

## Relations industrielles Industrial Relations



Alan GLADSTONE, Russel D. LANSBURY, Jack STIEBER, T. TREU, M. WEISS : *Current Issues in Labour Relations : An international Perspective*. Berlin, Walter de Gruyter, 1989, 380 pp., ISBN 0-89925-471-3

Jack Barbash

Volume 45, Number 1, 1990

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/050572ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/050572ar>

[See table of contents](#)

### Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

### ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

### Cite this review

Barbash, J. (1990). Review of [Alan GLADSTONE, Russel D. LANSBURY, Jack STIEBER, T. TREU, M. WEISS : *Current Issues in Labour Relations : An international Perspective*. Berlin, Walter de Gruyter, 1989, 380 pp., ISBN 0-89925-471-3]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 45(1), 204–205. <https://doi.org/10.7202/050572ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1990

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

Érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

<https://www.erudit.org/en/>

En somme, malgré l'intérêt général du sujet, nous croyons que cet ouvrage vise surtout le milieu académique et parmi celui-ci, plus particulièrement les personnes intéressées par la formalisation de modèles. Les praticiens et praticiennes y trouveront difficilement leur compte.

**Esther DÉOM**

Université Laval

**Current Issues in Labour Relations: An International Perspective**, edited by A. Gladstone, R. Lansbury, J. Stieber, T. Treu, M. Weiss, Berlin, Walter de Gruyter, 1989, 380 pp., ISBN 0-89925-471-3

This volume consists of selected presentations from the 1986 Hamburg Congress of the International Industrial Relations Association. The papers fall under four main heads: technological change, worker participation, working time and public sector labor relations. A brief review can convey only the most general sense of the rich storehouse of information and insight represented by the volume.

The introduction sets out the backdrop against which the major themes take shape, specifically: «the record post-war unemployment», «transition» and «turmoil» in western industrial relations, «radical change in the structure and substance of collective bargaining», and «the massive entry of women into the work force».

Information, more than efficient mass production, is the object of the new technology. The high growth, information industries are precisely where unions, as in the United States, are weak. The unions, as in the Federal Republic of Germany, are mainly concerned with protection against technology's displacement rather than in the codetermination of planning for technology.

German codetermination is examined as workers participation and contrasted with other industrial relations contexts. German codetermination is best understood as part of an integrated whole: Its object is to disperse power rather more than to enlist employee commitment to efficiency or to insure economic redistribution. Codetermination in the board room coexists with collaborative shopfloor consultation and adversarial collective bargaining. Above all codetermination reflects its deep roots in the historic German industrial relations culture.

Working time developments are marked by destandardization. The historic objective was the reduction of hours to reduce unemployment and to encourage a higher quality of life. Now policies for working time represent a broader range of interests: among them accommodation to the needs of working women, work-sharing, sabbaticals and leaves of absence, flexibility in utilization, self-employment and macroeconomic policy. Full-time employment is still marked by the 35-40 hour week.

Public sector unionism is overtaking unionism in the private sector. Public sector management is likely not as free to oppose unions. But limitations on the right to strike and the more restricted scope of agreements make public sector unions less influential than their private sector counterparts.

The leitmotiv that runs through all the papers is Japan's catalytic influence on competitiveness in western product markets and on innovation in human resource management,

particularly in respect to flexible utilization. The papers have been revised from their original form to produce a crisply written and concise product. This is an important annal in the emerging new order of industrial relations which is remaking the industrial world.

**Jack BARBASH**

University of Wisconsin-Madison

**The New Unionism: Employee Involvement in the Changing Corporation**, par Charles C. Heckscher, New York, Basic Books, Inc., 1988, 320 pp., ISBN 0-465-05098-0

Un des thèmes le plus souvent traité dans les débats et dans la littérature américaine des relations industrielles concerne la crise des effectifs des organisations syndicales et la diminution de l'influence sociale et politique de ces dernières. Le diagnostic de Heckscher cherche à mettre en relief l'inadaptation des structures et des stratégies syndicales face aux défis concurrentiels qui confrontent les États-Unis à l'échelle mondiale et face aux nouvelles politiques patronales de gestion des ressources humaines.

Le modèle de relations du travail généré par le **Wagner Act** en 1935 est périmé par rapport au nouvel environnement commercial et industriel et par rapport aux changements radicaux survenus dans la composition et dans les caractéristiques démographiques et professionnelles de la main-d'oeuvre. Le nouveau contexte économique exige une plus grande flexibilité dans les modes de production afin de permettre une réaction rapide à une demande de moins en moins dirigée vers des produits uniformes mais de plus en plus dirigée vers des produits et des services conçus sur mesure. D'autres auteurs qualifient ce dernier mode de production de spécialisation flexible.

Heckscher considère que le régime de relations du travail instauré par le **Wagner Act** consacre la domination de l'organisation tayloriste de la production et l'avènement de son rejeton, le syndicalisme industriel. Tout comme ce dernier type de syndicalisme a remplacé le syndicalisme de métier comme mode dominant d'organisation syndicale, les conditions actuelles remettent en question à son tour la pertinence du syndicalisme industriel. Celui-ci repose sur une production de masse et sur une définition compartimentée et rigide des tâches de chacun des ouvriers. De plus, ce système de production favorise une distinction très nette entre les fonctions de direction et celles d'exécution. Les modes de représentation convenant à cette situation font appel à une centralisation des pouvoirs et des mandats de négociation de même qu'au monopole syndical de représentation des salariés dans l'entreprise. Les relations patronales-syndicales s'inscrivent dans le cadre d'un rapport de forces favorisant les affrontements périodiques et produisant une réglementation rigide des droits et obligations des parties.

Heckscher identifie cette époque comme celle du triomphe de la formalisation. Les parties s'affrontent à périodes régulières et le résultat des négociations s'exprime dans un contrat. Le vécu même de ce contrat transpire le juridisme. Le régime de négociation et d'arbitrage qui s'est développé produit une structure de plus en plus opaque nécessitant le recours à des professionnels et rendant plus difficile la compréhension et le contrôle par les membres du processus de détermination de leurs propres conditions de travail.

Heckscher souligne que les assises du **Wagner Act**, et nous pourrions ajouter celles de l'ensemble de la législation canadienne qui s'en est largement inspirée, reposent sur le pouvoir de chacune des parties à la négociation de même que la nature privée de la relation employeur-syndicat. La répartition inégale du pouvoir de négociation d'un secteur à l'autre génère selon l'auteur le désordre, l'anarchie et même l'injustice.