

Relations industrielles Industrial Relations



Clark KERR, Paul D. STAUDOHAR : *Industrial Relations in a New Age*. San Francisco, Jossey-Bass Inc. 1986, 419 pp., ISBN 0-55542-013-3

Norman A. Solomon

Volume 42, Number 4, 1987

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/050373ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/050373ar>

[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

Solomon, N. A. (1987). Review of [Clark KERR, Paul D. STAUDOHAR : *Industrial Relations in a New Age*. San Francisco, Jossey-Bass Inc. 1986, 419 pp., ISBN 0-55542-013-3]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 42(4), 883–884. <https://doi.org/10.7202/050373ar>

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

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/>

Ce livre traduit assez bien la préoccupation de renouveau de l'entreprise en France. Il est fondamentalement dédié au contexte et à la sensibilité managériale française. C'est un ouvrage que le lecteur a intérêt à mettre en résonance avec celui de Reitter et Ramanantsoa, **Pouvoir et politique** (Paris, McGraw-Hill, 1985).

Paul BEAULIEU

Université du Québec à Montréal

Industrial Relations in a New Age, by Clark Kerr and Paul Staudohar, Editors, San Francisco, Calif., 1986, 419 pp., ISBN 0-55542-013-3

Clark Kerr and Paul Staudohar have edited a useful addition to the broad literature on industrial relations. According to the authors the «...Central theme of this book is the organization of work in industrial society, and its structure flows from individual to group actions and from the past to the future.» They claim that the volume offers a new approach to the study of industrial relations.

To accomplish their goals the authors selected 95 readings and divided them into thirteen chapters. A listing of the chapters gives an indication of the ambitious nature of **Industrial Relations in a New Age**: The Meaning of Work: The Changing Work Force; Job Satisfaction and Dissatisfaction; Improving Quality of Work Life; Increasing Worker Participation in Management; Industrial Relations Systems Worldwide; Public Policies Governing Industrial Relations in America; Collective Bargaining; Industrial Conflict and Its Resolution; Political Action by Unions and Workers; Comparing Industrial Relations Systems; Forces Shaping Industrial Societies; and the Future of Industrial Relations. Each chapter is preceded by a brief discussion of the selections and each chapter is followed by a series of discussion questions.

The scope of the topics covered is very reminiscent of an earlier classic text also co-edited by Kerr, **Unions, Management and the Public**. However, as Kerr and Staudohar point out, **Industrial Relations in a New Age** «...goes much beyond what is normally included under the scope of industrial relations.» They write that, «the structure and goals of work and the work force are changing, as is the government's involvement in industrial relations. These changes and their implications are the topics of this volume.»

Given such breadth it is almost inevitable that some topics which one would like to see in the book are not included. Nonetheless this reviewer is puzzled by the absence of a specific selection on concession bargaining given the impact this type of bargaining has had on North America industrial relations. Also, given the books' focus on changing relationships, it is puzzling not to find a section devoted to labour's role in corporate «bailouts». Surely the Chrysler recovery, which involved intense efforts by labour, management and government, would qualify as breaking ground for a «new age» in labour relations.

The book also unfortunately suffers from the all too common tendency of American authors to ignore the unique character of the Canadian industrial relations system. This is all the more disturbing in a volume co-edited by a distinguished comparative scholar such as Clark Kerr and in a volume in which two chapters are devoted to comparative issues. Innovative legislative developments in Canada such as first agreements arbitration and anti-strike breaking provisions certainly merit discussion. Similarly it would have been useful to examine labour's relationship to the NDP as a contrast to labour's relationship with political parties in the United States.

The book also fails to examine the challenge posed to industrial relations by the new wave of entrepreneurship. What will the role of industrial relations be in smaller enterprises? How will the labour problem be dealt with in the non-union firms of the future?

The book, despite its faults, should be on the shelves of all industrial relations scholars. It should also serve as a useful library reference tool for graduate students. Nonetheless **Industrial Relations in a New Age** does not establish the «new» approach promised. Instead it challenges the reader to infer that new approach from a fascinating collection of readings.

Norman A. SOLOMON

University of Windsor

The Making of Labour Law in Europe, — A Comparative Study of Nine Countries up to 1945, par Bob Heppel, ed., London, Mansell Publishing Limited, 1986, 401 pp., ISBN 0-7202-1697-X

Cet exposé de droit du travail relatif à plusieurs pays européens (Angleterre, France, Belgique, Pays-Bas, Danemark, Allemagne, Italie..) est doublement dynamique. D'abord, par son objet: la formation de cette branche du droit occidental. La période couverte — essentiellement, de la Révolution industrielle jusqu'à la fin du second conflit mondial — correspond, en effet, aux années de sa longue gestation. Ensuite, par la vérification factuelle de l'exposé à laquelle il permet au lecteur de se livrer. Les sept exposés dus à cinq éminents spécialistes qui constituent l'essentiel de cet ouvrage collectif sont, en effet, suivis d'annexes fort utiles, soit une brève synthèse de l'évolution des principaux aspects géographiques, démographiques, historiques et politiques des pays en cause durant la période envisagée, une chronologie de leurs lois du travail (1789-1945), une importante bibliographie et, surtout, la reproduction de documents significatifs: un livret de travail émis par la préfecture de police de Paris en 1829, des extraits d'un règlement du Royaume-Uni traitant du travail des enfants (1833), les **Loi Le Chapelier**, **Waldeck-Rousseau**, le texte des **Accords de Matignon** de 1936, des extraits de la Constitution de Weimar de 1919 et autres.

Cette démarche collective, comme l'explique le professeur Heppel (University College, London) dans l'introduction, cherche à mettre l'accent sur deux types de liens qui entrent dans la formation de ce droit du travail. D'abord, des greffes juridiques d'un pays à l'autre; en second lieu, à l'intérieur de chaque contrée, l'influence des facteurs sociaux, économiques et politiques, données, qui, soit-dit en passant, continuent d'être des facteurs de résistance à l'unification du droit du travail contemporain en dépit du Traité de Rome. Cette introduction cerne en particulier le processus d'émergence du droit du travail en tant que catégorie juridique distincte, essentiellement en Allemagne, sous la foulée des Lotmar et Sinzheimer. Pour ce qui est de l'évolution du contenu de ce droit, elle est notamment le produit du processus d'industrialisation de l'émergence de l'état moderne, de celle des mouvements patronaux et syndicaux et, surtout, du conflit entre des idéologies divergentes.

La première application a trait à l'évolution du contrat de travail. Le professeur Veneziani (Université de Bari), au terme d'un savant exposé qui suit les diverses conceptions du rapport du travail, du droit romain, en passant par le système des corporations, au contexte libéral, conclut, en dépit du visage contractuel de ce rapport durant les derniers stades, qu'en réalité, il s'agit davantage d'une transformation du **statut** de celui qui fournit la prestation de travail: «subordination was to be the new social model characterising the new status of the worker whose freedom of contract is in effect only a formality» (p. 72). Le professeur Ramm (Distance