

Relations industrielles Industrial Relations



Industrial Relations in the New Europe: Enlargement, Integration and Reform, edited by Peter LEISINK, Bram STEIJN and Ulke VEERSMA, Cheltenham, UK: Edward Elgar, 2007, 268 pp., ISBN: 978-1-84542-614-9.

David Mangan

Volume 63, Number 4, 2008

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/019550ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/019550ar>

[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

Mangan, D. (2008). Review of [*Industrial Relations in the New Europe: Enlargement, Integration and Reform*, edited by Peter LEISINK, Bram STEIJN and Ulke VEERSMA, Cheltenham, UK: Edward Elgar, 2007, 268 pp., ISBN: 978-1-84542-614-9.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 63(4), 781–783. <https://doi.org/10.7202/019550ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2008

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/>

travaux de Sumner Slitcher, professeur à Harvard dans les années 1920 et disciple de Commons, l'historien des relations industrielles Bruce Kaufman souligne que deux facteurs ont changé fondamentalement la façon de gérer les organisations durant cette période : la gestion du personnel et la représentation des travailleurs. Rouleau aborde effectivement le premier facteur dans son livre, mais le second ne se trouve qu'effleuré. En effet, c'est uniquement dans l'énumération des principes de gestion élaborés par Henri Fayol (p. 16) qu'on retrouve, en dernier lieu, « l'union du personnel ». L'apport des instigateurs de l'institutionnalisme a marqué un tournant dans les premières décennies du XX^e siècle en permettant de mieux légiférer la représentation des employés et en ouvrant la voie au *New Deal*, qui marque l'avènement du capitalisme social. Cet apport a entraîné des effets tangibles et irréversibles sur la vie organisationnelle. Il s'inscrit d'ailleurs dans une logique de régulation, que Rouleau aborde plus loin dans son ouvrage. C'est donc dans la traduction juridico-politique de l'institutionnalisme émergeant de l'entre-deux-guerres que se trouve régulé le problème des grèves sauvages.

Mentionnons en parallèle que Rouleau accorde une place importante à l'évolution des entreprises dans son livre, mais peu à d'autres types d'organisations. Le terme « syndicat » ne s'y retrouve que cinq fois, dont deux en note de bas de page; « coopérative » ne fait l'objet d'aucune mention. Si l'auteure souligne la « victoire » des écoles de gestion au milieu du XX^e siècle, le texte est moins explicite sur les vaincus (cela mériterait éventuellement un exercice de déconstruction à la Derrida). Retenons toutefois de la valeur de cet ouvrage moins une orientation axée sur « nos enseignements en gestion » (p. 55) qu'une large ouverture laissée à de nombreux points de vue.

En conclusion, ce livre remarquable est à recommander à tous les étudiants et chercheurs qui veulent y voir plus clair dans le paysage touffu des théories des organisations. Mais la recherche doit se poursuivre pour maintenir à jour nos connaissances sur ce champ, mais aussi enrichir la représentation que l'on se donne de ses débuts.

MICHEL RACINE
Université Laval

Industrial Relations in the New Europe: Enlargement, Integration and Reform,

edited by Peter LEISINK, Bram STEIJN and Ulke VEERSMA, Cheltenham, UK: Edward Elgar, 2007, 268 pp., ISBN: 978-1-84542-614-9.

The editors' introduction immediately outlines what they suggest is a possibly insurmountable challenge to European integration: ". . . the diversity among Member States and the constraints originating from EU rules on economic integration and competition laws are major reasons to doubt the viability of common European social policies . . . that the social model will not be sustainable, one reason being that enlargement has increased the diversity among the EU

Member States significantly, another that many of the new Members States have enacted neo-liberal policies in a radical way . . . and these add to the neo-liberal orientation which some of the EU-15 Member States are also pursuing to varying degrees." (p. 1).

Having situated their contribution, the question upon which the ensuing articles concentrate is outlined: "how does the process of European integration impact on industrial relations at various

levels, and who are the main actors in this process?" There are a number of limitations which the editors observe, such as "the lack of a tradition of social dialogue at sectoral and enterprise levels in most [Central and Eastern European (CEE)] Member States" as well as the conflicting appeal for CEE workers to move to Member States with better wages and for enterprises to relocate production within CEE Member States. A notable level of caution (if not pessimism) can be found in these introductory pages, overtly suggesting broader consequences. For example, the editors opine that "adaptation to macroeconomic changes will therefore be more orientated towards increasing labour market flexibility and reducing expenditure on social protection benefits." (p. 3).

This collection of essays constitutes snapshots of countries or elaborations of specific issues within the authors' home nations. This is not a collection of best practices. Instead, these contributions are considered analyses of the seemingly infinite issues arising with respect to integration of the "New Europe" and its industrial relations impact on the original and new Member States. Slovenia presents the reader with a good example. Stanojevic and Vehovar expound on Slovenian integration, concluding: "we believe that a significant decrease in the power of trade unions would result in economic efficiency based on growing job insecurity and cheap labour. In that scenario, Slovenia would unavoidably get trapped into competing solely on price and sink to a low-skill equilibrium." (pp. 96-97).

In recounting the consequences of enlargement on Spain, Kohler and Gonzalez Begaga utilize Spanish trade unions' former indifference towards European Works Councils (EWCs) as an instructive example for new Member States as to the benefits of cooperation amongst workers. Erin van der Maas supplies an exploration of the challenges

faced by British trade unions as they confront an increasingly 'Europeanized' landscape.

A strength of this collection (as a general statement) is the accessibility of contributions. For example, Meriaux's exposition of the sociological elements of *corps* statuses in French public sector employment guides the reader through its implications. He illuminates the distinct "rigidities" of the term which include: job certainty within the sector; the variant forms of *corps* statuses; a "logic" which is "contradictory to any rigorous approach to job requirements and skills"; and the organizational structure created under the name *corps* which prevents mobility.

The collection also puts forward some key considerations during the current experiment of a common European labour market. One of these is the notion of partnership. Stuart and Martinez Lucio theorize on its appeal to both sides of labour relations: first, confrontational labour relations falls short of creating a good working relationship thereby undermining high business performance; second, partnership may be a safe haven for trade unions as they face declining membership and therefore a means of regaining a level of relevance or "institutional centrality." How far can partnership be a viable option between two historically confrontational sides? Certainly there is a call to adapt to the integrated future and yet van der Maas' article suggests that this is an especially difficult move for trade unions. Since enterprises often have final decision-making power which extends beyond employment, how viable is partnership? Consider Pelgrims, Steen and Thijs' piece on Flemish staff participation. Staff members were not allowed to participate in reforms. Despite this, the authors conclude that "while unions have not been actively involved in reform plans and can only negotiate on specific regulations, they still hold a strong position influencing reforms . . .

[because] traditionally high numbers of civil servants are union members and unions are being seen as having a legitimate interest in public sector reform.” Furthering the dialogue within this collection, White, Dennison, Farnham and Horton sketch the concept of employee voice in UK public services finding: “at institutional level there is a new commitment to better public service industrial relations and recognition that public service reform can only be achieved with the cooperation of staff and their trade unions.”

The editors’ “Concluding Analysis” further facilitates the collections’ accessibility. Here, the strands created by the contributors are woven together in a mild manner, leaving readers to draw

their own conclusions. For example, summarizing the idea of partnership, the editors note that its form in the UK relies heavily on the presence of “strong and independent unions”—something which not all EU Member States have. A most welcome element of this last chapter is the extrapolation of contributors’ points regarding public sector industrial relations—an area which at times is overlooked because of the private sector’s economic dominance. Overall, all roads lead to flexibility (or we may say flexicurity as the European Commission has recently stated) and the search for flexibility challenges the notion of a social Europe.

DAVID MANGAN
London School of Economics

L'introuvable sécurité de l'emploi,

par Peter AUER et Bernard GAZIER, Paris : Flammarion, 2006, 193 p., ISBN : 978-2-0821-0575-0.

Peter Auer dirige une équipe de recherche au Bureau international du travail et Bernard Gazier est professeur à l’Université Paris I. Tous deux sont économistes du travail et spécialistes des politiques de l’emploi. Dans leur ouvrage *L'introuvable sécurité de l'emploi*, ils brossent un tableau de la situation à laquelle sont confrontés plusieurs pays européens depuis les années 1980. Outre le chômage, la précarité et la nouvelle pauvreté se sont imposées et n’ont cessé d’accentuer les inégalités sur le marché du travail. Les auteurs abordent ces problèmes et leurs solutions en empruntant aux politiques mises en œuvre dans certains pays européens. Ce livre veut donc répondre à une question : « Sur quoi fonder l’action et le retour à l’espoir ? ». Les auteurs reconnaissent qu’une nouvelle politique économique n’est pas suffisante. Leur réflexion s’inscrit plutôt dans un courant d’étude né dans les années 1990, visant à s’adapter aux transformations du capitalisme.

Dans le premier chapitre, Auer et Gazier présentent le concept de « flexisécurité », qui vise à combiner « les exigences de la flexibilité du marché du travail et celles de la sécurité des personnes ». Cette combinaison est basée sur une législation protectrice de l’emploi et sur une sécurité sociale caractérisée par un marché du travail plus ouvert. Par contre, les auteurs mentionnent que la flexibilité libérale n’est pas la solution, ils croient plutôt que « c’est parce que l’on dispose de sécurité que l’on pourra faire preuve de flexibilité, et non l’inverse ». Ils se questionnent sur les conditions d’une trajectoire professionnelle stabilisée, où la mobilité ne serait plus subie mais plutôt choisie et collectivement supportée. Selon ces deux auteurs, la combinaison « flexibilité du travail et sécurité des travailleurs » est possible à la condition de repenser le modèle social en s’inspirant des réussites de certains pays européens. Pour cela, « il faut d’abord sortir du cadre franco-français,