

se irá rellenando progresivamente con notas, referencias, ejemplos, materiales gráficos. El paso siguiente es adoptar una serie de reglas simples y utilizarlas en las revisiones del manuscrito. Tres o cuatro revisiones no garantizan un buen texto, pero ayudan a darle coherencia y unidad. Una de las reglas que hay que aplicar en estas revisiones es vigilar que las frases estén, siempre que se pueda, en activa y no en pasiva. Otra regla de oro es economizar palabras, evitar repeticiones, expresiones sin sentido, muletillas. La norma de sentido común es buscar la simplicidad. Los mensajes simples y fáciles son mejor y más rápidamente comprendidos. Cualquiera puede encontrar estas normas en los manuales de estilo de algún periódico o en los libros de redacción. Lo importante, dirá Becker, es tenerlas presentes al revisar el borrador. De ello depende que el trabajo gane en claridad y en comprensión, y, por tanto, en eficacia comunicativa.

El mérito del libro no es tanto que presente una manera posible de escribir un artículo o tesis doctoral (Umberto Eco hizo lo mismo aportando más recursos técnicos) como que esta manera parezca realmente fácil y asequible a cualquiera. El libro está escrito en un tono coloquial que facilita la lectura y está plagado de ejemplos. Es muy recomendable para estudiantes de doctorado, investigadores/as en ciernes y para aquellos/as que tengan curiosidad por saber qué métodos de escritura utilizan otros sociólogos/as.

XAVIER COLLER

LUIS SARRIES SANZ,

Sociología de las relaciones industriales en la sociedad postmoderna, Zaragoza, Mira Editores, 1993, 435 páginas.

Existen los llamados libros-río y los libros-estanque. Los primeros se caracterizan por su extensión temática. Los segundos son aquellos que evitan la amplitud para dedicarse a la profundidad. El texto que se comenta pertenece al primer tipo. Inspirado en la tradición del manual, el autor realiza un recorrido por los temas que directa o indirectamente se relacionan con la sociología industrial (o del trabajo, como se prefiera). Además, regala al lector un sinnúmero de bibliografía adicional que da cuenta de temas que tienen difícil cabida bajo un título que habla de relaciones industriales y de sociedad postmoderna. Sea, no obstante, bienvenido el regalo.

El texto comienza describiendo el nacimiento de la sociología como ciencia, capítulo obligatorio para los/las profesionales que se ven en la necesidad de justificar y demostrar la científicidad de la disciplina. Posteriormente analiza las

ideas fundamentales de los padres de la sociología (Marx, Weber, Durkheim), se desliza levemente por las teorías del rol y de la socialización hasta llegar a la escuela del análisis sociotécnico. A partir de aquí se vuelve hacia atrás en el tiempo: se estudia la revolución industrial como inicio de las relaciones laborales. Acto seguido el autor se adentra en una descripción de las aportaciones más diversas elaborando un hilo conductor que pasa por cuatro etapas: la organización científica del trabajo, la escuela de las relaciones humanas, la revolución tecnológica y la «japonesización» de las empresas. El fenómeno de la japonesización hace referencia a la emulación que algunas empresas hacen de las técnicas que utilizan las empresas japonesas para gestionar la producción y los recursos humanos. Conceptos como *Total Quality Management*, *Human Resource Management*, *Just-in-Time* o *Total Management Quality*.

El autor describe lo que a su modo de ver está pasando en las empresas, haciendo de tanto en cuando alguna incursión en el caso español. Ello le lleva a decir que las relaciones industriales entran en una era postmoderna, caracterizada por varios aspectos (pp. 104-107): una nueva concepción del trabajador y de su papel en la empresa; nuevas formas de interacción y de relación entre los trabajadores; desvanecimiento de la solidaridad tradicional entre los trabajadores; pérdida de protagonismo de los sindicatos en la configuración de las relaciones industriales. En cierto sentido esta línea de argumentación entronca muy bien con cierta literatura «managerial» (por ejemplo, la de Peters y Waterman, Ouchi, Weiss) cuyo uso como literatura científica conduce a la misma confusión que experimenta Anna Pollert cuando analiza el famoso modelo de Atkinson de la empresa flexible: al final no se sabe si se está ante un modelo prescriptivo, descriptivo o predictivo. La duda queda resuelta si se hace caso de las palabras del autor en la introducción: «Desde la perspectiva de la necesidad del cambio y de la búsqueda de nuevas relaciones en la industria nace la presente obra que pretende servir de apoyo para que los jóvenes den un paso seguro hacia una sociedad postmoderna» (Sarries 1993:8). Se trata de un texto inspirado en la tradición prescriptiva.

En un tercer bloque de capítulos se abandona el enfoque histórico y se adopta uno caleidoscópico: el mismo tema es visto desde diferentes ópticas hasta agotar y superar todas las combinaciones posibles. Los temas estelares son el análisis de la empresa como organización, la justificación de la necesidad de flexibilidad (muy en la línea de Sabel y su teoría de las turbulencias) y las repercusiones de esta flexibilización: nuevas formas de trabajo, la cultura de empresa, los estilos de dirección, los círculos de calidad, la gestión de los recursos humanos, la calidad total. Estos temas son recurrentes en la literatura destinada a directivos de empresas y están teniendo un cierto éxito de ventas.

Es de agradecer que el autor presente algunas de las ideas que circulan entre los directivos de nuestro país. No obstante no se ha de olvidar que detrás

de muchos de estos conceptos —el de los círculos de calidad es un ejemplo y el movimiento HRM otro— se esconde una cierta vacuidad sólo observable cuando se aterriza en algunas empresas que reclaman para sí el título de «modernas» por sus sistemas de gestión de los recursos humanos. Otra cuestión muy diferente sería preguntarse, primero, qué significan realmente estos conceptos; segundo, cómo se llevan a la práctica —si se llevan— y los efectos que originan; tercero, saber si tienen algo de «nuevo». Siguiendo estos interrogantes podemos descubrir que algunas de estas «modernas» prácticas no son sino *old wine in new bottles*. El envoltorio es nuevo, pero las prácticas de gestión de personal y los objetivos de estas prácticas son los mismos. Claro que a esta conclusión sólo se puede llegar si se adoptan enfoques sociológicos al estilo más clásico y se va a investigar sobre el terreno lo que está ocurriendo en las empresas. Lo demás es pura especulación.

No deja de ser curioso que en este tercer bloque el autor introduzca uno de los temas más polémicos y que más interés ha despertado entre los investigadores de las relaciones industriales: el conflicto y sus formas de manifestación. En seis breves páginas el autor presenta las aportaciones de diferentes autores encuadradas en títulos como neomarxistas (donde se incluye a Braverman, Hill, Touraine, Bell), psicológica (Mayo, Kahn y Festinger), materialista (Edwards), la teoría de Dahrendorf y la de la institucionalización del conflicto. El autor adopta aquí, en consonancia con el tono del libro, un punto de vista que quizá por desconocimiento se suele tildar de «británico». Consiste éste en transmitir lo que otros dicen sin ofrecer la propia interpretación del fenómeno. Ello conduce a una aparente neutralidad que le sienta bien a los libros de texto, aunque esta neutralidad sea ficticia. El lector queda sin conocer por qué Stephen Hill es considerado un neomarxista y no un materialista como P. Edwards. Tampoco se abordan las aportaciones —fundamentales para la sociología del trabajo— de Allan Fox, Reinhard Bendix o William Baldamus, autores que tratan con profusión el conflicto en las relaciones laborales y que son punto de referencia obligado. Este es uno de los problemas de los libros-río. No hay espacio para todo.

El cuarto bloque del texto habla del trabajo en su más amplia extensión. Bajo este epígrafe se incluyen temas como la concepción del trabajo, la participación, la satisfacción, la economía sumergida y «el trabajo y la mujer». Son interesantes algunas incursiones que hace el autor en el caso español (por ejemplo su caracterización de los tipos de discriminación de la mujer en el trabajo y sus explicaciones al fenómeno), pero insuficientes a tenor de la complejidad de los temas tratados. El quinto y último apartado de este libro tiene una gran unidad temática: hace referencia a los actores de las relaciones industriales centrándose en los sindicatos y las asociaciones empresariales. Es muy interesante el capítulo dedicado a explicar cómo el corporativismo se refuerza por la participación sindical en la vida político-económica (vía acuerdos so-

ciales) y el futuro que le aguarda a esta fórmula. Según se desprende del texto, el autor parece indicar que el corporativismo dará paso a nuevas formas de representación de intereses colectivos a través de movimientos ciudadanos.

El riesgo de los libros-río es que intentan dar cuenta de diferentes perspectivas y abordar el problema de las relaciones industriales desde una postura omnicomprensiva. Ello conduce a obviar algunas de las polémicas que recorren la sociología del trabajo desde hace algunos años. Este es el caso del debate sobre el proceso del trabajo (ya antiguo) y sus derivaciones actuales acerca del consentimiento, el conflicto y la cooperación. Este debate se puede ejemplificar en la polémica que mantiene desde hace unos años Paul Edwards con Michael Burawoy. Así sucede también con todo el debate acerca de las cualificaciones y cómo éstas se ven afectadas por un creciente recurso a la flexibilidad. Quizá estas cuestiones han dejado de tener sentido en una sociedad postmoderna.

XAVIER COLLER

F. ANDRÉS ORIZO, A. SÁNCHEZ FERNÁNDEZ,
El sistema de valors dels catalans,
Barcelona, ICEM, 1991.

La mayoría de les grans enquestes realitzades dins d'un àmbit territorial de gran abast, a nivell de comunitats autònomes, a nivell de l'estat o a nivell europeu, tractem sobretot de variables objectives i fan referència a temes molt concrets, que van desde de la situació laboral, l'educació, el consum, i fins i tot el temps lliure. El llibre que aquí presentem tracta d'omplir un buit pel que fa a grans enquestes, ja que la temàtica que s'hi exposa fa referència als comportaments que poden estar lligats als valors i a les representacions col·lectives.

Aquest llibre parteix d'una iniciativa promoguda per primera vegada al començament dels anys vuitanta per l'EVSSG (European Value System Study Group Foundation) i tenia com a objectiu bàsic iniciar un coneixement sobre quins eren els valors dels europeus. L'Institut Català d'Estudis Mediterranis va ser l'encarregat de realitzar l'enquesta de valors europea a Catalunya i és d'aquí d'on sorgeix el contingut d'aquest treball.

Un dels avantatges que representa aquest estudi és la comparabilitat de les dades tant a nivell de Catalunya respecte a l'Estat espanyol com a nivell europeu, cosa poc habitual en aquest tipus de recerques. D'altra banda ens oferix una informació bàsica sobre el que configura tot un seguit de valors tant de manifest com latents en les actuals societats europees.