

Relations industrielles Industrial Relations



Dependent Self-Employment: Workers on the Border between Employment and Self-Employment, By Ulrike Muehlberger, Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2007, 217 pp., ISBN 978-0-230-51549-9 (cloth).

Larry Haiven

Volume 64, Number 3, Summer 2009

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/038558ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/038558ar>

[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

Haiven, L. (2009). Review of [*Dependent Self-Employment: Workers on the Border between Employment and Self-Employment*, By Ulrike Muehlberger, Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2007, 217 pp., ISBN 978-0-230-51549-9 (cloth).] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 64(3), 536–538.
<https://doi.org/10.7202/038558ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2009

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/>

poraines du travail, des politiques publiques en la matière, comme celles portant sur la réduction du temps de travail, ou encore de la reconfiguration du champ des relations professionnelles. Au-delà de leurs objets distincts, ces analyses démontrent avant tout l'absence manifeste de toute forme de convergence ou, encore moins, d'unicité des concepts qu'elles mobilisent et qui imprégnaient autrefois les corpus de la sociologie du travail. Cette partie apparaît de ce fait comme la plus hétéroclite de l'ouvrage en raison de sa volonté de faire dialoguer des champs du travail dont les fondements conceptuels ont été et demeurent toujours ancrés dans des sous-disciplines cloisonnées : de la sociologie des professions, à la sociologie des organisations, en passant par la sociologie de l'action collective et la sociologie de l'entreprise. Une heureuse conclusion, parmi quelques autres, émerge de ce dialogue, notamment à la faveur de l'approche de l'objet « compétences » : Élodie Ségal propose de réconcilier Friedmann et Naville en associant le substantialisme du premier au relativisme du second, plutôt que de les opposer. « En effet, souligne J.-P. Durand, comment comprendre le contenu des qualifications sans référence à l'environnement immédiat et aux relations entretenues par tous les acteurs du travail entre eux ? Enfin, comment les experts chargés d'évaluer les compétences pourraient-ils atteindre leurs objectifs sans eux-mêmes assumer ces relations multiples qui définissent le travail devenu complexe ? »

Les quatrième et cinquième parties, quoique distinctes, traitent toutes deux de la dimension collective du travail, tant au niveau de ses acteurs que de ses espaces. La quatrième partie insiste cependant davantage sur les saisies méthodologiques possibles permettant d'aller au-delà des principaux clivages de la discipline relevant de débats déjà anciens et de nature philosophique de surcroît. Ses travaux tentent de réconcilier les approches holiste et individualiste, objective et subjective, macro et micro sociologique, compréhensive et explicative, génétique et structurelle, entre autres. Énorme défi s'il en est ! Même si la chose est loin d'être entendue, le fait que des sociologues du travail n'hésitent plus à prendre à bras le corps de tels clivages est en soi un indicateur indéniable de cette vigueur rafraîchissante qui imprègne de plus en plus leur champ disciplinaire.

« Le point de vue crée l'objet », telle serait la première leçon – saussurienne – à tirer d'un tel dialogue selon W. Gasparini. Autre leçon : prenant acte de la parole du terrain, les sociologues du travail doivent développer toujours davantage les solutions heuristiques. Les modèles d'analyse qu'ils construisent les conduisent à « porter des lunettes sociologiques particulières » certes, mais dans le respect mutuel des perspectives paradigmatiques de chacun. Risquons une troisième leçon. L'on peut regretter que, hormis la remarquable contribution de Maria Aparecida Chaves Jardim sur les nouvelles stratégies syndicales au Brésil, l'action collective et, surtout, l'objet syndical, semblent avoir été les grands absents dans cette entreprise collective. Est-ce le résultat du cloisonnement interdisciplinaire déjà tant décrié ou le reflet de ce tenace désintérêt de la chose syndicale ? Chose certaine, une entreprise de décapage comparable à celle-ci ne pourrait être que salutaire pour la sociologie du syndicalisme. Les sempiternelles analyses sur la « crise du syndicalisme » ne se comptent plus et cette sociologie a dû subir *ad nauseam* les conséquences de leurs lieux communs. Là également de nouvelles voix se font entendre, qui portent des perspectives originales et des regards critiques neufs, notamment autour des nouvelles figures de l'action collective et syndicale. Si une leçon devait être retenue de cet ouvrage collectif, celle-là n'en serait pas la moindre.

Sid Ahmed Soucy
UQAM

Dependent Self-Employment: Workers on the Border between Employment and Self-Employment

By Ulrike Muehlberger, Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2007, 217 pp., ISBN 978-0-230-51549-9 (cloth).

The self-employed present us with a dilemma. It is popular to think that, unlike mere employees, these people are independent "capitalists" and "entrepreneurs." They are boldly and gladly building their small businesses. They are the "backbone of the economy," highly productive as they seek to design, create, service or consult on a better mousetrap. Certainly governments wish us to think so. And so do associations of small business.

But the majority of the self-employed are not independent and most of them work in conditions of subordination and dependency, some of them are objectively worse off than employed workers.

In Canada about two and a half million people (around 15% of the labour force) are classified "self-employed." In the US, it is 8.3%, in the UK 13.8% and in the EU 16.7% (p. 20). Trend lines show the proportion of such workers has risen steadily in the past three decades, with some spikes in bad economic times and some troughs in good. But there may be an upward ratchet effect as every economic downturn throws more employees out on their own devices.

Capturing dependency among the self-employed statistically is very difficult. Canada and other countries make a distinction between the self-employed who hire other people to work for them and "own-account self-employed" (OASE) meaning those who do not hire any others. In Canada, these latter constitute about 10% of the workforce. Using Canada as an example, while the general workforce increased by 27.8% from 1987 to 2003, OASE increased by 66.3%. But even this distinction does not capture the difference between dependence and independence. Some own-account self-employed workers are in positions of some power and independence in the labour market. They provide valuable services to a range of clients and therefore have considerable bargaining power, demanding and receiving good compensation and control of their conditions of work. But most OASEs work for only a handful of clients (often a single client), are dependent upon the economic vagaries of those clients (indeed, they are often economic buffers for their clients) and adhere to conditions dictated by those clients.

But it gets worse. Compared to paid employees, they work longer hours; they have little access to crucial social benefits, either state-mandated or employer-provided and can be left destitute if they fall ill, get injured, lose jobs or retire; they have no legal protection to join a union and obligate their opposite parties to negotiate collectively. While working for a client they often must refrain from work-

ing for competitors. Many of these workers are women.

Many of these workers are reluctantly self-employed – and crave a paid job.

In this book, Ulrike Muehlberger is one of the first to take on this question both factually and theoretically. She distinguishes among three types of work arrangement: There are employed and the independent self-employed. But in the "grey zone" between the two are the "dependent self-employed", describing those workers who work primarily for a single contracting firm and whose working conditions and income to a large extent is therefore determined by that firm.

Muehlberger's argument is rigorous. Her analysis that a large part of the labour market are dependent self-employed is compelling. But, as can be expected, she has difficulty in coming up with definitive numbers for the dependent self-employed. Governments in all developed countries simply do not make the distinction on the basis of dependency because it cannot easily be counted, as the number of employees can be counted. Dependency is a sociological concept, not an economic one. Simple questionnaires in labour market surveys cannot dig that deep.

That is not to say that she does not try. She attempts to get at the numbers by sifting through the material available in several countries – government reports on self-employment, data on franchising, evidence on independent contractors, studies of self-employment and outsourcing. However persuasive the cumulative effect of these, there is still no conclusive gauge of the extent of the dependent self-employed. What is necessary is a series of more-or-less intensive surveys of the self-employed in several countries, asking respondents questions like how many clients they regularly have and the degree to which those clients dictate conditions of work.

Muehlberger's best contribution is her painstaking case studies of dependent self-employed workers in several industries, some of them internationally comparative: insurance sales agents in Britain and Austria, business service workers in Austria and freight forwarders in Austria. By interviewing workers in

these industries and countries, the author is able to provide a rich and deep examination of how dependency works, both subjectively and objectively.

While the objective aspect is very useful, the subjective aspect is often surprising. Despite their dependency on a small number of client (or often a single client) and the difficulties inherent in such a tie, many of those interviewed express satisfaction with the arrangement and a *sense*, if not the reality, of independence. While many of them are forced to work long hours to satisfy a client's needs and whims, they retain some semblance of control over their hours and appreciate not having to attend at a workplace every day.

Another salutary contribution of the book is the author's careful building of theory. She surveys the legal complexity of the regulation of such work. She examines the determinants of self-employment and the motives of the suppliers. And she explores the "governance" of dependent forms of self-employment, contrasting the evolution from market-based (the free market) to hierarchy-based governance (the firm) and back to more market-based, but informal approaches that characterize contemporary sub-contracting.

All in all, this is a splendid contribution to a subject that, while of growing importance, has hitherto received scant attention among students of work.

Larry Haiven
Saint Mary's University

Global Unions: Challenging Transnational Capital through Cross-Border Campaigns

Sous la direction de Kate Bronfenbrenner, Ithaca, New York : Cornell University Press, 2007, 261 p., ISBN 978-0-8014-4616-0 (cloth) et 978-0-8014-7391-3 (paper).

Comme l'indique son sous-titre, cet ouvrage est dédié à un syndicalisme en campagne. Il est indicateur d'un changement de ton que l'on retrouve autant dans la littérature que dans les réalités syndicales : épuisées, insuffisantes, inappropriées ou illusoire les stratégies de partenariat, on assiste au regain d'un syndicalisme de combat.

Tiré d'une conférence intitulée « Global Companies – Global Unions – Global Research – Global Campaigns », tenue à New York au mois de février 2006 et qui réunit plusieurs centaines de chercheurs, syndicalistes et militants d'organisations non gouvernementales (ONG), cet ouvrage se veut délibérément pragmatique et didactique : il s'agit de produire un cadre de référence propre à la conduite de campagnes syndicales capables d'avoir un impact sur le capital transnational. Le premier chapitre rédigé par Tom Juravich « Beating Global Capital : A Framework and Method for Union Strategic Corporate Research and Campaign » est exemplaire du souci de produire un outil d'analyse pour l'action militante. Il s'agit de disséquer les structures des firmes transnationales, leurs centres de commande, leurs systèmes d'opération et leurs réseaux externes ; il s'agit de déterminer quels en sont les rouages et les faiblesses en vue de pouvoir établir un plan d'attaque stratégique au sens où il est à la fois ciblé et compréhensif.

« Compréhensif/Comprehensive » est le qualificatif clé qui renvoie au thème intégrateur de l'ouvrage. Le succès de ce type de campagne dépend de la capacité des syndicats à développer des stratégies à géométrie variable qui reflètent la complexité du circuit du capital et qui exigent la mise en place de réseaux multiples de solidarité. Selon l'éditrice, Kate Bronfenbrenner, le développement de solidarités concrètes, réciproques et durables entre syndicats du nord et du sud, entre syndicats et ONG, travailleurs et communautés, etc., est la condition essentielle à un rapport de force qui compte. C'est là l'argument central de l'ouvrage, de tels développements porteurs d'un nouvel internationalisme sont déterminants pour l'avenir du syndicalisme : « Global unions are the future » conclut l'ouvrage.

Les neuf chapitres qui forment le corpus empirique démontrent, chacun à leur manière, les difficultés inhérentes à la conduite de campagnes transfrontalières et à l'expression de telles solidarités. Ils en relèvent également les conditions de succès. Ces chapitres se consacrent à la fois au « Global South » et au « Global North ». Pour le sud, il s'agit d'Euro-medical en Malaisie, d'Unilever en Inde, de l'industrie textile dans les zones franches d'exportation au Sri Lanka et du commerce