

## Relations industrielles Industrial Relations



Günter Schanz : *Mitarbeiter beteiligung. Grundlagen - Befunde - Modelle*. Munich, Verlag Franz Vahlen, 1985, 198 pp., ISBN 3-8006-1130-9

Alexander J. Matejko

Volume 42, numéro 1, 1987

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050302ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050302ar>

[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 compte rendu

Matejko, A. J. (1987). Compte rendu de [Günter Schanz : *Mitarbeiter beteiligung. Grundlagen - Befunde - Modelle*. Munich, Verlag Franz Vahlen, 1985, 198 pp., ISBN 3-8006-1130-9]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 42(1), 224-225. <https://doi.org/10.7202/050302ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1987

Ce document 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/>

travail. En synthèse, une série de facteurs (parmi lesquels: la concentration dans les établissements et sur le territoire, l'exode de la campagne à la ville avec l'afflux conséquent de main-d'oeuvre non qualifiée, l'introduction du travail en série, l'émergence d'une couche entrepreneuriale agressive et la discipline rigide sur les lieux de travail) semblent rendre encore plus ardue l'oeuvre de syndicalisation (...).

Ou encore, dans les années 1919-1920, «les différentes organisations syndicales semblent surtout préoccupées par l'exigence de confirmer et d'intégrer les idéologies respectives et les modèles organisationnels s'y référant, sans chercher à affronter les problèmes réels du pays (la crise économique, la diffusion du fascisme et l'inaction des pouvoirs publics (...)).

Parmi toute une série de points sur lesquels l'auteur apporte des informations profitables, je relève celui de la naissance et de l'évolution des **commissions internes** (qui correspondraient, en France, au comité d'entreprise et aux délégués du personnel réunis). M. Ricci montre (notamment pp. 48 et s., 97, 184, 197, 211, 225 et s.) ce qu'il appelle «la substantielle ambivalence» de cette institution représentative contractuelle élue, et comment la CGIL en fit l'instrument de sa propre présence dans l'entreprise tout en lui ôtant la faculté de stipuler des contrats collectifs d'entreprise, tandis que la CISL, qui souhaitait combattre l'initiative de la CGIL, soutenait, comme encore il n'y a pas longtemps, la création de sections syndicales d'entreprise. Ce qui rappelle, avec une étonnante similitude, le débat, plus récent, qui eut lieu au Parlement de l'Espagne post-franquiste, lors de l'examen du projet de loi sur le statut des travailleurs, entre le parti communiste (et la Confédération des commissions ouvrières) et le parti socialiste (et l'Union générale des travailleurs).

Cet ouvrage fourmille de notations stimulantes (mais, aussi, de ... beaucoup de notes en marge). Il est composé, outre l'introduction, de trois chapitres: naissance et évolution des premières formes associatives du mouvement syndical à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle; ascension et crise de l'évolution organisationnelle du mouvement syndical italien des débuts du 20<sup>e</sup> siècle à l'avènement du fascisme; de la reconstruction du mouvement syndical unitaire au pluralisme syndical (1943-1949): le problème de la structure organisationnelle.

Maurizio Ricci, professeur associé de relations du travail à l'université de Bari, réclame, en tant que juriste (p. 9) son droit de faire oeuvre d'historien non seulement en raison du retard accumulé dans la recherche de la période examinée, mais aussi, en reprenant les observations de son maître et collègue, Bruno Veneziani (dont j'ai parlé dans cette revue), lequel, «en repoussant l'accusation d'une prétendue invasion d'un domaine réservé aux historiens, motivait correctement ses arguments par le fait que 'la pénétration réciproque des trois méthodes (historico-juridique, sociologique et politique) constitue une approche méthodologique valable de la recherche scientifique dans le domaine du travail'».

Il reste à l'auteur de nous décrire la suite, qu'on ne peut attendre qu'avec impatience et sympathie.

**Dimitri WEISS**

Université de Paris I Panthéon-Sorbonne

**Mitarbeiter beteiligung. Grundlagen-Befunde-Modelle**, par Günter Schanz, Munich, Verlag Franz Vahlen 1985, pp. IX + 198, ISBN 3-8006-1130-9

This is a review of the West German participatory practices covered in three parts: management participation regulated by law, partnership voluntarily established by the interested parties, and various models of material or nonmaterial participation. The distinctions made by the author make clear how much recognition should be given to the formal channels of cooperation as a factor distinct from the actual practice of co-operation.

It is not necessarily the case that the proper functioning of formal participation means an actual involvement of the rank-and-file. Some obvious good may arise from the existence in the enterprise of the well regulated channels within which various interest groups may confront each other in a more or less peaceful manner. However, the implication of the rank-and-file is possible only as long as the grass-roots needs are adequately recognized and articulated.

This means that the social organization of the enterprise has to be substantially reshaped, managerial practices have to change, the spirit of co-operation between the management and the workers has to be much encouraged. As long as the practice of participation does not influence fundamentally the social organization of work, participation remains at the elitist level as at best the continuous bargaining process between the representants of various interest groups. Such bargaining is of importance for the rank-and-file but only to a limited extent. It is quite common for the interest groups to alienate themselves from the common people and to be under control of selected functionaries. Business existing between these functionaries (representing management, trade unions, various categories of the personnel, political orientations, ethnic and religious orientations etc.) does not necessarily animate the rank-and-file. The formal democratization of the enterprise model has only a limited impact on the employee community.

Partnership established voluntarily by the interested parties is much more authentic than the formal arrangements imposed by law and management-union contracts at the highest level, but this partnership may also be of limited scope and depth. For example, the profit-sharing plans usually have a modest impact on the motivation of workers because the individual performance is not meaningfully related to the collective performance. In order to make partnership a fact of daily life and work, it would be necessary to exercise much sociotechnical effort. In this deeper sense partnership is a matter of reform and education—both of them require much goodwill to be actually implemented. It is not possible to expect a great deal from formal partnership programmes that remain superficial and serve primarily public relations ends.

Alexander J. MATEJKO

University of Alberta

**Le travail intellectuel**, par Jean Guitton, Paris, Aubier-Montaigne, 1951 et 1986, 189 p., ISBN 2707-3409-2

Jean Guitton, membre de l'Académie française depuis 1961, est fort avantageusement connu au Canada français, où de nombreux lecteurs et téléviseurs sont aussi familiers avec ses ouvrages qu'avec sa parole et sa présence sur le petit écran. Octogénaire avancé, travailleur infatigable, il écrit comme il se souvient ou comme il parle, et il parle très bien, depuis plus d'un demi-siècle. Il a jugé bon et utile, non sans raison, de faire réimprimer à Paris, chez Aubier, à 35 ans d'intervalle (1951-1986), son petit livre, ainsi qu'il l'appelle modestement (p. IV, 7, 8, 31, 181) sur **Le Travail intellectuel**, qui a pour sous-titre: **Conseils à ceux qui étudient et à ceux qui écrivent**. Voici un volume sans rides, pour ainsi dire: il peut encore rendre d'immenses services aux étudiants de collège et de faculté, voire aux écrivains en herbe; il demeure «un livre d'utilité» (p. 78). Il n'a pas vieilli, si son auteur a pris du recul depuis qu'il l'a écrit, alors qu'il était professeur à la faculté des lettres de l'Université de Dijon, soit quatre ans avant de commencer à professer à la Sorbonne (1955-1968).

Il commence ainsi sa Préface: «Ce livre reparaît. Trente ans ont passé, long intervalle. Je le relis à mon tour, comme s'il était écrit par un autre.» Réflexion naturelle et savoureuse de la part d'un écrivain prolifique qui ne peut se rappeler tout ce qu'il a écrit. Jean Guitton termine