
EDITORIAL

Transfer
19(2) 151–154
© The Author(s) 2013
Reprints and permission:
sagepub.co.uk/journalsPermissions.nav
DOI: 10.1177/1024258913480608
trs.sagepub.com



The current global economic and financial crisis that hit Europe in autumn 2008 and is currently bringing the euro area to the brink of collapse affected industrial relations in EU Member States in different ways. While in central western and northern Europe trade unions, employer organizations and the state played a crucial role in drafting and implementing measures to maintain and promote employment during the recession via collective bargaining and social dialogue, social partners in the central and eastern European (CEE) EU Member States (hereafter EU-10) were less able to mitigate the negative social consequences of the crisis. Thus, while in a number of western European countries the crisis resulted in a strengthening of collective bargaining and social partnership, in most of the EU-10 industrial relations – already decentralized, disorganized and fragmented – were further weakened.

As yet, the bulk of research has focused on western European countries, as for example presented in *Transfer* (see the 3/2011 issue). Much less systematic consideration has been given to the changing power constellations between social partners and state actors that underlie collective bargaining and social dialogue in the EU-10. As a contribution to closing this research gap, this special issue portrays developments in industrial relations in the EU-10 against the background of E(M)U accession and the current financial crisis.

The aim of the articles found in this issue is to shed light on social partner and policy responses to the crisis, addressing differences between the different types of CEE industrial relations and looking at individual sectors and employee groups (such as precariously employed workers). Most articles address collective bargaining in times of crisis at national and sectoral level, looking at such sectors as public health care, metalworking and construction where industry-wide collective bargaining is relatively well entrenched. However, while in some countries the crisis has resulted in a consolidation of collective bargaining at sectoral level, in others – dependent on trade union power and/or the degree of structural-economic power of highly skilled or scarce labour – national-level tripartite social dialogue has proved to be less effective and in some cases has even been regarded as ‘PR corporatism’. In sectors where collective bargaining institutions are lacking and where labour is weak (e.g. the retail sector), trade unions have increasingly pursued membership-based strategies such as media and organizing campaigns targeting an improvement in the working conditions of – for the most part – precariously employed workers. However, it is government decisions and political change that have had the most immediate impact on industrial relations and workers’ rights, directly affecting union and employer organization involvement in political decision-making.

As the findings presented in the articles indicate, responses to the crisis have differed across countries and sectors. However, the general trend towards increasing neoliberalism in industrial relations regimes in the CEE region seems to have accelerated during the economic downturn, resulting in a further decentralization and fragmentation of collective bargaining and a weakening of organized labour. It remains to be seen whether trade unions are able and willing to make use of

alternative resources of power, such as strengthening their membership base and mobilizing workers and citizens against austerity measures and government unilateralism.

Vera Glassner

EDITORIAL

L'actuelle crise économique et financière mondiale qui a frappé l'Europe à l'automne 2008 et qui est actuellement en train de mener la zone euro au bord de l'effondrement a affecté les relations professionnelles dans les États membres de l'UE de différentes manières. Alors que dans les pays de l'Europe occidentale, centrale et du Nord de l'Europe, les syndicats, les organisations patronales et l'Etat ont joué un rôle crucial dans l'élaboration et la mise en œuvre des mesures visant à maintenir et à promouvoir l'emploi pendant la récession par le biais de la négociation collective et du dialogue social, dans les États membres (de l'UE) de l'Europe centrale et orientale (PECO) (ci-après UE-10), les partenaires sociaux étaient moins en mesure d'atténuer les conséquences sociales de la crise. Résultat: alors que dans un certain nombre de pays d'Europe occidentale, la crise a entraîné un renforcement de la négociation collective et du partenariat social, dans la plupart des pays de l'UE-10, les relations professionnelles, déjà décentralisées, désorganisées et fragmentées ont été encore davantage affaiblies.

Jusqu'à présent, la majeure partie des recherches se sont concentrées sur les pays d'Europe occidentale (voir par exemple les résultats de recherches présentés dans le n° 3/2011 de *Transfer*). Une attention beaucoup moins systématique a été consacrée aux constellations de pouvoir changeantes entre les partenaires sociaux et les acteurs étatiques qui sous-tendent la négociation collective et le dialogue social dans l'UE-10. En tentant de combler cette lacune sur le plan de la recherche, ce numéro spécial décrit l'évolution des relations professionnelles au sein de l'UE-10 dans le contexte de l'adhésion de l'U (M) E et de la crise financière actuelle.

Les articles présentés dans ce numéro ambitionnent de jeter un nouvel éclairage sur les réponses tant politiques que des partenaires sociaux à la crise, en abordant les différences entre les différents types de relations professionnelles des PECO et en observant les différents secteurs et groupes de travailleurs (comme les travailleurs précaires). La plupart des articles portent sur la négociation collective en temps de crise au niveau national et sectoriel, en analysant en particulier ceux de la santé publique, de la métallurgie et de la construction, où la négociation collective sectorielle est relativement bien établie. Cependant, alors que dans certains pays, la crise a entraîné une consolidation de la négociation collective au niveau sectoriel, dans d'autres - en fonction de la présence syndicale et/ou du degré de pouvoir structurel économique de la main-d'oeuvre hautement qualifiée ou rare -, le dialogue social tripartite au niveau national s'est avéré moins efficace et, dans certains cas, a même été considéré comme «un corporatisme de relations publiques». Dans les secteurs où les organes de négociation collective font défaut et où les effectifs sont faibles (par exemple le commerce de détail), les syndicats ont de plus en plus poursuivi des stratégies basées sur le recrutement de membres telles que des campagnes médiatiques ou de mobilisation visant à améliorer les conditions de travail essentiellement de travailleurs précaires. Toutefois, ce sont les décisions des gouvernements et les changements politiques qui ont eu l'impact le plus immédiat sur les relations professionnelles et les droits des travailleurs, affectant directement la participation des organisations syndicales et patronales dans la prise de décision politique.

Comme les résultats présentés dans les articles l'indiquent, les réponses à la crise ont varié selon les pays et les secteurs. Cependant, la tendance générale vers un néo-libéralisme croissant dans les