

Relations industrielles Industrial Relations



The Practice of Collective Bargaining, by Edwin F. Beal, Edward D. Wickersham and Philip Kienast, 4th ed. Georgetown, Ont., Irwin Dorsey, 1972, 792 pp.

Fraser Isbester

Volume 28, numéro 2, 1973

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028405ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028405ar>

[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

Isbester, F. (1973). Compte rendu de [*The Practice of Collective Bargaining*, by Edwin F. Beal, Edward D. Wickersham and Philip Kienast, 4th ed. Georgetown, Ont., Irwin Dorsey, 1972, 792 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 28(2), 435–436. <https://doi.org/10.7202/028405ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1973

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/>

Inutile d'insister sur l'importance de disposer, dans un tel ouvrage, de statistiques plus récentes de dix (10) ans en général. Parmi les additions qui rendent compte des changements récents, il faut noter en particulier un chapitre complet sur la politique de main-d'œuvre, soit le chapitre 6. On y retrouve l'essentiel sur le sujet, entre autres, des considérations succinctes mais justes sur les buts de cette politique au Canada, sur la nature des principaux programmes et enfin sur l'évaluation de ceux-ci. Parmi les additions, il convient de mentionner également la présentation, au chapitre 8, de modèles visant à expliquer les changements de salaires en termes monétaires, soit ceux de Phillips-Lipsey, Eckstein-Wilson, Hines et enfin Behman. Dans la même veine, on peut mentionner un traitement amélioré du chapitre portant sur la distribution du revenu comprenant, par exemple, cette distinction fort significative entre distribution fonctionnelle et distribution personnelle du revenu, de même que des considérations intéressantes sur la réduction de la pauvreté. Bien entendu, cette brève énumération n'épuise pas toutes les additions; elle comprend quand même les plus importantes, même si d'autres présentent aussi un certain intérêt, telles celles, par exemple, sur la stabilité et la dispersion des structures de salaire.

Il me paraît nécessaire, en terminant, de mentionner une faiblesse qui m'apparaît passablement grave pour un ouvrage de ce genre. Cette faiblesse se situe au niveau pédagogique et vaut tout autant pour l'une et l'autre des deux éditions, à moins, bien entendu, que les auteurs n'aient d'abord visé comme lecteurs que les professionnels de l'économie du travail. En effet, on ne retrouve à peu près rien de systématique sur l'essentiel de la détermination des taux de salaires, même si les auteurs traitent longuement des structures de salaire, aussi bien occupationnelle (chap. 10), industrielle (chap. 11), que géographique (chap. 12), sans parler des mesures et définitions des salaires (chap. 7), ni des niveaux des salaires en termes monétaires et réels (chap. 8). Cette critique s'adresse peut-être davantage aux chapitres traitant de l'offre et de la demande de travail: on n'y retrouve là non plus à peu près rien de systématique sur ces deux

importants concepts économiques. En raison de ces lacunes, les lecteurs non suffisamment avertis risquent de se voir balloter au gré des explications ou descriptions nombreuses, ceci faute d'ouvrage satisfaisant à l'essentiel de la théorie économique.

Quant aux cinq (5) premiers chapitres, traitant de l'offre et de la demande de travail, l'organisation de leur contenu ne m'apparaît pas améliorée, comparativement à la première édition. Par exemple, au lieu de parler d'offre et de demande de travail, les auteurs auraient dû parler de main-d'œuvre, dans la plupart des cas. De plus, il aurait été utile de lire quelque chose sur le concept très significatif de population éligible ou potentielle, avant de plonger dans les explications, en elles-mêmes excellentes, sur les taux d'activité. Dans la même veine, on pourrait relever certaines faiblesses d'organisation telles, par exemple, l'inclusion de l'éducation dans la demande plutôt que dans l'offre de travail, de même que l'inclusion du chômage saisonnier dans la demande de travail et non dans le chômage.

Malgré ces faiblesses pédagogiques et d'organisation, cette deuxième édition de *Labour Economics in Canada*, présente des avantages certains, tant au point de vue de l'âge des statistiques que de la qualité des analyses, relativement aux principales composantes du marché du travail du Canada.

Bertrand BELZILE

The Practice of Collective Bargaining, by Edwin F. Beal, Edward D. Wickersham and Phillip Kienast, 4th ed. Georgetown, Ont., Irwin Dorsey, 1972, 792 pp.

New editions of standard texts, Samuelson to the contrary, notwithstanding, seem always to increase in bulk but decline in quality and often too, in relevance. Not so this book which has long been a classroom favourite. In its new (fourth) edition it is shorter than its predecessor and its views are as fresh and pertinent as when it was first published in 1959.

Unabashedly a text book, *Collective Bargaining* puts forward no thesis or partisan view. It is rather a book by

practitioners for teachers and this is its greatest strength. For an instructor in an American College or University it is at once a course outline, reading list, general text and casebook. Obviously, it is not so specifically helpful to Canadian instructors or students, but the general arrangement of materials and the number and complexity of cases is a good model.

Collective Bargaining is arranged in four divisions: «Organizing for Collective Bargaining», «Collective Bargaining Activities», «The Issues in Collective Bargaining» and «Collective Bargaining in the Public Sector». In all, there are sixteen chapters, supplemented by forty cases and two appendices which reproduce the principal federal statutes affecting labour and Executive Order number 11491. The book has a good index. The organization of textual material and the selection of cases generally conforms with this reviewer's own classroom approach, and if such extreme subjectivity is a reasonable criterion, then the book should continue to enjoy a good market in the United States.

One wishes for a little more attention to the historical background of the American industrial relations system and the key role of collective bargaining. To this reviewer the introductory section is weighted too much in favour of the post 1933 years and discussion of the basis of the American interpretation of the union's role in rule-making (yes, Dunlopisms are very much in evidence) is too sparse.

One of the distinguishing features of this book is a chapter early in the first section titled «Enterprise Organization for Employee Relations». It is a clear and concise review of, in particular, the characteristics of management organization for collective bargaining. In this short chapter alone the authors establish their book as a valuable deviation from the too often one-sided studies.

New chapters treat public employee negotiation. They supplant a chapter on industrial relations in other countries and a chapter on the future of collective bargaining. It is too bad to see the latter chapter disappear because the au-

thors showed themselves to be remarkably prescient in earlier editions. As they imply in the forward to the present edition, however, «crystal ball gazing» is a hazardous profession. Thus, they have turned their attention to bargaining in the public service. These chapters are interesting but have only the most general applicability in Canada. Unfortunately, for Canadian readers the two chapters are of little help in a comparative sense and do not provide a bibliography on which to build any comparative assessment of our two systems. For American readers and instructors it also seems unlikely that this will be as useful as other sections of the text because public employee bargaining has become so diverse and complex that it is no longer possible to compress even the most general review into two short chapters.

To sum up, the fourth edition of **Collective Bargaining** is a useful reference work for every Canadian practitioner or instructor. It will also continue to find a place in most American Colleges and Universities. Edward Wickersham, its late co-author would be satisfied with this edition.

Fraser ISBESTER

Labor Courts and Grievance Settlement in Western Europe, by B. Aaron, ed., Berkeley, University of California Press, 1971, 342 pp.

La démarche est originale et efficace: le professeur Aaron, directeur de l'Institute of Industrial Relations, UCLA, grâce à l'appui monétaire de certains organismes, entend de réunir périodiquement des experts en droit du travail venant de différents pays, dans le but de présenter des études coordonnées portant sur les mécanismes de solution des conflits du travail, les juridictions du travail en particulier. Le tout doit ultérieurement déboucher sur la publication d'une synthèse comparative de ces différents systèmes, établie en fonction des solutions américaines actuelles. C'est ainsi qu'en 1969 les K.W. Wedderburn et P.L. Davies ont déjà fait part de **Employment Grievances and Disputes Procedure in Britain**. Le présent ouvrage, lui, présente des études des professeurs Xavier