

Relations industrielles Industrial Relations



Resúmenes

Volume 52, numéro 1, 1997

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/051158ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/051158ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce document

(1997). Resúmenes. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 52(1), 208–211.
<https://doi.org/10.7202/051158ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1997

Cet article est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

Érudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

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

Resúmenes

La geometría del sindicalismo : un análisis comparativo de las identidades y las ideologías

RICHARD HYMAN

Este artículo ofrece un marco para el análisis comparativo de las orientaciones políticas de los sindicatos, al distinguir los ideales — tipo ideológicos e identificables que se reportan, primero, a la negociación sobre el mercado del trabajo; segundo, al refuerzo de la integración de los trabajadores dentro de la sociedad; tercero, a la persecución conflictiva de los intereses de clase. El argumento es que en practica los movimientos sindicales europeos han generalmente utilizado una combinación de estas orientaciones en la cual dos de los tres elementos antes mencionados se encuentran (de manera contradictoria en la mayoría de los casos) como prioritarios. Los casos de la Gran Bretaña, de Italia y de Alemania son utilizados para demostrar diferentes combinaciones de ideologías y de objetivos, y del mismo modo para demostrar como las identidades heredadas pasan por un periodo de tensión.

Visión de los sindicatos y las confederaciones patronales sobre las relaciones laborales en 21 naciones industrializadas

RICHARD B. PETERSON Y JOHN SARGENT

Este estudio presenta los resultados de una encuesta sectorial realizada por correo y dirigida a los oficiales principales de los sindicatos y las confederaciones patronales de 21 economías industrializadas en Europa del Oeste, América del Norte y Japón. Los resultados de sus percepciones de la situación de la relaciones laborales en sus correspondientes países demostraron diferencias importantes entre la visión de los sindicatos y la de los patrones así como por agrupación económica.

Concluimos que la relativamente estable condición de las relaciones entre la fuerza de trabajo y la administración de esta durante las décadas de los 60 y 70 se ha aparentemente transformado en divergencia entre los países industrializados de mayor importancia en los mas recientes anos.

La eficacia de las practicas de gestión de los recursos humanos: el caso de la gestión de los trabajadores profesionales sindicalizados en Quebec

GILLES GUÉRIN, THIERRY WILS Y LOUISE LEMIRE

La medida de la eficacia de las practicas de gestión es una preocupación de importancia en la nueva gestión de los recursos humanos. Sin embargo, — por sobre el discurso — muy pocos estudios empíricos han sido realizados sobre este tema debido a la complejidad del estudio que exige del control de varias variables que influyen la relación entre las practicas de gestión de los recursos humanos y los resultados organizacionales. Al medir los resultados de las practicas de la gestión de los recursos humanos a partir de su capacidad de reducir la insatisfacción profesional de 2497 profesionales sindicalizados de Quebec, esta insatisfacción profesional parece estar ligada a la relativamente débil lealtad organizacional, a los débiles resultados percibidos y a varios comportamientos contra productivos. Un análisis multivariado de 66 practicas de gestión de los recursos humanos (que se reagrupan en 26 grupos homogéneos) pone en evidencia la importancia de las practicas de participación, de comunicación, de formación y de valorización profesional. El modelo « ideal » de gestión de la mano de obra profesional que sobresale del análisis explica el 41.3 % de la variación total de la insatisfacción profesional. Este mismo modelo explica aun un 28.3 % de esta variación aun y cuando 37 variables individuales y 6 organizacionales son controladas.

Asegurando el papel masculino del proveedor: una interpretación feminista del PC-1003

ANNE FORREST

Primero, la autora argumenta que los derechos laborales han sido realmente los derechos laborales de la clase trabajadora masculina porque solamente los hombres eran considerados como proveedores para quienes la negociación colectiva era necesaria y legitima. Las mujeres de la clase trabajadora, en contraste, eran definidas no como trabajadoras sino como madres o esposas, por lo tanto no tenían derecho a trabajos estables con buenos sueldos o a la representación sindical. Segundo, PC 1003 acordaba derechos a los hombres (pero no a las mujeres) debido a la codificación del « modelo industrial » de los derechos laborales. Tercero, PC 1003 soportaba y apoyaba el crecimiento del « modelo masculino » de negociación colectiva. Finalmente, la autora discute de manera somera las implicaciones del análisis genérico de PC 1003 para el estudio de las relaciones industriales.

La flexibilidad del trabajo en el sector textil y del vestido en el norte de Grecia

THEODORE PELAGIDIS

Este estudio tiene como objetivo el examinar las formas y las características de la flexibilidad del trabajo en algunas de la empresas de la aglomeración de Thessalonique, región conocida por su dinamismo y por la flexibilidad de sus estructuras de producción y de trabajo.

La primera parte trata de los conceptos de flexibilidad numérica y de flexibilidad funcional dentro del marco de la empresa flexible. En la segunda parte, estos conceptos son utilizados para estudiar las características de flexibilidad del sistema de producción mas dinámico de la aglomeración de Thessalonique, aquellos en el sector textil y del vestido. El estudio de terreno permite precisar las características distintivas de este sistema de producción.

Determinantes ocupacionales de la membresía en sindicatos de profesionales

FRANK WHITE

Estudios empíricos sobre la membresía sindical normalmente agrupan a todos los profesionales en una misma categoría. Este estudio utiliza el método de las ecuaciones simultáneas para analizar el estado de la membresía sindical y dentro del proceso de negociación colectiva de un grupo tipo de 9417 empleados profesionales del gobierno canadiense y sus administradores de 16 grupos ocupacionales diferentes. Los resultados soportan la hipótesis que existen diferencias importantes entre profesiones en la probabilidad de que sus miembros participen dentro del movimiento sindical y dentro del proceso de negociación colectiva. Las diferencias se pueden explicar en términos de las características de cada profesión que fue evaluada.

Cuales son las condiciones y los derechos de los trabajadores de las agencias de mano de obra temporal

ROCH LAFLAMME Y DANY CARRIER

Un contexto económico difícil, la necesidad de recursos humanos cada vez mas flexibles y una oferta creciente de mano de obra han contribuido al surgimiento de nuevas formas de empleo de medio tiempo o temporal, seguido estos puestos son cubiertos por agencias de mano temporal. Este articulo busca presentar las consecuencias practicas que están comprendidas en un forma de empleo tripartita, empresa – empleado – agencia, sobre los derechos y las condiciones de trabajo de los empleados de las agencias de mano de obra temporal.

La obligación de aceptar compromisos : su impacto creciente en el proceso de arbitraje

DONALD D. CARTER

Los árbitros ahora tienen la responsabilidad de interpretar y aplicar la legislación correspondiente a los derechos humanos durante el proceso de negociación colectiva dentro del marco de la solución de los conflictos laborales. Esta responsabilidad, sin embargo, nos lleva al cuestionamiento sobre si el arbitraje es el mejor lugar para tratar de estos temas. En Canadá, el arbitraje es un proceso híbrido, que contiene elementos públicos y privados. Reciente jurisprudencia sin embargo, sugiere que los árbitros se ven primordialmente como jueces privados. Esta jurisprudencia indica que los árbitros no se sienten cómodos en su obligación de aceptar compromisos pues lo ven como posiblemente dañino al término de la negociación colectiva. Esta negativa de los árbitros de asumir su papel como jueces de derechos humanos significa que, aun y cuando el arbitraje es un foro necesario hoy en día para la resolución de conflictos en derechos humanos, no es necesariamente el mejor foro para la aplicación de las leyes sobre derechos humanos en Canadá.