

Relations industrielles Industrial Relations



Preface Préface

Thomas A. Kochan

Volume 51, Number 2, 1996

Nouveaux modèles de négociation, de résolution de conflits et de solutions conjointes de problèmes
New Models of Negotiations, Dispute Resolution and Joint Problem Solving

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/051093ar>
DOI: <https://doi.org/10.7202/051093ar>

[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 document

Kochan, T. A. (1996). Preface. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 51(2), 245–246. <https://doi.org/10.7202/051093ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1996

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/>

The logo for Érudit, featuring the word 'Érudit' in a bold, red, sans-serif font.

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/>

Preface

I am pleased to join *Relations industrielles/Industrial Relations* in presenting a set of papers that were given at the 10th World Congress of the International Industrial Relations Association (IIRA) held in Washington, D.C. in June 1995. These papers are drawn from the Congress Track on "New Models of Negotiations, Dispute Resolution, and Joint Problem Solving."

The papers in this collection reflect the deep-seated value industrial relations researchers place on collective bargaining as the preferred means for representing workers and resolving differences with employers. But throughout the world, collective bargaining now finds itself coexisting with an increasing array of alternative arrangements for giving workers a voice on their job and in enterprise affairs. This is perhaps appropriate, given the diversity in today's workforce and the variety of employment settings and problems encountered in modern economies.

It is clear that employees and employers want to have a range of alternatives at their disposal. A majority of workers in many different countries are expressing a strong interest in gaining a direct say over how they do their jobs through some form of employee participation process. Employers share an interest in participation, especially given the growing evidence that, if done well and sustained over time, employee participation and related workplace reforms can improve enterprise performance. Similarly, works councils appear to be taking on greater significance in Europe, in part because of the increased complexity and importance of the "qualitative" issues of training, technology, and work reorganization. In some countries employers endorse works councils, while in others they remain a controversial idea. But then the same is true for collective bargaining, representation on corporate boards of directors and other forms of collective representation.

This diversity of approaches and perspectives provide industrial relations researchers and professionals with a rich laboratory for research, experimentation and learning. The IIRA seeks to encourage more research and debate on these topics as part of its commitment to support the transfer of learning and innovations across national boundaries. Accordingly, I want to thank the editors and staff of *Relations industrielles/Industrial Relations* for helping us to bring our work to the wider community of researchers and professionals who share an interest in these issues. I want to especially thank Jean Sexton for serving as the rapporteur for these papers and Bonnie Castrey for chairing the session at which the papers were presented.

Thomas A. Kochan
President, IIRA

Préface

J'ai le plaisir de me joindre à la revue *Relations industrielles/Industrial Relations* dans cette publication d'un certain nombre de conférences présentées lors du 10^e Congrès mondial de l'Association internationale de relations professionnelles (AIRP) en juin 1995 à Washington, D.C. Ces articles proviennent d'un des volets du congrès visant spécifiquement les nouveaux modèles de négociation, de résolutions de conflit et de solution conjointe de problèmes.

Ces articles reflètent une valeur fortement ancrée chez les chercheurs en relations industrielles à l'effet que la négociation collective représente le meilleur moyen de représentation des travailleurs et de solutions des différends avec les employeurs. Cependant, à travers le monde, la négociation collective coexiste de plus en plus avec un éventail croissant de moyens alternatifs visant à donner une voix aux travailleurs eu égard à leur emploi et aux affaires de l'organisation. Cela est peut-être correct vu la diversité de la main-d'œuvre actuelle, la variété des contextes d'emploi et les problèmes rencontrés par les économies modernes.

Il est clair qu'employeurs et employés désirent qu'un ensemble de nouvelles méthodes soit mis à leur disposition. Une majorité de travailleurs dans plusieurs pays différents se montre fort intéressée à obtenir une voix directe sur la façon de faire leur travail pour une forme quelconque de participation. Les employeurs partagent cet intérêt pour la participation, surtout parce que l'expérience démontre que si cette participation est bien faite et qu'elle persiste, la performance de l'entreprise en profitera. De la même façon, les comités d'entreprises semblent prendre de l'ampleur en Europe en partie à cause de la complexité croissante et l'importance des aspects qualitatifs de la formation, de la technologie et de la réorganisation du travail. Dans certains pays, les employeurs endossent les comités d'entreprise alors qu'ils demeurent source de controverse dans d'autres. Cela vaut également pour la négociation collective, pour la représentation sur les conseils d'administration et autres formes de représentation collective.

La diversité des approches et des points de vue constituent, pour les professionnels et les chercheurs en relations industrielles, un laboratoire bien fourni pour la recherche, l'expérimentation et l'apprentissage. L'AIRP encourage plus de recherches et de débats sur ces sujets. Cela fait partie de son engagement de supporter le transfert de l'apprentissage et de l'innovation à travers les frontières nationales. Ainsi, je veux remercier l'équipe de la revue *Relations industrielles/Industrial Relations* de nous aider à diffuser notre travail à une communauté plus vaste de chercheurs et de professionnels qui partagent un intérêt pour ces sujets. Je tiens aussi à remercier plus spécialement Jean Sexton qui a agi comme rapporteur pour ces articles et Bonnie Castrey qui a présidé le volet du congrès où ces textes furent présentés.

Thomas A. Kochan
Président, AIRP