

Relations industrielles Industrial Relations



Buechtemann, CF., editor, *Employment Security and the Labor Market: Interdisciplinary Approaches and International Evidence*

Douglas A. Smith

Volume 50, Number 1, 1995

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/051001ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/051001ar>

[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

Smith, D. A. (1995). Review of [Buechtemann, CF., editor, *Employment Security and the Labor Market: Interdisciplinary Approaches and International Evidence*]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 50(1), 229–231.

<https://doi.org/10.7202/051001ar>

l'organisation des équipes, les moyens de pression comme l'engagement et le bluff. (Nulle part il n'est question des moyens de pression utilisés en relations du travail : ralentissement du travail, refus du temps supplémentaire, etc.) Certaines pages de ce chapitre sont fascinantes, comme les règles à respecter dans le processus des concessions à effectuer (117-119).

Du chapitre 5 au chapitre 8, où l'on traite des styles, des phases et des tâches de la négociation, l'auteur a recours à de nombreuses listes ou tableaux. Ces guides pratiques (genre *How to* ou *check-list* des auteurs anglophones) s'avèrent précieux, surtout pour les praticiens. L'auteur n'avait pas à s'en justifier (1). Ils constituent un acquis précieux dans un ouvrage consacré au processus de négociation. En plusieurs endroits, l'auteur relève le cas de plus

en plus fréquent de ceux qui doivent négocier dans une langue étrangère ; ses observations sont toujours judicieuses et appropriées à un monde où les distances diminuent sans cesse.

Pour avoir une vue d'ensemble de la négociation, surtout de la négociation collective en relations du travail, le lecteur aurait besoin d'un exposé sur l'encadrement légal, le contexte économique, le groupe visé, le contenu négocié. L'auteur a choisi un autre aspect ; c'est son droit. D'un autre côté, le lecteur n'est pas tenu de partager les quelques jugements de valeur proposés ici et là, par exemple le pessimisme de l'auteur sur la qualité générale des négociateurs et des négociations en tous domaines (171, 178, 192).

GÉRARD HÉBERT
Université de Montréal

Employment Security and the Labor Market: Interdisciplinary Approaches and International Evidence

edited by C.F. BUECHTEMANN, Ithaca, New-York, ILR Press, 1993, 512 p., ISBN 0-87546-188-3.

This book represents the proceedings of a conference on employment security held in 1990. The proceedings include 27 papers and an introduction by the editor. The employment security experiences of the United States (5 chapters), the U.K. (3 chapters), Germany (5 chapters), France (3 chapters) and Italy (3 chapters) are surveyed while specific labour market issues are assessed for many other countries including Canada and Japan. As the title suggests, the volume approaches the question of employment security from a variety of theoretical and disciplinary perspectives. Readers expecting internal consistency should take note.

A central theme underlies much of this book. This theme involves a comparison of the United States with the rest of the world, but principally with Europe. Empirically, the contrast is be-

tween the "American job miracle" of the last two decades relative to an apparently greater degree of sluggishness and unemployment persistence of European labour markets.

This volume has a strong policy orientation. Key policy questions include the following. Are restrictive employment security policies in Europe the cause of unemployment persistence? Do the negative and unintended effects of restrictions on the ability of employers to lay workers off outweigh the intended positive impacts? Are recent U.S. policies to promote employment security likely to lead to the same unintended negative effects? This volume provides many, often conflicting, answers to these and related questions.

Many of the central issues in this volume are raised in an overview paper

by Daniel Hamermesh. His definition of employment protection includes any policy that limits the ability of firms to alter employment levels. This paper highlights the concerns that many economists have about the potential unintended impacts of such policies. If employers can be constrained in their ability to lay off workers, this is equivalent to some form of "firing tax". All such taxes inevitably contain elements of a "hiring tax" as well.

Empirically, the Hamermesh framework suggests that employers will be constrained in terms of layoffs at cyclical troughs but they will correspondingly choose to expand employment to a lesser extent at cyclical peaks. These policies make capital inputs more attractive relative to labour inputs and make increases in hours worked for existing employees more attractive than increasing the number of employees. Hamermesh concludes that most employment security policies will have the impact of reducing the average level of employment over the business cycle.

Like many other economic policies, the impact of different employment protection policies will depend on timing and expectations. If employment protection policies are unanticipated, then the short run impacts limiting layoffs will dominate. Policy evaluations that focus only on the immediate post-program period will pick up only the short term impacts and may not detect the unintended impacts that emerge only later.

Some of the employment protection policies reviewed in this volume will be familiar to Canadian readers. Ronald Ehrenberg and George Jakobson review the impacts of the U.S. Worker Adjustment and Retraining Notification Act (WARN). This legislation requires sixty days notice of a plant closing or layoff involving 500 or more workers or one third of the workers in a firm with specified small firm exemptions. Most Canadian provinces and the Federal

jurisdiction have more stringent notification requirements. Evidence on the impact of such requirements indicates that advance notice leads to job search prior to layoffs, and this reduces the proportion of displaced workers experiencing spells of unemployment associated with the layoff. Evidence on the longer run benefits is less clear. A related paper in this volume by James Dertouzos and Lynn Karoly, using cross-section data for U.S. states, finds significant declines in employment levels associated with legislative restrictions that move away from employment-at-will.

Another paper outlining recent U.S. experience, by Paul Osterman, provides a review and interpretation of the difficulties of legislating employment security from the perspective of a highly sympathetic observer. He notes that workers obviously value employment security and that there are costs of employment instability for both firms and workers. This is particularly the case when there are shared costs of training but for firms, there are also costs associated with the compensating wage differential associated with unstable unemployment. Some firms, particularly in the non-union sector, have recognized this and have developed internal employment security policies. However, recent changes in the product market prospects of these firms have led them to modify significantly decades-old employment protection policies. Even the most committed firms, like IBM and Digital Equipment, have been unable to maintain their employment security programs in the face of significant changes in market circumstances. A central union role is to try to limit the labour market forces associated with competitive markets. Much of this evidence suggests that such policies will not be feasible when they are working in opposition to market forces.

The employment security focus has been excessively on employment at a specific job in a specific firm. The specific job focus has weakened in

recent years as job classification systems have been made more flexible. However, the specific firm focus remains. The alternative perspective and one that is reflected in some of the papers in this volume is on employability. Many workers will continue to have career jobs but many will not, and will not know their own prospects in advance. The best long run policy to promote employment security appears to be one in which workers are adapt-

able and can more easily find alternative employment in the case of job dislocation. This perspective puts more emphasis on the system of education and training and less on employment protection policies intended to preserve a given distribution of jobs and to limit the extent of change in the labour market.

DOUGLAS A. SMITH
Carleton University

La modernisation sociale des entreprises

sous la direction de Paul R. BÉLANGER, Michel GRANT et Benoît LÉVESQUE, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 1994, 320 p., ISBN 2-7606-1633-9.

Ce volume est un collectif d'auteurs comprenant treize textes répartis en trois sections et précédés d'une introduction signée par les coéditeurs.

Le choix du titre est fort pertinent pour décrire le contenu de l'ouvrage et il s'avère d'emblée supérieur aux expressions utilisées dans la littérature portant sur les relations industrielles ou sur les sciences de l'administration et que l'on désigne habituellement par « innovations dans l'organisation du travail » ou encore par « nouvelles stratégies dans la gestion des ressources humaines ». En effet, le terme « modernisation sociale » réfère à la fois aux processus d'ajustements qui sont en train de s'opérer dans les entreprises, dans le contexte d'un environnement plus concurrentiel et qui revêtent des aspects technologiques, organisationnels, institutionnels et culturels et à la fois aux tentatives d'introduire plus de démocratie au travail par une plus grande implication des travailleurs dans les décisions qui les concernent.

La première section comporte quatre textes qui fournissent des explications théoriques aux transformations actuelles. Les deux premiers s'inspirent de l'approche de la régulation (néo-marxiste), le troisième de celle des choix stratégi-

ques (Kochan, Katz, McKersie) et le quatrième fait une brève synthèse de la littérature sur la culture d'entreprise. Cette diversité épistémologique rend bien compte des enjeux sur lesquels porterait, selon les codirecteurs du volume, le nouveau modèle d'entreprise émergent. D'un côté, on retrouverait le modèle patronal idéal en vertu duquel on mise uniquement sur la réorganisation du travail conjuguée à une forte identification à l'entreprise et où on ne voit pas la nécessité d'entretenir des relations patronales-syndicales puisque le conflit est considéré comme inexistant. De l'autre, il y aurait le modèle syndical idéal, où tout serait négociable dans le cadre de mécanismes conjoints et paritaires.

Ces deux modèles sont proposés par les codirecteurs comme des prototypes idéaux extrêmes qui permettent « de situer le jeu des acteurs sociaux et de rendre compte de l'instabilité de certaines configurations d'entreprises, tout en renversant le discours le plus courant sur les résistances aux changements attribuées aux syndicats et aux travailleurs » (p. 10).

Même si les codirecteurs affirment que ce cadre d'analyse ou cette typologie permet de situer les sept études de