

## Relations industrielles / Industrial Relations



*Technology and the Future of Work: The Impact on Labour Markets and Welfare States*, By Bent Greve (2017) Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing, 168 pages. ISBN: 978-1-78643-428-9

Travis William Fast

Volume 73, numéro 4, automne 2018

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1056982ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1056982ar>

[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

Fast, T. W. (2018). Compte rendu de [*Technology and the Future of Work: The Impact on Labour Markets and Welfare States*, By Bent Greve (2017) Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing, 168 pages. ISBN: 978-1-78643-428-9]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 73(4), 882–883. <https://doi.org/10.7202/1056982ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2019

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/>

**é**rudit

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/>

ces figures n'apparaissent pas clairement comme des réappropriations positives du licenciement, mais plutôt comme un discours, une fuite ou une idéologie managériale intériorisée. Ces réappropriations seraient « des arrangements construits par des individus » et elles seraient « très dépendantes des ressources qu'ils possèdent pour surmonter cette expérience » (p. 215). L'ouvrage se termine sur par une réflexion générale qui interroge la finalité du travail, ainsi que le fonctionnement économique global.

En bref, même s'il y a eu un délai dans la publication des études de cas (les restructurations à l'étude ont débuté en 2002-2003, la recherche a été terminée en 2008 alors que l'ouvrage est paru en 2017) et que plusieurs cadres d'analyse sont mobilisés sans être approfondis—ce qui vient parfois alourdir la lecture—, l'ouvrage de Guyonvarc'h éclaire avec brio l'expérience des licenciements collectifs depuis le début des années 2000. Le choix des deux cas se révèle avoir été pertinent. Nous en recommandons donc la lecture à tous ceux qui s'intéressent à la sociologie critique du travail et de l'emploi, ainsi qu'aux décideurs politiques.

**Josée Côté**

Candidate au doctorat  
École de relations industrielles  
Université de Montréal

### **Technology and the Future of Work: The Impact on Labour Markets and Welfare States**

By Bent Greve (2017) Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing, 168 pages.

ISBN: 978-1-78643-428-9.

Technologically induced unemployment is a perennial problem of capitalist economies. In the optimistic scenario, technological change produces new needs and, therefore, new forms of employment—eventually. In the pessimistic scenario, technological change creates long-term

and chronic problems of unemployment and underemployment. Bent Greve not only attempts to provide insight into how new forms of technological change are likely to impact labour markets, but also, how these changes may interact with existing welfare regimes in the advanced capitalist zone, particularly in Europe.

Specifically Greve attempts to hazard some guesses about how big data, advanced analytical algorithms and the so-called sharing and platform economies will likely impact on employment growth, taxes and thus the resources available to governments in their quest to maintain existing welfare arrangements. There is also an interesting discussion on how these technologies may even be undermining our ability to calculate employment levels and the already notoriously blunt calculation of economic activity via measures of GDP.

Methodologically, I found the book thin on history, underwhelming in the use of time series data—running peak to trough for example—and demonstrating a rather eclectic use of economic theory. On the first and last of these limitations, I found the book the most frustrating. The use of historical time series data would have allowed for a better sense of how economies have adjusted to technological change in the past. On the last, the mix of neoclassical economic concepts and ideas with those of the varieties of capitalism paradigm, I found equally frustrating.

Ultimately, the *ceteris paribus* quality of the analysis—that economic social relations are fixed, that the dynamics of income redistribution and job creation are the two major policy levers—limits the political imagination contained *inter alia*. Initially, I was optimistic on this score when Greve quoted Keynes: “for the first time since creation man will be faced with his real, his permanent problem—how to use his freedom from pressing economic cares, how to occupy the leisure, which science and compound interest will have won for

him, to live wisely and agreeably and well" (p.13). However, Greve leaves the problem subsumed under the optimistic view. Had he bothered to ask what changes in our socio-economic relations would be required to achieve Keynes' optimistic vision, some very different policy conclusions and futures could have been drawn.

Keynes argued, in Chapter 24 of *The General Theory*, that: "The outstanding faults of the economic society in which we live are its failure to provide for full employment and its arbitrary and inequitable distribution of *wealth* and incomes" (emphasis is mine). Had Greve's done this, the second half of the book would have been more creative and interesting.

If Greve's basic scenario plays out for the *Future of Technology and Work* and the existing constraints on the welfare state persist then more political imagination will be required. That said, this is a well-written and interesting enough book to *start* a necessary conversation about new technologies and employment, but not a place to *finish* that conversation.

**Travis William Fast**

Professor

Département des relations industrielles

Université Laval

## Les peurs au travail

Dirigé par Alain Max Guénette et Sophie Le Garrec (2016) Collection *Le travail en débats*, Série Colloques et Congrès, Toulouse: Éditions Octares, 226 pages.  
ISBN: 978-2-36630-053-6.

Le volume *Les peurs au travail* résulte du travail d'un collectif d'auteurs sous la direction de Guénette et Le Garrec. Reconnaissant qu'en vertu de certaines conditions (qualité et reconnaissance), le travail possède des propriétés bénéfiques, les auteurs s'interrogent sur la présence de la peur en tant que symptôme et en tant que stratégie organisationnelle. Ce questionnement sur la peur se fonde sur des analyses dites plurielles et multidisciplinaires, se réfé-

rant à la fois à une perspective structurelle et à une perspective individuelle. Ces peurs sont multiples: «peur de *l'Autre*. Peur de ne pas trouver de travail. Peur de perdre son travail. Peur de mal faire. Peur de son supérieur ou de ses collègues. Peur d'être jugé. Peur de demain.» (p. 2). Les 12 textes sont regroupés sous trois thèmes: 1- définitions et enjeux épistémologiques; 2- peurs en tant que levier organisationnel et structurel; 3- individus et variabilité des peurs endogènes.

Les trois chapitres de la première partie portent sur les définitions et enjeux épistémologiques. Dans le premier chapitre, Voirol, se référant à Hegel, définit la peur comme: «une expérience d'instabilité ou d'incertitude dans une situation de reconnaissance troublée» (p. 14). Tout au cours de sa vie, l'être humain cherche à être vu, à exister, à être reconnu par les personnes importantes de son environnement, incluant son milieu de travail. C'est ce besoin d'être reconnu qui engendre la peur de ne pas être reconnu. Par ailleurs, afin de s'adapter aux conditions changeantes du marché, des organisations ont privilégié des formes de management «flexibles» qualifiées de «management de la peur» par Dejourn (1998). Ces formes de management génèrent de l'instabilité [cognitive, pratique et sensible], du doute, de l'incertitude, «le non savoir et l'ignorance de ce qui peut advenir» (p. 18). Voirol identifie trois composantes communes à la peur et à la reconnaissance qui correspondent à trois types de rapport: rapport employé-employeur, rapport employé-univers de travail, rapport employé-objet. Dans son chapitre, Schultheis décrit le passage du contrat «basé sur un engagement réciproque à long terme» (contrat de statut) entre l'employeur et ses employés à un contrat de «co-responsabilité en termes de formation et d'employabilité» (contrat d'objectifs), en même temps qu'une intensification du travail et un contexte de précarisation. Ce nouveau contrat implique un changement