory: The Transformation of Industrial Relations in Advanced Capitalism", *Politics & Society*, 39(4): 521-563.

Barthélémy, J., Cette, G., and Koudadje, G. (2020). "La restructuration des branches professionnelles : pertinence économique, régime juridique et difficultés de conception", *Droit Social*, 5, 455-464.

Bhuller, M., Moene, K. O., Mogstad, M. and Vestad, O. L. (2022). "Facts and Fantasies about Wage Setting and Collective Bargaining", *Journal of Economic Perspectives*, 36(4): 29-52.

Brandl, B., and Braakmann, N. (2021). "The effects of collective bargaining systems on the productivity function of firms: An analysis of bargaining structures and processes and the implications for policy making", *Industrial Relations Journal*, 52(3): 218-236.

Commons, J. R. (1909). "American Shoemakers, 1648-1895: A Sketch of Industrial Evolution". *The Quarterly Journal of Economics*, 24(1): 39-84.

Hall, P. A., and Gingerich, D. (2004). *Varieties of Capitalism and Institutional Complementarities in the Macro-Economy*, Discussion Paper 04/5, Cologne, Max Planck Institute for the Study of Societies.

Helfen, M., Sydow, J., and Wirth, C. (2024). "Inter-organisational human resource management and network orientation of worker representatives: A practice-based perspective", *Transfer: European Review of Labour and Research*, forthcoming.

Jobert, A., Combrexelle, J.-D., Legrand, H.-J., and Thuderoz, C. (2017). “Loi et négociation collective : un débat (encore) d’actualité”, *Négociations*, 28: 73-98.

Lichtenstein, N. (2021). “Not All Labor Law Reforms Are Created Equal”, *Jacobin*, <https://jacobin.com/2021/06/labor-law-reform-uber-lyft-new-york-california-pro-act>.

Lichtenstein N. (2022). “Sectoral Bargaining in the United States: Historical Roots of a Twenty-First Century Renewal”, *The Cambridge Handbook of Labor and Democracy*, Cornell, A. B., and Barenberg, M. (eds.), Cambridge University Press; 2022:87-101.

Marginson, P. (2015). “Coordinated bargaining in Europe: From incremental corrosion to frontal assault?”, *European Journal of Industrial Relations*, 21(2): 97-114.

Morgan, G. (2014). “Financialization and the multinational corporation”, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 20(2): 199-215.

OECD (2019). *Negotiating Our Way Up. Collective bargaining in a changing world of work*. Paris, OECD Publishing.

Riordan, C. A., and Kowalski, A. M. (2020). “From Bread and Roses to #MeToo: Multiplicity, Distance, and the Changing Dynamics of Conflict in IR Theory”, *ILR Review*, 74(3): 580-606.

Slinn, S. (2020). “Broader Based and Sectoral Bargaining Collective-Bargaining in Law Reform: A Historical Review”, *Labour/Le Travail*, 85, 13-52.

Schnabel, C. (2020). “Union Membership and Collective Bargaining: Trends and Determinants”, *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*, K. F. Zimmermann (ed.), Cham, Springer International Publishing: 1-37.

Soskice, D. (1990). “Wage determination: the changing role of institutions in advanced industrialized countries”, *Oxford Review of Economic Policy*, 6(4): 36-61.

Tixier, P.-E. (2019). “Le pari de la réforme de la négociation collective en entreprise en France. Les ordonnances Macron à l’épreuve du réel”, *Négociations*, 31: 109-120.

Trentin, B. (2012). *La Cité du travail. Le fordisme et la gauche*, Paris, Fayard, coll. « Poids et mesure du monde ».

Weil, D. (2014). *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done About It*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.