L'évolution des statuts des travailleurs en Grande-Bretagne

par Simon Deakin (*)

Le rôle changeant des classifications professionnelles

En Grande-Bretagne, les classifications professionnelles ont traditionnellement plus d'importance au niveau de l'organisation syndicale et des négociations collectives des salaires et conditions de travail qu'au niveau de la législation. Sur le plan légal, on a assisté au vingtième siècle à l'abandon d'un système de classification basé sur des notions comme le statut du travailleur, sa place dans l'entreprise et dans la hiérarchie sociale, au profit d'un système basé sur la classification unitaire ou unique de tous les salariés. Cette classification «unitaire» est associée au développement du contrat de travail moderne comme principal mécanisme légal d'identification et régulation de la relation emploi-salaire. Les droits élémentaires de protection de l'emploi et protection du salaire étaient donc à la portée de tous les groupes de salariés sans distinction. Cependant, sous la catégorie légale unique, des accords collectifs ainsi que des habitudes et pratiques locales sur le lieu de travail opéraient une distinction plus fine entre les travailleurs selon des critères comprenant les qualifications professionnelles formelles, l'ancienneté, l'appartenance à un corps de métier, la définition du poste et la place au sein de la hiérarchie des emplois dans l'entreprise. L'importance de ces classifications s'exprimait le plus clairement au niveau de la structure syndicale; les travailleurs étaient organisés dans des syndicats distincts selon leur niveau de qualification ou leur identité professionnelle ou selon la division entre le travail

manuel et non-manuel. A un niveau de différenciation encore plus poussé, les accords collectifs ont généralement mis en place un nombre de catégories — pour les travailleurs dans leur champ d'application — souvent d'une complexité considérable et relativement rigides. Le rôle direct de la loi dans la mise en place de ces divisions était très limité; la législation, dans ses effets, se limitait à fournir un soutien général aux négociations collectives, mais ne définissait pas le champ d'application approprié des accords collectifs; elle ne contrôlait ni ne réglait les droits de négociation et de représentation ou d'organisation des différents syndicats.

Dans les années 1980, en Grande-Bretagne comme ailleurs, les changements intervenus dans l'offre de travail, dans la nature des processus technologiques et l'organisation du travail ont conduit à un déplacement des frontières professionnelles traditionnelles. L'introduction de nouvelles technologies a été l'occasion de restructurer les relations professionnelles dans certaines industries, mais tout aussi significatif est l'excédent de l'offre de travail créé par le niveau élevé du chômage et par les nouvelles formes d'emploi de la main-d'œuvre. Sous-traitance, emploi à distance et travail à temps partiel sont devenus plus communs et par conséquent tendent à distendre le lien formel entre le salarié et l'entreprise sur lequel le concept légal du contrat de travail est

^{*} Maître de conférence en Droit, Queen Mary College, university of London.

Traduction: Esther Jeffers.

Classifications

basé. En termes de droit du travail et de sécurité sociale, ces changements se reflètent dans une nouvelle division qui voit le jour au sein de la catégorie générale de salariés, entre les formes « traditionnelles» et «atypiques» d'emploi. La protection se concentre à présent sur les premières aux dépens de ces dernières. Au niveau du système de l'emploi plus généralement, il est encore trop tôt pour porter un jugement définitif sur les effets que les mutations technologiques et les changements dans les processus de travail ont sur les classifications traditionnelles. Il y a eu une nette diminution des effectifs dans l'industrie, mais dans les secteurs d'emplois industriels qui subsistent, il n'est pas déterminé dans quelle mesure les structures de protection de l'emploi et d'identité professionnelle, et avec elles les sources traditionnelles du pouvoir des syndicats, ont été remises en question. Cependant, le pouvoir de négociation des syndicats est à présent beaucoup plus décentralisé et local qu'il ne l'était jusqu'au milieu des années 1970, et les modifications du droit du travail qui limitaient le droit de grève ont davantage affaibli la capacité d'organisation du syndicat sur plusieurs établissements distincts. Dans les secteurs de l'économie où le chômage est croissant, en particulier dans les services et les industries de micro-technologie, l'organisation syndicale est soit inexistante, soit en train de s'adapter à un nouveau modèle qui rend souvent inopérantes les anciennes classifications et leurs divisions. Les conséquences qui en découlent quant aux relations professionnelles, à la structure et à l'unité du mouvement syndical, ne sont pas encore claires, mais doivent être considérables.

Tout d'abord, il serait utile de distinguer entre d'une part les systèmes de classifications professionnelles au sens de différenciations fondées sur le métier ou les qualifications et d'autre part les systèmes de classification basés sur des statuts déterminés par le poste occupé dans l'entreprise (col bleu par opposition au col blanc, forme d'em-«atypique» par opposition à «traditionnelle»). La relation entre ces deux types de classification est complexe. Alors que les classifications basées sur le statut, au sens utilisé ici, se sont surtout développés autour de la hiérarchie linéaire au sein des organisations du travail, les classifications basées sur le métier ou les qualifications peuvent être, elles, formellement indépendantes de telles structures internes à l'entreprise. Il est significatif que le droit du travail moderne (contrairement à la négociation collective) ne reconnaisse que rarement la légitimité des classifications horizontales basées sur les métiers en ce qui concerne la protection du travailleur et son désir de préserver son identité professionnelle face aux exigences de polyvalence qui sont celles de l'employeur. En pratique, une telle protection n'est accordée que dans le cas de certains groupes professionels haut placés hiérarchiquement. Les notions de hiérarchie au sein de l'entreprise sont cependant bien mieux reconnues par la loi à travers l'existence d'un domaine inviolable de « prérogative patronale» ou par le pouvoir de décision discrétionnaire réservé à l'employeur dans le contrat de travail. De plus, une hiérarchisation des groupes au sein de la main-d'œuvre émerge du processus par lequel certains groupes plutôt que d'autres sont sélectionnés pour bénéficier de la protection sociale selon le critère de leur position et de leur rang au sein de l'entreprise. Ici, les notions de position et hiérarchie liées au poste peuvent être utilisées pour casser les formations sociales des travailleurs bâties autour de l'identité professionnelle tout en augmentant dans le même temps la sécurité de certains groupes de travailleurs dont l'identité professionnelle est perçue comme identique à leur position dans le rang hiérarchique. Le plus intéressant ici n'est pas la nécessité fonctionnelle, si toutefois il en existe une, des systèmes de classification, mais le processus par lequel certains systèmes en viennent à être perçus comme fonctionnels et donc légitimes. A cet égard le rôle joué par la loi et en particulier la nature de son lien avec la négociation collective sont significatifs.

Le cadre légal

Développement historique

Comme Fox et d'autres l'ont noté (Fox, 1974; Foster, 1982; Meritt, 1982), il est trompeur de penser les relations de travail au 19e siècle en termes de contrat de travail entre le travailleur et l'employeur ¹. Même si formellement la liberté de contrat avait été établie par l'abolition de la fixation des salaires par voie réglementaire et l'abrogation de l'ancienne loi sur les pauvres (Poor Law) au début du 19e siècle, ses effets furent limités au sein des relations professionnelles par les «Master et Servant Acts». Ces derniers dotaient l'employeur de larges pouvoirs pour faire respecter la discipline du travail et pour établir et modifier les termes et conditions d'emploi, pouvoirs qui étaient éventuellement appuyés par des sanctions pénales administrées par la magistrature locale. Cependant, l'importance de cette législation résidait aussi dans son effet sélectif; des travailleurs bénéficiant d'une reconnaissance sociale comme les employés de bureau qualifiés, les directeurs et les agents commerciaux, étaient exclus de son champ d'application, et dans leur cas une forme légale d'emploi basée sur la réciprocité et sur un « droit au travail» contractuel commença à se développer². De cette façon, un degré de stratification sociale fut introduit dans la législation qui survécut à l'abrogation des «Master et Servant Acts» dans les réformes des années 1870. Les premières lois sociales dans les domaines d'indemnisation des travailleurs et d'assurance sociale gardèrent ladistinction formelle entre d'une part les travailleurs manuels et industriels et d'autre part les tra-

^{1.} Voir Selznick, 1969; Fox, 1974; Foster, 1982; Merritt, 1982.

^{2.} Deakin, 1988.

vailleurs non manuels ou bénéficiant d'une reconnaissance sociale. Il semble que les tribunaux et le corps législatif s'étaient accordés sur le fait que la législation protective ne visait pas à couvrir les travailleurs bénéficiant d'une reconnaissance sociale. Ses effets étaient plutôt limités à une classe de travailleurs subalternes dont le rang peu élevé dans l'entreprise et la dépendance économique vis-à-vis de l'employeur justifiaient l'intervention de l'Etat en leur faveur. D'un autre côté, les directeurs et autres salariés impliqués de près dans la gestion de l'entreprise étaient perçus comme étant du côté patronal dans la division capital-travail. Ces travailleurs étaient identifiés par leur pouvoir de donner des ordres et d'établir leur propre rythme et forme de travail; leur « autonomie » était donc fonction de leur position dans l'entreprise. En termes légaux, ces critères d'identification étaient exprimés dans le test de «contrôle» pour distinguer les salariés, test qui fut le principal instrument légal de classification jusque dans les années 1950. Ce test était ce qui se rapprochait le plus en Grande- Bretagne de la distinction formelle opérée par les systèmes du droit de travail du continent entre cols bleus et cols blancs (ouvrier et employé en France; operai et impiegati en Italie).

Le modèle «unitaire» du contrat de travail

La classification légale unique du «salarié» dans la période d'après-guerre remonte à la législation protective moderne qui a abandonné l'ancienne division entre travailleurs manuels et non manuels. Dans le cas de l'assurance sociale comme des lois de protection de l'emploi, la distinction fondamentale, à présent, réside entre le «salarié» travaillant sous contrat de travail et le travailleur indépendant ou « à son compte »³. Les travailleurs qui font partie de la direction ou qui bénéficient d'un reconnaissance sociale, même les directeurs généraux, ont souvent le statut de salarié pour des raisons de protection de l'emploi et de régime fiscal 4. Le contenu du contrat, et non le statut hiérarchique ou professionnel du travailleur, forme ici la principale référence pour identifier les différentes catégories. Même si le test « contrôle » est toujours cité comme un facteur du processus d'identification, l'accent est davantage mis, à présent, sur la « réciprocité de l'obligation » ou en d'autres termes sur la présence continue d'obligations de services et d'emploi de part et d'autre de la relation⁵. Cette continuité et cette stabilité distinguent plus que tout autre le lien existant entre un employeur et un salarié, de la relation purement commerciale entre un employeur et un entrepreneur individuel (ou un travailleur à son compte). L'accent mis sur le contrat du salarié peut être aussi remarqué dans le contenu substantif de la réglementation; le modèle du contrat de travail, y compris les normes de réciprocité et mutualité, est à présent systématiquement appliqué aux travailleurs de l'industrie. L'effet a été dans une certaine mesure d'élargir aux travailleurs industriels le niveau de protection du revenu

et de sécurité de l'emploi dont bénéficiaient auparavant des travailleurs mieux placés. Ces développements sont largement équivalents à ceux qui ont vu en Italie se développer par la négociation collective la classification unique ou *inquadramento unico*⁶, et en France la fusion entre les catégories ouvriers et employés dans la plupart des domaines ⁷.

La législation adoptée depuis les années 1960 a conduit à une formalisation plus grande des contrats de travail des travailleurs manuels et à une augmentation à la fois des revendications concernant les conditions de travail, des procédures disciplinaires au niveau de l'usine, et des droits aux indemnités de maladie et à la retraite 8. Cependant, jusqu'à la fin des années 1970, la majorité des travailleurs manuels était encore payée sur une base horaire ou journalière et disposait d'une protection salariale minime en cas de chômage technique et autre interruption du travail. La loi reflétait cette disparité, car elle protégeait l'employé mensualisé et ses droits à une protection salariale mais généralement pas ceux d'un travailleur de l'industrie payé à l'heure. Les salariés de haut niveau dont la paye était calculée sur une base mensuelle ou trimestrielle avaient légalement droit au paiement de leur salaire pour les journées où ils étaient prêts à travailler mais en étaient empêchés pour des raisons indépendantes de leur volonté, comme la maladie ou la fermeture temporaire de l'entreprise. Dans le cas de travailleurs manuels, la règle généralement appliquée faisait dépendre la paie du travail réellement effectué, si bien que quelle que soit la cause de l'empêchement, le salarié n'avait aucun droit au salaire 3. Généralement, le salaire sur une base horaire ou journalière et la courte durée du préavis dans les contrats de la plupart des travailleurs manuels signifiaient qu'ils n'avaient aucune espérance d'un revenu et d'un emploi permanents susceptibles d'être protégés par les tribunaux 10. Cette situation a commencé à changer avec la promulgation des contrats de travail en 1963, la première loi de la législation moderne de protection de l'emploi, qui

^{3.} Social Security Act 1975, s. 2(l) (a) (assurance sociale); Employment Protection (Consolidation) Act 1978, s. 153, Wages Act 1986, s. 8, 26 (protection de l'emploi); voir aussi Corporation and Income Taxes Act 1970, s. 181 (imposition du revenu).

^{4.} Voir Lee v. Lee's Air Farming (1961) AC 12; Boulting v. ACTT (1963) 2 QB 606. En termes légaux, l'employeur est la firme, c'est-à-dire la société à responsabilité limitée.

^{5.} O'Kelly v. Trusthouse Forte plc (1983) ICR 728. Voir Deakin, 1986.

^{6.} Voir QDLRI, 1987.

^{7.} Langlois, 1978.

^{8.} La législation sur les licenciements abusifs et la législation exigeant que les termes du contrat soient écrits ont joué un rôle important dans ce mouvement de formalisation des relations au niveau de l'établissement. Voir Dickens et. al., 1985; Anderman, 1986.

^{9.} Voir Davies et Freedland, 1984: p. 320 à 325.

^{10.} Marshall v. English Electric Co. Ltd. (1945) 1 ALL ER 653.

a établi la période de préavis minimum pour tous les contrats de travail et a exigé de l'employeur qu'il remette à tous ses employés une déclaration écrite précisant les termes et conditions de leur emploi; toutefois il n'y a pas eu l'équivalent du mouvement général de mensualisation des salaires des travailleurs industriels qui a eu lieu en France après 1968.

Plus récemment, la formalisation des relations au niveau de l'établissement comme unité de travail dans les années 1980 a amené un certain nombre d'entreprises à adopter une politique « d'harmonisation», qui rapproche dans une certaine mesure les termes et les conditions de travail des travailleurs manuels et ceux des employés de bureau. Cela comprend souvent une mensualisation du salaire de certains postes ouvriers, le paiement à cette catégorie d'augmentations salariales différenciées en fonction de l'ancienneté, et leur intégration complète dans les règles de fonctionnement de l'entreprise, le calcul de la retraite et les systèmes d'indemnités maladie. Simultanément, des éléments de salaire liés à la performance, traditionnellement communs chez les ouvriers, sont introduits dans le dispositif salarial des employés de bureau. Ainsi s'opère dans les deux sens une plus grande homogénéisation des contrats des manuels et des employés de bureau 1

Protection légale du statut et de l'identité professionnels

Ces protections légales restent limitées dans leur champ d'application par le principe de la liberté de contrat. Il n'y a pas de réglementation législative, ni du processus de négociation collective, ni de la mise en application des accords collectifs. On ne peut généralement pas faire valoir les accords collectifs comme s'il s'agissait de contrats légaux entre deux parties 12. Les clauses «normatives» contenues dans les accords collectifs sont intégrées par accord, explicite, dans les contrats individuels des travailleurs et ces derniers peuvent alors, sur cette base, les faire valoir devant les tribunaux; cependant, cela reste généralement limité à des questions telles que le respect par l'employeur du salaire minimum, du paiement des heures supplémentaires et des primes, des congés et des indemnités maladie, c'est-à-dire des questions étroitement liées aux termes immédiats de la négociation salaire-emploi entre les employeurs et les travailleurs individuels 13. Aucun salarié individuellement, ni son syndicat, ne peut faire valoir par la voie légale un intérêt d'ordre général dans le maintien des systèmes d'échelons ou du système de classification professionnelle; une personne qui a recours à la loi ne peut le faire que si une clause spécifique de son propre contrat n'a pas été respectée. La législation exige de l'employeur qu'il fasse «une déclaration écrite» des termes et conditions d'emploi 14, précisant à cette fin l'inti-tulé du poste et la définition des tâches que le salarié doit accomplir, toutefois, la loi n'exige que la formalisation des termes sur lesquels les deux parties sont déjà tombées d'accord.

En droit commun, un employeur décidé à effectuer un changement de statut ou à transformer les conditions d'emploi sans l'accord du travailleur a toujours la possibilité de le renvoyer avec le préavis requis et ensuite de lui proposer de le réembaucher sur de nouvelles bases. Même si un salarié est renvoyé à tort, les dédommagements dus pour rupture de contrat se limiteront généralement au salaire pour la période de préavis, diminué de toutes les indemnités perçues par ailleurs, telles que les versements de l'assurance sociale reçus pendant cette période. La loi soutient aussi les droits de la direction en reconnaissant un « devoir de coopération » tacite de la part du salarié, qui peut aller jusqu'à comprendre l'obligation de coopérer à l'introduction de nouvelles méthodes de travail et de nouvelles technologies 15. Le pouvoir discrétionnaire laissé aux tribunaux d'apprécier des termes aussi vastes dans le contrat de travail est une technique de réglementation très significative. Ainsi le contrat de travail offre peu de protection du poste occupé par le salarié ou de son statut professionnel. La protection légale contre les licenciements abusifs n'offre pas plus de sécurité. Les tribunaux ne considéreront presque jamais comme abusif un licenciement si l'employeur déclare que le changement dans les termes et conditions était nécessaire pour réorganiser l'entreprise 16. Les indemnités de chômage sont payables quand les nouvelles conditions modifient la nature des obligations contractuelles des parties 17 mais parfois il pourra s'agir d'un cas où le contrat contient une clause large, explicite ou implicte, donnant à l'employeur le pouvoir d'affecter le salarié à un autre type de travail. Dans ce cas, le salarié n'aura pas droit aux indemnités de chômage.

Ainsi, le contrat de travail, de même que les conséquences réglementaires de protection de l'emploi que la loi confère au contrat, reconnaissent des prérogatives importantes à la direction.

La division entre formes d'emploi « traditionnelles » et « atypiques »

L'aspect unitaire de la classification d'«emplo-

^{11.} Sur le rapport entre «harmonisation» et évaluation des postes voir IRRR, 1988d.

^{12.} La loi (Trade Union and Labour Relations Act 1974, s. 18) précise qu'un accord collectif est réputé non exécutoire sur le plan légal sauf mention écrite contraire des parties en présence.

^{13.} Voir Napier, 1986: p. 343 à 347.

^{14.} Employment Protection (Consolidation) Act 1978, s. l.

^{15.} Cresswell v. Board of Inland Revenue (1984) IRLR 190; Sim v. Rotherham Metropolitan Borough Council (1986) IRLR 391.

^{16.} Hollister v. NFU (1979) ICR 542; Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations, 1981, reg. 8 (1); Wedderburn, 1986: p. 240 à 244.

^{17.} Pink v. White (1985) IRLR 489.

yee » ¹⁸ comme synonyme de salarié a été remis en cause ces dernières années par la croissance des formes atypiques d'emploi, que les tribunaux ont eu tendance à classer comme travail indépendant ou comme un travail salarié mais exclu du champ d'application de la protection légale ¹⁹.

Les formes d'emploi atypiques ou marginales représentent actuellement le tiers de la maind'œuvre active avec le travail à temps partiel comme forme particulièrement répandue. Le travail temporaire, le travail à domicile et la sous-traitance ont, tous les trois, augmenté depuis le début des années 1970 20. Nous avons noté plus haut que la législation a établi comme classification fondamentale du travail la division entre travailleurs salariés et indépendants; de plus, à cette première division, a été ajoutée une forme d'ancienneté puisque le caractère continu de l'emploi devient une condition requise légalement 21. Selon les lois de protection de l'emploi, seuls les salariés effectuant un service hebdomadaire régulier de 16 heures et ayant une ancienneté d'au moins deux années peuvent bénéficier de la protection légale contre le licenciement, des indemités de chômage et de l'assurance maternité ²². Cette clause a exclu de nombreux travailleurs à temps partiel. De plus, les travailleurs par intérim sous contrat à durée déterminée peuvent être obligés de signer un accord avec leur employeur dans lequel ils renoncent à leurs droits légaux, une des rares occasions où une telle dérogation explicite au règlement est nommément autorisée 23.

En fait, un autre forme de dérogation s'est développée en raison de la définition plus stricte de « salarié » donnée par les tribunaux qui ont plus insisté sur la nécessité de la « réciprocité d'obligation » formelle entre l'employeur et le salarié ²⁴. Il en résulte que les employeurs peuvent éviter les obligations légales en employant des travailleurs intermittents sous contrats à courte durée renouvelés, qui seront en conséquence classés comme travailleurs indépendants, ou en employant des travailleurs pour des « missions » successives, c'est-à-dire munis de contrats à la tâche, qui, en droit, prennent fin automatiquement sans nécessiter le recours au licenciement ²⁵.

La loi concernant l'imposition du revenu et les cotisations à la sécurité sociale a joué là un rôle important. Les cotisations à la sécurité sociale ne sont dues que si les gains hebdomadaires du salarié atteignent un certain seuil. En maintenant les salaires au-dessous du seuil, l'employeur évite toutes les obligations fiscales à cet égard. Le même résultat est atteint quand les parties en présence adoptent le statut d'indépendant pour le travailleur. En pratique, il en résulte une subvention non déclarée à l'employeur; celui-ci évite de payer la part patronale des cotisations à la sécurité sociale pour le travailleur en question et peut abaisser le salaire en dessous du niveau qu'il aurait à payer si les cotisations du salarié devaient en être déduites. L'utilisation de la sous-traitance et la réduction de l'horaire hebdomadaire des travailleurs à temps partiel, pour éviter les charges, sont des pratiques répandues et représentent un facteur majeur de précarisation des emplois du secteur secondaire du marché du travail ²⁶.

Classifications professionnelles dans les accords collectifs et relations professionnelles sur le lieu de travail

Les bases traditionnelles de la force syndicale

Les divisions et classifications professionnelles ont souvent été au centre des stratégies de syndicalisation et des moyens que les syndicats utilisent pour contrôler les relations professionnelles et les conditions d'embauche de l'entreprise. Historiquement, cela a trouvé son expression la plus claire au niveau de la structure syndicale, lorsque des groupes de travailleurs ont été organisées dans des syndicats différents selon leur niveau de qualification, la fonction occupée, l'identité professionnelle ou la distinction col bleu/col blanc. Le mode de représentation collective et de négociation salariale s'est développé indépendamment de la loi. En conséquence, il y a eu historiquement une grande diversité de structures syndicales, depuis les organisations syndicales fondées sur une branche ou sur un métier jusqu'aux syndicats dits « généraux » qui comptent dans leur rangs des travailleurs de différentes catégories, aux emplois les plus divers, dans différentes branches professionnelles. Depuis les années 1960, il y a une forte augmentation du taux de syndicalisation parmi les cols blancs, généralement dans des syndicats différents de ceux des catégories industrielles.

Après les formes de la fin du dix-neuvième siècle et du début du vingtième siècle abolissant les restrictions légales sur la négociation collective et

^{18.} En général, nous avons traduit employee par employé, ici nous gardons «employee» comme synonyme de salarié. (NDT)

^{19.} Voir pour une explication générale, Deakin, 1986; Leighton, 1986.

^{20.} Voir Hakim, 1987.

^{21.} Employment Protection (Consolidation) Act 1978, Schedule 13.

^{22.} La période minimale de deux années pour bénéficier de la protection contre les licenciements abusifs a été introduite en 1985; auparavant, cette période était d'un an et avant 1979 de six mois.

^{23.} Employment Protection (Consolidation) Act 1978, s. 142. Voir Wages Act 1986, s. 1(2) pour un autre exemple de dérogation explicite; ce cas autorise une dérogation aux normes statutaires régissant les déductions sur salaire après accord individuel.

^{24.} O'Kelly v. Trusthouse Forte plc (1983) ICR 728.

^{25.} Wiltshire CC v. NATFHE (1980) ICR 649; Hellyer Bros. v. McLeod (1987) ICR 526.

^{26.} Voir Brosnan et Wilkinson, 1987.

Classifications

la grève, la loi s'est limitée dans ses effets à établir seulement un cadre général pour l'activité syndicale, en offrant en particulier aux syndicats des immunités légales dégageant leur responsabilité civile 27. Contrairement aux États-Unis, où la loi (Wagner Act) a prévu de faire jouer un rôle actif à la législation et au National Labor Relations Board (une agence de l'Etat) dans la détermination des instances de négociation et des droits de représentation des syndicats concurrents 28, la loi britannique n'a pas imposé aux employeurs des obligations légales en termes de négociation et de reconnaissance des syndicats. Elle n'a pas plus, en aucune manière, tenté de concilier les intérêts conflictuels des syndicats de métier avec ceux des syndicats dits «généraux» qui comptent dans leurs rangs des travailleurs de branches professionnelles diverses, ou avec ceux des syndicats industriels qui représentent chacun une branche industrielle spécifique. Là où l'État est tout de même intervenu, il a pesé presque exclusivement sur la procédure et son intervention s'est limitée aux formes les plus centralisées des relations professionnelles. Des services de conciliation et d'arbitrage ont été fournis pour la résolution de conflits industriels, mais ont revêtu un caractère facultatif puisque leur utilisation dépendait du consentement des parties en présence. La négociation collective au niveau national ou de branche a été officialisée par le système des « Conseils Industriels Communs» (Joint Industrial Councils) dans lesquels plusieurs syndicats étaient normalement représentés; ces conseils ont été mis en place sous des ministères du travail successifs; mais encore une fois ils ne disposaient d'aucun pouvoir de contrainte légale, et tenaient leur légitimité uniquement de l'acceptation volontaire de leur rôle par les partenaires sociaux. L'État n'est intervenu directement que dans le secteur public, où des procédures de négociation collective ont été mises en place par le biais des Whitley Councils, qui sont des instances statutaires comprenant des représentants des employeurs et des salariés.

Une certaine stabilité du système d'organisation et de représentation a traditionnellement été fournie par le Trade Union Congress (TUC), l'organe constitutif de la vaste majorité des syndicats, grâce aux « Principes de Bridlington » sur la résolution des conflits inter-syndicaux. Ceux-ci régissent les circonstances dans lesquelles un syndicat peut syndiquer les travailleurs d'un secteur où un autre syndicat est déjà implanté, et servent donc, en principe, à délimiter les frontières de représentation. La sanction pour le refus d'obtempérer à une décision de la Commission des Conflits du TUC est la suspension et, en dernière instance, l'expulsion du syndicat en question. La signification historique de «Bridlington» est que le mouvement syndical a gardé pour lui-même le pouvoir de régler les conflits intersyndicaux, et ce de façon souple, contrairement à la situation légale aux Etats-Unis, où le pouvoir de déterminer le niveau des instances de négociation et donc, dans une large mesure, le caractère de la représentation syndicale d'une usine, est finalement entre les mains de l'État (le National Labor Relations Board).

Plutôt que la loi, ce sont les habitudes, les pratiques sur le lieu de travail et le monopole de l'embauche, appuyées par l'arme de la grève, qui étaient les principales forces motrices de la période de croissance syndicale. La force économique des syndicats résidait, au moins théoriquement, dans leur capacité à contrôler le déroulement et les cadences de la production sur le lieu de travail, par le maintien des habitudes et pratiques informelles, basées quant à elles sur la répartition des tâches d'un commun accord entre différents groupes professionnels selon l'emploi, le niveau de qualification et l'ancienneté de chaque groupe. Dans ce sens, il y avait un fort attachement à l'identité professionnelle, qui était étroitement liée à la protection de l'emploi. Au-delà du lieu de travail, la force des syndicats résidait dans l'application du monopole d'embauche dans ses différentes formes afin de limiter le recours des employeurs à une main-d'œuvre de rechange; c'était là une source essentielle de l'identité professionnelle des travailleurs dans des branches comme la métallurgie, la construction navale et le bâtiment. L'expression la plus claire en était le système de monopole d'embauche « avant l'entrée », géré par les syndicats de métier, où l'adhésion syndicale est une condition préalable à la demande d'emploi; ce système se fondait sur l'exclusion de la maind'œuvre non-qualifiée des emplois dépendants du syndicat. En imposant la carte syndicale comme une condition à l'embauche, ce système cherchait à étendre son contrôle au marché extérieur, dépassant les frontières de l'usine. Une autre forme de monopole d'embauche «après entrée» existait parmi les travailleurs moins qualifiés et imposait aux nouveaux embauchés, après une courte période, l'adhésion au syndicat; elle reproduisait dans une certaine mesure, mais de façon moindre, les différenciations basées sur l'emploi et la profession qu'on retrouve dans les syndicats de métier; là où cette forme de monopole d'embauche a été exercée par les syndicats industriels de la métallurgie et des mines de charbon elle fut un moyen important pour maintenir la solidarité en cas de grève ²⁹.

Ainsi les identités professionnelles étaient fortes, mais s'exprimaient de façon informelle, plutôt qu'à travers des accords collectifs formels. Jusqu'aux années 1970, les accords collectifs dans beaucoup de branches industrielles se limitaient à définir les taux de salaires minimums pour les différentes catégories de travailleurs et les procédures de résolution des conflits par les partenaires sociaux. Contrairement aux chapitres détaillés sur

^{27.} Voir Wedderburn, 1980.

^{28.} Voir Tomlins, 1985.

^{29.} Sur le monopole d'embauche, voir Mac Carthy, 1964; Dunn et Gennard, 1984; Dunn, 1985.

l'arbitrage qu'on trouve dans les conventions américaines, il n'y avait souvent aucune clause relative aux licenciements et sanctions disciplinaires, ou à la protection de l'identité professionnelle. Il en fut ainsi à cause de l'importance plus grande accordée au pouvoir syndical au niveau local ³⁰.

La formalisation des négociations au niveau de l'usine

Deux modifications importantes, liées entre elles, du système des relations professionnelles depuis le début des années 1970 furent d'une part la formalisation au niveau de l'usine des relations professionnelles et d'autre part la décentralisation des négociations salariales du plan national au plan local. Dans chaque cas, l'évolution de la législation a joué un rôle significatif, bien qu'indirect. Il a été démontré que la formalisation au niveau de l'usine proprement dite ou de l'établissement était liée au projet de réforme des relations professionnelles mis en place après le Rapport Donovan de 1968³¹, qui a identifié le caractère informel du système traditionnel des relations, au niveau de l'usine, comme une source majeure du manque d'efficacité et de la croissance limitée de l'industrie. La législation sur les licenciements abusifs, introduite en 1971 et basée dans une certaine mesure sur les recommandations de Donovan, visait à stabiliser les relations au niveau de l'usine et à réduire le nombre de grèves contre les licenciements et sanctions disciplinaires en mettant en place une procédure légale pour la résolution des conflits individuels, grâce aux services de réconciliation et aux tribunaux industriels, et en encourageant le développement de procédures disciplinaires propres à l'entreprise 32. Plus généralement, l'introduction dans les années 1970 d'une législation importante sur la protection de l'emploi a stimulé une approche plus formelle de la gestion du personnel de la part des entreprises 33.

L'affaiblissement de l'efficacité des accords nationaux et l'importance accrue des négociations au niveau de l'établissement étaient particulièrement marqués durant cette même période. L'enquête Warwick réalisé à la fin des années 1970 constatait que les accords nationaux n'étaient significatifs que pour une minorité de travailleurs à bas salaires, à qui ils accordaient des droits et des salaires minimaux³⁴. L'importance accrue des négociations au niveau de l'usine a été confirmée par l'introduction de techniques systématiques d'évaluation des postes dans les grands secteurs de l'industrie manufacturière, et le résultat semble avoir été une rationalisation des catégories professionnelles et la réduction de leur nombre au sein des entreprises. Ainsi la formalisation a eu pour conséquence la rationalisation de la structure professionnelle mais, en même temps, elle a confirmé et renforcé certaines frontières professionnelles, qui aupravant ne s'exprimait que par le biais des habitudes informelles ou locales, ou, en termes généraux, au niveau des accords nationaux³⁵.

Un autre développement a été la disparition virtuelle du monopole d'embauche « avant entrée », et le déclin des syndicats de métier qui le géraient ³⁶. Le dernier bastion restant du syndicalisme de métier est la presse londonienne; même ce secteur est en déclin par suite du conflit de Wapping en 1986 ³⁷, lorsqu'un important groupe de presse a réussi le déménagement de ses activités sur un nouveau site, utilisant une nouvelle technologie et une main-d'œuvre apparemment fournie par le syndicat des Électriciens.

Flexibilité, nouvelles technologies et restructuration du travail

Depuis 1980, le nombre d'emplois dans l'industrie manufacturière a baissé considérablement, environ 20 % en termes réels, alors que les effectifs dans les services ont augmenté, en particulier dans le secteur privé des services. Une part importante de cette croissance a pris la forme d'emplois à temps partiel et autres emplois précaires, et dans des secteurs sans organisation syndicale. Le taux de syndicalisation, qui a atteint une pointe de 55 % en 1979, est retombé aux environs de 40 à 45 %. Cependant il est difficile d'apprécier dans quelle mesure ces modifications intervenues dans les formes d'emploi et l'ampleur de la négociation

- 31. Royal Commission, 1968.
- 32. Dans leur étude sur les effets de cette législation, Dickens, et. al. (1986: p. 238) concluent qu'« il y a eu une augmentation importante du nombre de procédures écrites et formalisées portant sur des sanctions/licenciements disciplinaires, et une participation syndicale accrue dans leur mise en place depuis l'entrée en vigueur des clauses sur le licenciement abusif. Mais les procédures restent pour la plupart des procédures de la direction, inventées et gérées par elle ». Voir aussi Anderman, 1986.
 - 33. Daniel et Stilgoe, 1978; Anderman, 1986.
 - 34. Brown, 1981: p. 24; voir aussi, Daniel et Millward, 1984.
 - 35. Sisson et Brown, 1984; Daniel et Millward, 1984.
- 36. Daniel et Millward, 1984; sur le monopole d'embauche « avant entrée » voir Dunn, 1985. Plusieurs des anciens syndicats de métier ont disparu par fusion avec des syndicats industriels apparentés; c'est le cas dans l'industrie du fer, la sidérurgie, la métallurgie et de l'imprimerie.
 - 37. Voir Ewing et Napier, 1986.

^{30.} Écrivant en 1964, Meyers (1964 : p. 28) a noté qu'« en général, la position syndicale officielle est que la discipline n'est pas un sujet qui concerne le syndicat proprement dit. Mais il y a des responsables syndicaux qui, lorsqu'ils sont interrogés sur l'apparent caractère inadéquat des procédures de résolution de conflits pour traiter les cas de sanctions disciplinaires non-justifiées, répondent que leur syndicat compte sur son action dans l'entreprise pour faire justice ». Voir aussi Dunn, 1985: p. 92, qui constate la prédominance de telles méthodes informelles comme résultat du développement d'une tradition du lieu de travail : « le manque de procédures formelles au niveau de l'établissement, l'absence du statut officiel pour les délégués du personnel, la prédominance du règlement des conflits d'atelier par les habitudes et pratiques et le recours à la grève pour défendre et renforcer cette façon de faire».

collective affectent la structure existante des classifications professionnelles au sein des secteurs encore organisés syndicalement.

Une question majeure est posée par le développement, dans les secteurs de l'économie en expansion, d'accords collectifs qui ont la particularité d'être signés « avec un seul syndicat » et de comporter une clause de « non recours à la grève ». Les nouvelles technologies ont fourni aux entreprises l'occasion de restructurer les frontières professionnelles, d'introduire un plus grand degré de souplesse dans le déploiement et l'utilisation de la main-d'œuvre et dans le système des négociations salariales. Dans ce processus, de nombreuses classifications professionnelles autour desquelles les syndicats se sont traditionnellement organisés sont remises en question. Un petit nombre d'accords d'établissement dans les secteurs des nouvelles technologies ont retenu l'attention. Parmi eux les accords conclus, par le syndicat des électriciens (EETPU), dans les entreprises électroniques Toshiba et Inmos, par le syndicat général des travailleurs et des communaux chez NEK Câbles, et par le syndicat de la métallurgie (AEU) chez les fabricants de voitures Nissan et les fabricants d'équipements pour le bâtiment Komatsu. L'accord chez Toshiba en 1982 a servi de modèle pour de nombreux accords ultérieurs. En général, ils impliquent la reconnaissance par l'employeur d'un seul syndicat en échange de la représentation de tous les travailleurs des catégories ouvrières. Les différents échelons et classifications sont remplacés par une seule distinction, celle entre les ouvriers et les employés, ou celle entre l'encadrement et les autres. Fréquemment, les conditions des ouvriers et celles des autres salariés ne faisant pas partie de l'encadrement convergent dans un processus d'harmonisation. Les termes dans lesquels sont formulés les conditions d'emploi peuvent obliger certains travailleurs à changer de tâches et à travailler sous différents horaires flexibles. La définition du poste exige alors la mention de plusieurs qualifications, au lieu d'être liée à une qualification en particulier ou à un petit nombre de qualifications proches les unes des autres. L'importance accordée à la qualification individuelle et à l'ancienneté pour déterminer le salaire indique une tendance accrue vers des négociations individuelles. De plus, des dispositions sont prises en vue de l'arbitrage d'une tierce personne en cas de litige entre le syndicat et la direction, période pendant laquelle le syndicat accepte de ne pas faire grève, et pour la mise en place de commissions consultatives d'entreprise similaires aux «conseils de travail» (works councils) où direction et salariés siègent ensemble.

Il n'y a aucun doute que ce type d'accord dénote un éloignement considérable du mode «traditionnel» de négociation informelle et non codifiée dans l'entreprise des conditions de travail. La remise en cause des frontières professionnelles établies est plus significative que l'absence supposée de grèves dans ces accords. L'arbitrage d'une tierce personne est relativement rare dans l'industrie britannique, mais a été utilisé dans le passé dans certaines industries, et les accords sur les procédures réglementant l'utilisation du droit de grève sont un aspect familier des relations professionnelles. Il semble qu'aucun des nouveaux accords supposés éliminer le droit de grève ne soit en fait *légalement* contraignant ³⁸, même si les partenaires sociaux pourraient leur donner un caractère légal s'ils le souhaitaient ³⁹. Cela ne diminue pas l'importance réelle des engagements pris de limiter le recours à la grève, mais indique qu'à cet égard les nouveaux accords ne sont pas nécessairement le tournant radical qu'ils sont supposés être parfois.

Il faudrait aussi souligner le fait que, jusqu'à nouvel ordre, des accords de ce type « avec un seul syndicat » ne couvrent qu'une toute petite proportion des établissements syndiqués. Ils se limitent aux nouveaux établissements ou «sites ruraux» (greenfield sites). L'ampleur des changements dans les autres usines est loin d'être claire. D'un côté, il existe des exemples frappants d'accords sur la flexibilité mis en œuvre dans certains établissements qui aboutissent à une restructuration des catégories et à un bon accueil par les syndicats au niveau de l'usine des nouvelles pratiques professionnelles et des nouvelles technologies 40. Dans la mesure où ces exemples illustrent des tendances largement répandues, il est clair que les sources traditionnelles du pouvoir syndical, au sens d'un contrôle local sur les habitudes et les pratiques et le maintien de strictes lignes de division entre les différents groupes de travailleurs, ont maintenant moins d'importance. Il est possible que la formalisation, dans les années 1970, des relations au niveau de l'établissement, l'introduction de procédures disciplinaires et l'extension aux ouvriers d'avantages non-salariaux, y compris des droits de retraites et d'indemnités maladie, aient réduit quelque peu l'importance accordée aux méthodes plus anciennes de protection de l'emploi et des salaires. En même temps, il existe un scepticisme par rapport aux affirmations selon lesquelles l'introduction de la flexibilité «fonctionnelle», ou le redéploiement de travailleurs qualifiés sur un plus grand nombre d'emplois et de tâches, est largement répandue dans l'industrie manufacturière 41.

^{38.} Bassett, 1986; IRRR, 1988a.

^{39.} Selon le « Trade Union and Labour Relations Act » 1974, s. 18.

^{40.} Voir, par exemple, l'accord aux chantiers navals Swan Hunter, nouvellement privatisés, rapporté in IRRR, 1987, sur les comportements syndicaux face aux nouvelles technologies, voir Daniel, 1987.

^{41.} Pollert (1987) en particulier a critiqué la thèse d'une « entreprise flexible » avancée par l'Institute of Manpower Studies (voir Atkinson, 1985). Un sondage exhaustif réalisé par Cross, rapporté in IRRR, 1988b, conclut que « malgré les affirmations de transformations radicales des pratiques professionnelles, les résultats de ce sondage empirique laissent penser que relativement peu de progrès ont été faits jusque là au Royaume-Uni sur les sites déjà existants (« brownfield ») ». D'un autre côté, un sondage moins exhaustif par ACAS (1987) a constaté une utilisation répandue et croissante des pratiques de travail flexibles, y compris de la flexibilité « fonctionnelle », dans les grandes entreprises et l'industrie manufacturière.

L'effet des nouveaux systèmes d'évaluation des postes sur la classification des travailleurs qualifiés est particulièrement difficile à estimer. Bien que les techniques d'évaluation des postes aient été utilisées pour progresser dans le processus d'harmonisation des deux catégories, ouvriers et employés, leur utilisation pour reclasser les hiérarchies professionnelles existantes dans le cadre de l'introduction de nouvelles technologies semble être beaucoup moins avancée ⁴².

Potentiellement, les nouveaux accords «avec un seul syndicat» vont bien au-delà de ces formes de restructuration, en remettant en cause le système, encadré par le TUC, de frontières ou «sphères d'influence» des différents syndicats. Aussi risquent-ils de ruiner toute tentative de maintenir un niveau minimum de conditions élémentaires de travail en mettant en concurence les syndicats sur des accords qui risquent de n'être guère plus que de simples accords de reconnaissance. Durant l'été 1988, le syndicat des Electriciens a d'abord été suspendu, ensuite exclu du TUC pour avoir refusé d'obéir aux décisions de la commission des conflits exigeant son retrait de deux accords du type «avec un seul syndicat» signés en violation (selon le jugement de la commission) des principes de Bridlington. Il reste à voir l'effet que cette scission aura au sein du mouvement syndical en termes de stratégies de relations professionnelles et de conflits inter-syndicaux éventuels. Il est largement admis que les principes de Bridlington ont eux-mêmes besoin d'être revus mais, alors que les électriciens ont proposé que les votes des travailleurs directement concernés par les nouveaux accords soient pris en compte dans la décision de la commission des conflits, le nouveau code de conduite du TUC concentre plutôt ses efforts d'une part sur l'accroissement du rôle consultatif du TUC pendant les négociations sur la reconnaissance syndicale et d'autre part sur l'interdiction des accords du type «non recours au droit de grève»⁴³.

Les syndicats rencontrent des difficultés considérables à syndiquer le nombre croissant de travailleurs détenant un emploi précaire ou atypique. Les syndicats britanniques ont traditionnellement été hostiles au travail à domicile et ont à peine toléré le travail à temps partiel et le travail temporaire. Cependant, face à l'augmentation de ces formes d'emploi, la politique de rejet a cédé la place à une politique de syndicalisation. Le TUC et plusieurs syndicats nationaux reconnaissent la nécessité de négocier pour atteindre une parité entre le «noyau» ou les ouvriers «permanents» et les groupes marginaux, mais il existe peu d'indices que ce processus est en train d'avoir lieu au niveau des accords d'entreprise ou d'établissement. Les accords relatifs à l'utilisation par l'employeur du travail à domicile ou du travail temporaire ont fréquemment pour but de protéger le personnel permanent en s'assurant qu'aucune main-d'œuvre précaire ne vient se substituer à la main-d'œuvre permanente ⁴⁴. Les accords collectifs tendent à exclure les travailleurs à temps partiel du paiement des primes et heures supplémentaires et de la participation aux plans de retraite, bien que certains employeurs se montrent de plus en plus prêts à accorder ces bénéfices aux travailleurs à temps partiel afin d'attirer et de garder le personnel, dans des situations de marchés du travail tendues ⁴⁵.

Les stratégies syndicales sont limitées dans leur ambition par le système «restrictif» du droit de travail qui a été mis en place dans les années 1980. La législation pour l'extension des accords collectifs a été abrogée en 1980 et 1982 et les modifications de la loi sur la grève ont restreint les droits légaux des syndicats d'organiser une grève de solidarité, comme elles ont limité l'étendue des immunités accordés pendant un conflit du travail à la protection des intérêts des travailleurs de l'établissement ou de l'entreprise en question. Il en résulte que la loi sur la grève interdit aux syndicats d'utiliser leur pouvoir dans les secteurs et entreprises syndiqués par eux pour étendre leur reconnaissance et la négociation collective aux secteurs du marché du travail sous-organisés syndicalement et sous-payés. Ont été aussi adoptées des restrictions légales concernant la mise en application du monopole de l'embauche même au sein de l'établissement ou de l'entreprise 46.

Dans les années 1980 en Grande-Bretagne, la crise de récession et le déclin industriel accéléré ont conduit à un processus important, mais très inégal, de restructuration du marché du travail et des formes d'organisation industrielle. Le poids de la restructuration n'a pas pesé de la même manière sur l'ensemble de la main-d'œuvre. Les secteurs fortement syndiqués du marché du travail demeurent relativement bien protégés des effets du changement, alors que dans d'autres secteurs les bases de syndicalisation ont été balayées. Cette tendance à la polarisation de la structure de l'emploi peut se voir dans le développement historique, particulier en Grande-Bretagne, du droit du travail et des relations professionnelles. Comme nous l'avons vu. la loi elle-même offrait traditionnellement peu de sécurité professionnelle, alors que les systèmes de salaire et de protection de l'emploi sont fortement parcellaires et incomplets dans la couverture qu'ils offrent. La parcellisation des catégories professionnelles, sur laquelle le

^{42.} Voir IRRR, 1988d.

^{43.} Voir IRRR, 1988c.

^{44.} Voir Deakin et Rubery, 1987; IRRR, 1986.

^{45.} IRRR, 1984.

^{46.} Voir pour une explication générale, Clark et Wedderburn, 1983; Lewis et Simpson, 1984; l'Employment Act de 1988 est la plus récente de ces mesures légales.

monopole d'embauche était fondé, a cédé la place à de nouvelles formes de division, liées à la structure de l'entreprise, à la transformation de sa nature et en particulier à la segmentation du personnel en groupes permanents et marginaux, laissant ces derniers pleinement exposés aux forces compétitives du marché du travail.

Le développement, fondé sur des procédures formelles et codifiées, de nouvelles formes de négociation collective sur le lieu de travail, est une tendance générale des quinze dernières années dans la plupart des secteurs de l'industrie manufacturière. Cependant, c'est uniquement dans quelques «sites ruraux» que cela a pris la forme d'une transformation quasi totale des divisions professionnelles et catégorielles établies. Un modèle est en train d'émerger dans lequel le syndicat cherche des garanties institutionnelles de protection de l'emploi au niveau de l'établissement ou de l'entreprise en échange de son engagement à garantir une production continue et à renoncer aux «traditionnelles» méthodes de protection de l'emploi que sont la délimitation de chaque poste et le maintien des habitudes et pratiques. Cela pourrait avoir une importance considérable pour accroître de façon significative le rôle de la loi dans la protection de la sécurité de l'emploi individuelle et dans le soutien au processus d'arbitrage. Cependant, pour le moment, ces développements appartiennent à l'avenir. Il existe de larges secteurs de l'économie, surtout le secteur des services aux particuliers, qui dépendent largement pour leur survie de l'embauche d'une main-d'œuvre précaire et faiblement rémunérée; tout changement immédiat dans ces secteurs vers des formes plus institutionnelles d'embauche ou de sécurité de l'emploi est improbable. Dans les secteurs manufacturiers traditionnels, la formalisation d'accords au niveau de l'usine et l'utilisation croissante de l'évaluation des postes n'ont pas encore mené à l'abandon des divisions professionnelles traditionnelles entre les travailleurs qualifiés et les moins qualifiés, quoique la frontière entre employés et travailleurs manuels se soit estompée. Il est possible, mais loin d'être inévitable, que l'usage croissant de nouvelles technologies, au lieu d'impulser de nouvelles formes institutionnelles d'embauche et de protection de l'emploi, fournira de nouvelles occasions pour une organisation fondée sur les métiers et pour l'institution de nouvelles formes de divisions professionnelles parmi les travailleurs.

BIBLIOGRAPHIE

ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service), Labour Flexibility in Britain. Occasional Paper 41, 1987. London: ACAS.

Steven Anderman, Unfair dismissal and redundancy. In Roy Lewis, ed., Labour Law in Britain 1986. Oxford: Basil, Blackwell.

John Atkinson, Flexibility, uncertainty and manpower management. I.M.S. Report N° 89, 1985. Brighton: Institute of Manpower Studies.

Philip Bassett. Strike Free: New Industrial Relations in Britain, 1986. London: Macmillan.

Peter Brosnan, and Frank Wilkinson. A national statutory minimum wage and economic efficiency, 1987. Mimeo, Department of Applied Economics, University of Cambridge.

William (ed) Brown. The Changing Contours of British Industrial Relations. 1981. Oxford: Basil Blackwell.

Jon Clark, and Lord Wedderburn. « Modern labour law: problems, functions and policies ». In Wedderburn, Lewis and Clark, eds., Labour Law and Industrial Relations: Building on Kahn-Freund. 1983 Oxford: Clarendon Press.

Christine Craig, Jill Rubery, Roger Tarling and Frank Wilkinson. Labour Market Structure, Industrial Organisation and Low Pay. 1982. Cambridge: CUP.

W.W. Daniel, Workplace Industrial Relations and Technical Change. 1987. London: Frances Pinter.

W.W. Daniel, and Neil Millward. Workplace Industrial Relations in Britain: the DE/PSI/SSRC Survey. 1983. London: Heinemann Educational Books.

W.W. Daniel, and Elisabeth Stilgoe. The Impact of Employment Protection Laws. 1978. London: PSI.

Paul Davies, and Mark Freedland. Labour Law: Text and Materials. 1984. London: Weidenfeld and Nicholson 2nd ed.

Simon Deakin. «Labour law and the developing employment relationship in the U.K.». 1986. Cambridge Journal of Economics, 10, 225-246.

«The historical origins of the modern contract of employment». 1988. Mimeo, Queen Mary College, London.

Simon Deakin and Jill Rubery. «Typology, dimensions and regulation of homework in the UK». Report for the European Commission. 1986. Mimeo, Cambridge.

Linda Dickens, Michael Jones, Brian Weekes and Moira Hart. Dismissed: A Study of Unfair Dismissal and the Industrial tribunal System, 1985. Oxford: Basil Blackwell.

Stephen Dunn. The law and the decline of the closed shop in the 1980s. In Patricia Fosh and Craig Littler, eds., Industrial Relations and the Law in the 1980s. Issues and Future Trends. 1985. Aldershot: Gower.

Stephen Dunn, and John Gennard. The Closed Shop in British Industry. 1985. London: Macmillan.

Keith Ewing, and Brian Napier. «The Wapping dispute and labour law». Cambridge Law Journal. 1986.

Ken Foster, "The legal form of work in the nineteenth century: the myth of contract?" Paper presented to the conference on the history of law, labour and crime, University of Warwick. 1982.

Alan Fox. Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations, 1974. London: Faber.

Catherine Hakim. Employer's use of outwork. Research Paper no 44. 1985. London: Department of Employment.