

Sociologia de les relacions laborals

Antonio Martín Artiles

PID_00172984



Universitat Oberta
de Catalunya

www.uoc.edu

Índex

Introducció	5
Objectius	8
1. Breu perspectiva històrica de les teories	9
1.1. Orígens de les teories de relacions laborals: 1870-1914	10
1.1.1. Els autors clàssics davant de les relacions laborals	11
2. Les teories en el període d'entreguerres (1919-1939)	15
2.1. Teories pluralistes: Escola d'Oxford	16
2.2. L'institucionalisme, l'Escola de Wisconsin	18
2.3. Funcionalisme: l'Escola de Relacions Humanes	19
3. Les teories de les relacions laborals després de la Segona Guerra Mundial	22
3.1. La teoria de sistema de relacions industrials	22
3.1.1. La primacia de l'ordre	25
3.1.2. Els principis generals del (sub)sistema de relacions industrials	27
3.1.3. Les funcions del conflicte i la seva institucionalització	32
3.2. La revisió crítica neomarxista	36
3.2.1. Crítica a l'Escola d'Oxford	36
3.2.2. Crítica a la teoria de sistemes de relacions laborals	37
3.2.3. Una teoria marxista de les relacions laborals	37
3.2.4. Redefinició del concepte de relacions laborals	39
3.2.5. El caràcter doble del sindicalisme	39
4. Els actors socials en el capitalisme avançat	41
4.1. Les funcions d'intermediació dels sindicats avui	41
4.2. Les associacions empresarials i tipus d'acció	44
4.2.1. L'acció individual dels empresaris	46
4.2.2. L'acció col·lectiva dels empresaris	47
4.3. Les funcions de l'estat en les relacions laborals	49
4.3.1. L'estat com a instància de legitimació, mediació i arbitratge	49
4.3.2. L'estat com a institució integradora	51
4.3.3. La funció coordinadora de l'estat en la negociació laboral	51
4.3.4. Interacció macrosocial dels actors: tripartisme i neocorporativisme	52

4.3.5.	El debat actual sobre el neocorporativisme	54
4.3.6.	Models de neocorporativisme en discussió	55
4.3.7.	Una crítica conceptual: les dues lògiques de l'acció col·lectiva	57
4.4.	Interacció i negociació col·lectiva: el nivell microsociològic	57
4.4.1.	Definició de negociació	58
4.4.2.	Els objectius conflictius en la negociació	59
4.4.3.	Els processos de la negociació	59
4.4.4.	La mediació, conciliació i arbitratge	62
5.	Aportacions recents: la teoria <i>en</i> les relacions laborals.....	64
5.1.	La teoria de sistemes de relacions laborals avui: teoria de l'acció orientada	64
5.2.	Teories de l'acció orientada	66
5.2.1.	Teoria de les opcions estratègiques dels actors	66
5.2.2.	Escola de Gestió de Recursos Humans (GRH)	69
5.2.3.	La cultura corporativa com a discurs integrador	70
5.2.4.	Crítiques a la GRH: els nivells de les relacions laborals	72
	Resum.....	74
	Exercicis d'autoavaluació.....	77
	Solucionari.....	78
	Glossari.....	79
	Bibliografia.....	80

Introducció

Aquest mòdul ens ofereix una visió de la teoria i conceptes sociològics aplicats a l'estudi de les relacions laborals. La teoria sociològica de les relacions laborals es nodreix dels corrents generals d'aquesta disciplina, com són el funcionalisme, l'estructural-funcionalisme, el marxisme i l'interaccionisme simbòlic. A partir d'aquestes teories generals s'han anat desenvolupant el que podem denominar *teories d'abast mitjà* que s'han aplicat al camp específic de les relacions laborals. Avui existeix un corpus de teoria de les relacions laborals en el qual podem identificar dues línies o eixos centrals que travessen i resumeixen el debat sostingut al llarg del segle XX.

1) La primera línia tracta d'explicar la qüestió de l'**ordre**, les relacions de **conflicte i consens** en les relacions laborals. El debat sobre aquestes qüestions han ocupat un lloc central durant el procés d'industrialització i desenvolupament del capitalisme. De fet, la mateixa sociologia neix per a donar resposta científica al fet històric de la industrialització i la modernització. Els primers sociòlegs van tractar de donar respostes generals i globals de la societat (Comte, Spencer, Marx, Durkheim, Weber i altres autors), intentaven buscar les causes de les lleis que presideixen l'ordre lògic del progrés de la humanitat, així com buscar el nou ordre socioeconòmic del capitalisme. Aquest nou ordre ha estat associat als problemes de la desigualtat, la cohesió social i del reconeixement del conflicte d'interès i del conflicte polític.

2) La segona línia ve marcada pel debat teòric sobre les relacions entre **institucions socials, cohesió social i mercat laboral**. Aquesta línia debat el paper que tenen l'economia i el mercat al si de la societat. Des de la sociologia de les relacions laborals s'ha anat generant una crítica a la idea del mercat com a principi autoregulator, idea sostinguda per l'economia clàssica. Al contrari, des de l'observació empírica, la sociologia posa en relleu l'existència d'institucions reguladores en les relacions de treball, com poden ser els costums, hàbits, normes, lleis consuetudinàries o fins i tot l'acció dels grups informals i formals, l'acció dels sindicats i altres formes de representació col·lectiva dels treballadors. Aquestes institucions limiten la racionalitat del mercat i la seva lògica disciplinària. En contrapunt, la sociologia ha posat atenció al paper de les institucions i dels sindicats com a impulsors de noves formes de cohesió social, de la democràcia econòmica i dels drets de ciutadania per a corregir les desigualtats socials generades pel mercat.

El concepte de *relacions laborals*

El terme *relacions laborals* s'utilitza habitualment per a designar les **pràctiques i les regles que estructuraven les relacions entre els assalariats, els empresaris i l'Estat a diferents nivells**: dins d'una empresa, una branca d'activitat, un ter-

ritori determinat o l'economia en general. Aquestes relacions poden ser individuals o col·lectives, de manera que els actors poden estar directament implicats o bé poden relacionar-s'hi a través dels seus representants (com poden ser els grups, els sindicats d'assalariats, les organitzacions empresarials o bé les institucions de l'estat). Així mateix, aquestes relacions poden ser informals i formals (acords, convenis col·lectius, reglaments, lleis, etc.). Aquesta definició àmplia de les relacions laborals permet delimitar un camp d'investigació científica al si del qual els especialistes poden optar per certs temes d'investigació, com poden ser l'estudi del moviment sindical, de les associacions empresarials, els conflictes laborals, la negociació col·lectiva i altres.

Les relacions laborals s'han desenvolupat juntament amb el procés d'industrialització als països occidentals a partir de la segona meitat del segle XVIII. El terme *relacions laborals* té com a antecedent l'expressió anglosaxona ***Industrial Relations*** que apareix cap al final del segle XIX, com ja hem indicat més enrere. L'esmentat terme apareix per primera vegada el 1885 i es consagra com a expressió cap a 1924, amb la creació d'un departament de relacions industrials en el Ministeri de Treball britànic. Dotze anys més tard, també als Estats Units es va crear una Comissió de relacions industrials per encàrrec del president William Howard Taft, per tal d'analitzar les causes d'un conflicte derivat d'un accident mortal, així com per a proposar els mitjans per a solucionar-lo.

En altres paraules, l'acció col·lectiva organitzada, el reconeixement públic dels sindicats i la creació de cossos de mediació en el conflicte han estat fonamentals per al desenvolupament d'aquesta disciplina. A Anglaterra i als Estats Units, el desenvolupament dels sindicats i l'agitació social generada al començament del segle XX van propiciar un interès polític i acadèmic per la investigació, moltes vegades afavorida pels mateixos empresaris, pels governs i els instituts d'estudis especialitzats en qüestions laborals. Per tant, les relacions laborals no només esdevenen un objecte d'estudi, sinó també una disciplina universitària reconeguda, fet que contribueix a la generació de publicacions especialitzades i a la creació d'associacions professionals, com l'IRRA (Industrial Relations Research Association, fundada el 1948; Lallement, 1996).

A l'Europa continental, les relacions laborals no han tingut el mateix estatut que en l'àrea anglosaxona. Aquest objecte d'estudi ha estat compartit i fragmentat entre diferents disciplines, com la sociologia, l'economia, la psicologia social, el dret i la ciència política. I per això els enfocaments i les perspectives, així com la seva organització acadèmica, han estat diferents. Encara que amb un diàleg cada vegada més important entre les diferents disciplines.

En aquest mòdul abordarem l'estudi de cinc apartats. En el primer explorarem breument el debat entre conflicte i consens, així com els diferents enfocaments teòrics en els autors clàssics de la sociologia (Marx, Durkheim i Weber). En el segon apartat tractarem ja l'emergència d'una teoria específica sobre les relacions laborals en el període d'entreguerres. En el tercer abordarem la consolidació teòrica de la teoria de sistemes de relacions laborals i les crítiques que va rebre entre els anys cinquanta i vuitanta. En el quart apartat estudiarem les

formes d'interacció i les funcions dels actors col·lectius (sindicats, empresaris i estat). I finalment, en el cinquè apartat, analitzarem les aportacions i crítiques recents en les teories de relacions laborals.

Objectius

Els objectius que l'estudiant ha d'assolir amb aquest mòdul didàctic són els següents:

1. Obtenir una visió general del desenvolupament de la teoria i idees sociològiques sobre les relacions laborals i el seu marc conceptual.
2. Conèixer les relacions entre institucions socials i mercat laboral, en particular veure com les institucions socials intervenen en les relacions de treball.
3. Tenir una visió sobre les relacions de conflicte i pacte, la funció de les normes i el paper dels actors socials, com són els representants dels treballadors, els representants dels empresaris i les autoritats públiques.
4. Obtenir una visió general de les característiques dels actors de les relacions laborals, dels sindicats, de les associacions empresarials i de l'estat.
5. Conèixer una caracterització dels tipus d'associacions empresarials i de les diferències en la lògica de la seva acció com a patrons i emprenedors.
6. Saber analitzar les funcions de legitimació, d'integració i de coordinació que té l'estat en els sistemes de relacions laborals.
7. Finalment, també tenir una perspectiva de les transformacions de les relacions laborals i de les aportacions teòriques i conceptuals recents.

1. Breu perspectiva històrica de les teories

El fet singular més rellevant del debat és que la teoria sociològica de les relacions laborals ha estat subjecta, d'una banda, al domini de les teories del conflicte i les teories del consens, i d'altra banda, a la qüestió de l'ordre social. Aquestes tres qüestions, **ordre**, **conflicte** i **consens**, han ocupat un lloc molt important en les primeres etapes del desenvolupament d'aquesta matèria. I a més, les teories han estat marcades per una crítica al paradigma econòmic clàssic, que ha considerat al mercat de treball com un altre qualsevol, oblidant el paper de les institucions socials. La crítica de la sociologia es distingeix perquè subratlla la importància que tenen les institucions socials en l'activitat econòmica i laboral.

Manifestacions del conflicte

El conflicte en les relacions laborals revesteix diferents formes manifestes o latents. Expressió d'això són les actituds cap al treball, la rotació, l'abandonament, l'absentisme, el sabotatge, la resistència al rendiment, la retirada de la cooperació i la vaga.

El conflicte en la sociologia s'ha intentat explicar mitjançant la seva classificació en dos grans grups de teories: les del consens, vinculades al corrent teòric del funcionalisme, i les del conflicte, vinculades al corrent marxista. Tanmateix, aquesta classificació és avui clarament insatisfactòria, no només per la seva rigidesa esquemàtica, sinó també perquè tampoc no explica amb claredat les aportacions del *funcionalisme conflictivista*, ni altres perspectives com l'interaccionisme.

Amb tot, en la teoria social s'observa una constant de fons: el problema de l'ordre i de la integració social. Com a resposta o solucions a la qüestió de l'ordre i la integració s'acostumen a oferir dues sortides:

1) La primera, s'inspira en el pensament de Rousseau, que presenta una imatge d'harmonia de la societat, en la qual la integració és el resultat del consens dels seus elements, i que influeix la concepció teòrica de la sociologia funcionalista (Durkheim, Parsons, Dunlop, entre altres autors). Els trets bàsics d'aquesta perspectiva són: la concepció de la societat com un sistema estable d'elements, la funcionalitat de cada element, l'existència d'equilibris entre els elements i el consens entre tots ells per al manteniment de la societat. Per tant, en aquesta perspectiva el conflicte es converteix en un fet rupturista, disfuncional, encara que de caràcter passatger.

2) La segona concepció pren la imatge de la discòrdia social. En aquesta la integració només és possible per la via de la coacció i correspon amb el model de pacte social presentat per Hobbes. Els seus principals arguments són: la societat està en constant canvi, la societat està integrada per elements contradictoris que contribueixen al canvi social, la idea de la coacció d'alguns elements dominants sobre altres per a mantenir l'ordre social. Per tant, el conflicte es pren com un fet ineluctable i necessari per al funcionament de la societat i particularment de la societat industrial. Aquesta línia argumental la trobem en autors com Marx i Weber en l'àmbit de la sociologia.

En altres paraules, podem prendre inicialment aquesta classificació en dues concepcions en la qual s'han inspirat diverses teories sociològiques diferents. De fet, ha estat tradicional en la teoria de les relacions laborals parlar de dues de grans mirades o perspectives. En la primera mirada, de caràcter funcionalista, el consens seria la característica dominant de la relacions laborals, el conflicte és merament conjuntural. El seu origen és difús, múltiple i no està vinculat necessàriament a la lluita de classes. El sindicalisme es concep com una institució de mediació entre els treballadors, els empresaris i l'estat. La negociació col·lectiva s'entén com una institució de cooperació alternativa a la vaga i, com a perspectiva general, accentua la idea d'equilibri general com a característica bàsica dels sistemes de relacions laborals.

En la segona mirada (o perspectiva marxista) trobem una interpretació oposada. La característica bàsica de les relacions laborals és el conflicte, que té un origen estructural.

L'origen estructural del conflicte està relacionat amb la desigualtat social, la asimetria de poder entre capital i treball i amb la lluita de classes. Però el focus concret d'aquest conflicte rau en el procés de control i conversió de la *força de treball* en *treball efectiu* (rendiment). El sindicalisme té un paper contradictori perquè està subjecte a la pressió de dos vectors: el desordre i la regulació, que són reflexos del conflicte i del pacte. La negociació col·lectiva s'entén com un procediment per a resoldre temporalment el conflicte. I com a perspectiva general s'entén que l'equilibri de les relacions laborals és precari.

Els enfocaments del consens i el conflicte en les relacions laborals

	Consens	Conflicte
Característiques relacions laborals.	La característica de les relacions laborals és el consens. El conflicte no és conjuntural.	El conflicte és estructural entre capital i treball. Permanent.
Origen conflicte laboral	El conflicte és divers.	Conversió força de treball en treball efectiu, en rendiment. Focus conflicte en el procés de control del treball.
Origen conflicte en la societat	No està vinculat necessàriament a la lluita de classes.	Lluita de classes, propietat privada del capital.
El sindicalisme	No està necessàriament lligat al conflicte. Les estructures de poder restringeixen l'acció sindical al marc normatiu.	Els sindicats estan sotmesos a dos vectors: el desordre i la regulació. Límits a les funcions del sindicalisme.
Negociació col·lectiva	La negociació col·lectiva i la cooperació són alternatives a la vaga.	La negociació col·lectiva és un procediment per a resoldre temporalment el conflicte.
Perspectiva general	Fa atenció en l'equilibri, la legitimitat institucional i la distribució de funcions dels actors.	L'equilibri en les relacions laborals és precari. Aporta una visió dinàmica.

Avui aquestes dues perspectives enteses de forma oposada resulten insuficients perquè entre el funcionalisme i el marxisme s'ha anat registrant un diàleg teòric que ha generat noves interpretacions de síntesi (vegeu Dharendorf), tal com veurem més endavant.

Les teories del conflicte i el consens s'entenen millor en el seu context històric i no només de forma abstracta. És per això que optem per una explicació seguint un ordre cronològic, però sense perdre el fil argumental que ens proporcionen les diferents teories. En el desenvolupament de la Teoria de les Relacions Laborals podem distingir quatre etapes històriques: 1) Entre 1870 i 1914 on es troben els orígens teòrics sociològics; 2) Etapa que correspon al període d'entreguerres (1919-1939), on ja apareix una teoria específica de relacions laborals; 3) Etapa que podem qualificar de consolidació teòrica i es correspon amb l'etapa de postguerra fins a les transformacions recents (1950-1980); 4) Etapa que aborda les transformacions recents.

Lluita de classes

La noció de lluita de classes en el pensament marxista proporciona consciència, identitat i cohesió de classe davant el capital.

1.1. Orígens de les teories de relacions laborals: 1870-1914

En la majoria dels països occidentals, els sistemes de relacions professionals es desenvolupen juntament amb la revolució industrial entre els segles XVIII i XIX. No hi ha un model únic, la industrialització dóna lloc a diferents models. Amb tot, respecte a Europa i els Estats Units, el moviment sindical s'inicia a partir d'obres qualificats (com els tipògrafs), que tracten de defensar el coneixement de l'ofici, la professió, els fluxos d'entrada i aprenentatge de l'ofici. Aquestes associacions professionals corporatives no solament tenien com a finalitat la millora de les condicions de treball, sinó també tenien la creació de

mecanismes de protecció col·lectiva, com els auxilis d'ajuda mútua, les caixes d'atur, assegurances de jubilació i la creació de caixes de resistència per front als períodes de vaga, etc., i es finançaven amb aportacions fetes pels mateixos treballadors. Els autors clàssics de la sociologia, com Marx, Durkheim i Weber, posen en relleu que la modernització i la industrialització fan caure els lligams col·lectius de les societats tradicionals, dels grups familiars, de les relacions de parentiu, amistat i veïnat fundats sobre la comunitat local i les corporacions professionals.

Aquesta etapa es caracteritza per allò que podem denominar com a *capitalisme salvatge*, que consisteix en la corrosió de les institucions socials tradicionals pel poder i la lògica del mercat. En aquesta etapa amb prou feines hi ha institucions socials de regulació del mercat de treball; només una minoria, el "sindicalisme exclusiu" dels treballadors d'ofici, obté alguns avantatges contractuals gràcies al seu poder de control sobre el procés de producció i sobre els temps de producció. Per tant, les relacions laborals tenen un enorme desequilibri de poder polític i institucional entre les classes dominants i les classes subordinades. En general, el mecanisme del manteniment de l'ordre social és duu a terme fonamentalment a través de la repressió de l'incipient moviment obrer. La resposta a això és la seva radicalització i l'extensió d'ideologies com l'anarcosindicalisme als països llatins i el socialisme revolucionari al centre d'Europa.

1.1.1. Els autors clàssics davant de les relacions laborals

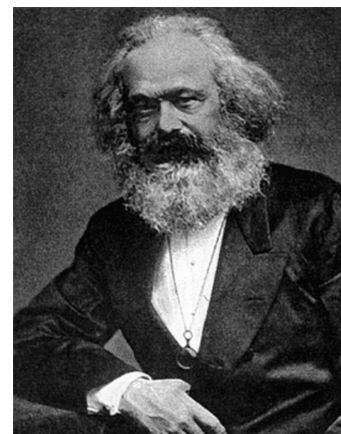
El sindicalisme i la qüestió de les relacions laborals és present a l'obra dels autors clàssics de les ciències socials. Karl Marx i Frederich Engels tracten la qüestió sindical com un dels grans esdeveniments sociopolítics contemporanis. Tanmateix, el sindicalisme apareix com un fet contradictori i desvalorat. Contradictori, en primer lloc, perquè el proletariat és el subjecte històric del canvi revolucionari per a assolir la societat comunista, esdeveniment que d'altra banda forma part d'un procés ineluctable. I desvalorat, en segon lloc, perquè per a una part de la tradició marxista convé que el vertader poder revolucionari i subversiu del proletariat sigui fora de les organitzacions sindicals de l'època. Aquestes tenen una orientació fonamentalment economicista i no tenen una consciència política, són organitzacions de l'*aristocràcia obrera*: de treballadors qualificats d'ofici i, per tant, en molts casos es tracta de sindicats l'afiliació dels quals és restringida. Lenin en particular, assenyala en "Què fer?" que els sindicats han d'estar subordinats al partit, com a avantguarda del proletariat. És a dir, en aquesta determinada tradició marxista el sindicat és una mera corretja de transmissió del partit per a connectar i mobilitzar les masses. Aquesta concepció contradictòria i desvalorada ens ajuda a entendre per què la teoria marxista específica sobre les relacions laborals, es desenvolupa tardanament (vegeu Richard Hyman, 1978).

Lectura recomanada

Una lectura clàssica sobre aquesta matèria és la següent:
E. Durkheim (1893). *La división social del trabajo*. Madrid: Akal.

Lectura complementària

Per a una visió del paper de l'estat en les relacions laborals es pot consultar la magnífica obra següent:
Colin Crouch (1996). *Relazioni industriali nella storia politica europea*. Roma: Ediesse.



Karl Marx

D'altra banda, en aquesta primera etapa, la sociologia tractava d'oferir una alternativa analítica diferent a aquella que llavors ofería l'economia clàssica, que considerava al treball com un factor més de producció i per tant tenia un tractament "tècnic", sense considerar el seu vessant humà ni de relacions socials. Aquesta visió clàssica considerava el mercat de treball com un altre mercat qualsevol, on s'interrelacionen preus (salaris) i quantitats (ocupació) que tendien a un equilibri general, sense considerar el paper dels agents ni de les institucions socials.

L'obra d'Emile Durkheim (1987), publicada per primera vegada el 1893, s'emmarca singularment en aquest context, en el qual l'esmentat autor entén que les corporacions o organitzacions professionals constitueixen una forma de defensa de la societat davant de l'efecte corrosiu del mercat sobre les institucions tradicionals de solidaritat, sobre els llaços i vincles socials. Entre l'últim terç del segle xx i fins al final dels anys vint es gesta una reacció social enfront del principi del mercat com a institució autoregulada. El desenvolupament del capitalisme i la industrialització ha suposat un important procés de mobilitat geogràfica de la població, el desarrelament de les persones respecte a la comunitat local i la ruptura de les xarxes socials que en les societats tradicionals proporcionaven la cohesió social. Per tant, el problema que planteja la divisió del treball en les societats modernes és l'individualisme, l'aïllament i la ruptura dels llaços comunitaris i familiars.

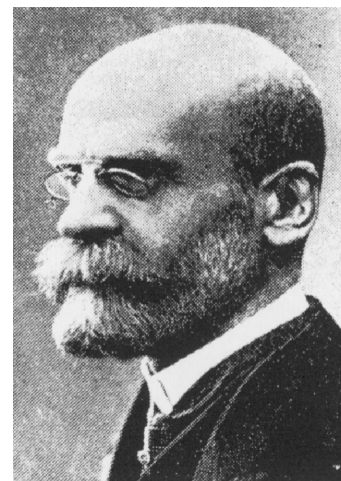
La industrialització porta un procés de mobilitat geogràfica i concentració de la població en àrees urbanes, la qual cosa trastoca l'antic ordre rural i local: les velles formes de solidaritat entren en declivi amb la industrialització. La **solidaritat mecànica** és substituïda per la **solidaritat orgànica**. Però també la societat es fa cada vegada més interdependent a través de la divisió social del treball. La nova forma de solidaritat que emergeix amb l'industrialisme és la **solidaritat orgànica**, recolzada en grans institucions, com l'estat, els partits polítics, les associacions empresarials i els sindicats.

En poques paraules, la resposta teòrica de Durkheim davant de la dissolució dels vincles de solidaritat i cohesió social que representa el capitalisme es pot resumir en dos punts:

1) Entén aquest autor que el paper de les corporacions intermèdies, com són les associacions professionals, és enfortir precisament la solidaritat, mitjançant la capacitat institucional de les associacions professionals d'administrar la pràctica dels seus membres de base, dels afiliats als sindicats d'ofici, proporcionar un codi ètic i establir responsabilitats davant de la societat. D'aquí es deriva

Codis del treball artesanal

El treball d'oficis artesanals es distingia per l'existència d'un codi moral i ètic en l'acompliment de les tasques.



Emile Durkheim

una interpretació del sindicalisme com una institució amb valors ètics i morals, que ha tingut una singular influència en el moviment socialista i en el moviment cristià.

2) Entén Durkheim que l'individualisme suposa la pèrdua d'identificació amb els valors col·lectius, la qual cosa condueix a situacions d'anomia o falta de normes. Per tant, suggereix construir una moral laica capaç de relligar la societat i evitar la seva disgregació. El dret i la moral laica té per objecte l'èxit de la *justícia social*. Aquesta noció de *justícia social* és una fórmula de regulació de l'antagonisme entre capital i treball per a evitar el conflicte.

En altres paraules, Durkheim tracta d'evidenciar que la divisió del treball no genera per si sola solidaritat orgànica, malgrat que l'esmentada divisió del treball suposa una interdependència funcional entre les diferents activitats professionals. Al contrari, la divisió del treball en el capitalisme pot generar desordre i ruptura de la cohesió social. En aquest sentit, l'obra de Durkheim constitueix una crítica a la visió de l'economia clàssica i a l'utilitarisme, i en particular es tracta d'una crítica oberta al mercat com a dissolvent dels llaços comunitaris.

Per tant, la desarticulació social provocada pel mercat va suposar accentuar les diferències socials entre 1879 i 1929. La desocupació i la pobresa són expressions d'això. Així mateix, les crisis de 1913 a 1920 i la gran crisi de 1929 estan associades a la desarticulació social, al domini del mercat sobre les institucions socials i a la subordinació de la societat a l'economia. La gran ficció de l'economia clàssica és precisament convertir el treball en una mercaderia: desposseir el treball de la subjectivitat i la voluntat de l'home. Així el treball-mercaderia constitueix un factor més de la producció, fet que suposa una operació abstracta mitjançant la qual se separa l'home del seu propi treball. Com ens suggereix Marx, cosificar o reificar el treball suposa l'alienació de l'home. Al contrari, la proposta teòrica de Marx consistiria a distingir entre *força de treball* i *treball*. La idea de *força de treball* suposa considerar la voluntat i la subjectivitat de l'home, mentre que *treball* està associat a treball efectiu i rendiment. És per això que, per a convertir la força de treball en treball efectiu el capital necessita una organització del treball, una disciplina laboral per extreure rendiment per la força de treball.

A Max Weber trobem una noció pessimista sobre el treball. La *racionalització* capitalista del treball comporta la seva creixent divisió i fragmentació, així com la seva submissió a pautes normatives i burocràtiques. Les bases de l'esmentada racionalitat són el càlcul, la mesura del rendiment i el control del treball. La modernitat suposa una tendència cap a la racionalització i subordinació del treball al control del capital. El treball està enclòs tràgicament a la "gàbia de ferro" normativa propiciada per l'organització científica del treball (taylorisme), que és una forma de dominació tècnica. La tècnica i la ciència avancen sota la mateixa lògica de la producció en massa: la racionalització és inevitable en les societats de masses. Com també serà inevitable el creixement de les organitzacions i corporacions professionals i els seus mecanismes de "tancament

El Tractat de Versalles

Va ser signat també per Espanya el 1919, amb el qual es converteix en un dels membres fundadors de l'OIT. Però la negociació col·lectiva estava encara poc estesa. Aquell any es va formar la Comissió de Treball per pacificar els conflictes laborals de Barcelona. Aquesta experiència pilot va servir d'avançada per a actuacions similars, incloent el sistema de comitès paritaris conjunts, que es van anar fent càrrec de la formulació i control dels nivells salarials i de les relacions laborals.

Lectura recomanada

B. Martín (1992). *Los problemas de la modernización. Movimiento obrero e industrialización en España*. Madrid: MTSS.

social" per a defensar els privilegis dels grups professionals davant del mercat. Des d'aquesta perspectiva, el dret apareix com un mitjà de dominació política, però també de defensa dels interessos organitzats de les corporacions professionals davant del mercat i l'estat. En la perspectiva weberiana l'adveniment del "capitalisme organitzat" i de la burocratització del món serà un procés ineluctable.

En poques paraules, durant aquesta primera etapa tenim els fonaments teòrics generals que qüestionen i critiquen la interpretació de l'economia clàssica sobre el treball i el mercat, però encara, en aquest període històric, no tenim una teoria específica sobre les relacions laborals. Aquesta començarà a sorgir després de la Primera Guerra Mundial, quan també es donen els factors institucionals propicis, com serà el reconeixement del dret de negociació col·lectiva en alguns països i el tripartisme afavorit amb la fundació de l'Organització Internacional del Treball (OIT) el 1919.

2. Les teories en el període d'entreguerres (1919-1939)

L'etapa de l'emergència d'una teoria especialitzada en les relacions laborals, abraça aproximadament els anys vint i trenta del segle XX. En aquesta etapa d'emergència de la teoria podem destacar tres escoles o corrents, resumits a la següent taula, en la qual esmentem els principals autors i els conceptes centrals de les seves teories.

Resum del període d'emergència de la teoria, 1920-1950

Corrents i escoles	Autors principals	Conceptes centrals
Escola d'Oxford	Alan Fox, Alan Flanders, Hugh Clegg Otto Kahn-Freund	Reglamentació Regulació conjunta Autonomia de les parts Dret viu
Escola de Wisconsin	J. R. Commons, Selig Perlman	Institucions socials/mercat Sindicalisme
Escola Relacions Humanes	Elton Mayo, J. L. Moreno, Roethlisberger i Dickson	Integració, participació, grups informals, valors compartits, interessos comuns

Com ja hem vist anteriorment, l'emergència d'una teoria específica té lloc a Anglaterra i els Estats Units. El matrimoni Webb, estudiosos de la qüestió sindical i autors d'una important obra, *Industrial Democracy* (1897), proposa una definició dels sindicats com una associació permanent dels assalariats amb l'objectiu de mantenir o millorar les seves condicions d'ocupació.

Per als Webb el sindicalisme contribueix directament a la imposició de la democràcia als tallers, a més de la seva extensió sobre el conjunt de l'economia. Tres mecanismes participen en aquest procés d'extensió de la democràcia: les assegurances mútues, els convenis col·lectius i la reglamentació del treball per via legal. Les assegurances mútues garanteixen la cobertura de determinats riscos (accidents laborals, desocupació i d'altres) i poden permetre als treballadors la millora de les condicions de treball i d'ocupació. Els convenis col·lectius no tenen només una funció defensiva, també poden constituir una via per a negociar regles de fixació dels salaris, jornada i altres matèries. Però sobretot, l'acció dels sindicats suposa per a l'empresa un continu repte per a innovar i millorar la seva eficiència. I la reglamentació laboral, per la via política, servirà per a generalitzar la protecció i la millora de les condicions de l'ocupació. Aquesta obra pionera tindrà una influència important en dues altres escoles: la d'Oxford i Wisconsin.

2.1. Teories pluralistes: Escola d'Oxford

L'origen d'aquesta escola se situa a l'Anglaterra dels anys vint i està vinculada a l'estudi dels sindicats que es troba a la voluminosa obra, ja citada, del matrimoni Webb. El focus d'atenció d'aquesta escola és la forma **d'organitzar i conduir el conflicte**, l'estudi de les normes de regulació del treball, els procediments de negociació i les formes de regulació col·lectiva.

A l'Escola d'Oxford se la coneix també com a *perspectiva pluralista*. El seu significat és doble:

1) Un, com a ideologia; el pluralisme es refereix al reconeixement d'interessos diferents i en conflicte. Però els interessos no són homogenis, no només entre capital i treball, sinó també els interessos poden ser conflictius al propi si del treball. Per tant, el pluralisme dels grups d'interès comporta una diversitat, no una homogeneïtat en els interessos de classes, com suggeria la interpretació marxista de l'època. Per tant, el pluralisme implica una interpretació de la representació dels treballadors en termes d'organitzacions de caràcter gremial, professional i de categories laborals diferents, sense que això comporti una unitat orgànica.

2) L'altre, com a perspectiva analítica entén que les relacions laborals són bàsicament relacions econòmiques basades en la negociació com a forma de regulació conjunta. Per tant, el conflicte d'interessos té arrels econòmiques i és conjuntural, temporal. El conflicte no és permanent ni estructural, com ho considera la perspectiva marxista.

Aquest enfocament pluralista ha estat considerat de to jurídic en la mesura que posa la seva atenció en qüestions de normes i reglaments del treball. Teòricament es nodreix del funcionalisme que apareix a l'obra de Durkheim, que apunta la importància que tenen les associacions intermèdies per a la cohesió moral de la societat. En el pluralisme també es troben certs principis de l'economia moral que es deriva de la visió del metodisme cristià, però això està guiat per una sèrie de valors, com la idea de justícia social i la idea d'equitat (Poole, 1991).

Quines són les aportacions singulars del pluralisme de l'Escola d'Oxford? Les aportacions d'aquesta escola es poden resumir succintament en sis punts:

1) Un primer element és l'existència d'un imperatiu moral com a obligació a comprometre's en la negociació, en la limitació del poder de les parts i a limitar el poder de l'estat.

2) En segon lloc, la negociació col·lectiva és un mètode de formulació de normes i de reglamentació de les societats modernes i pluralistes. En altres paraules, els processos de formulació de normes són clares limitacions normatives sobre l'acció. Les normes tenen el seu origen en premisses ètiques i morals, aquestes idees figuren a l'obra del matrimoni Webb i que ens recorda l'herència teòrica de Durkheim.

3) En tercer lloc, la negociació col·lectiva és també concebuda com un procediment dinàmic d'adaptació de les institucions a l'entorn canviant.

4) El quart lloc, la idea de llibertat d'acció dels grups d'interès i la correcció de la asimetria de poder entre capital i treball. D'aquí la importància del dret del treball com a **dret col·lectiu per a corregir les esmentades asimetries de poder**.

5) En cinquè lloc, el pluralisme, com a enfocament analític s'ocupa dels mitjans i procediments que garanteixen la llibertat i el contrapès de poders. És per això que l'objecte d'estudi principal és l'equitat i l'ordre en el nivell micro, la qual cosa s'aconsegueix a través de la negociació col·lectiva com a forma de regulació conjunta. És a dir, l'objecte d'estudi no és l'ordre general de la societat, com trobarem més endavant en l'estructural-funcionalisme.

6) En sisè lloc, el pluralisme també subratlla la importància de l'ètica i la moral laica com a condició necessària per a la cohesió social. Aquesta es vincula amb la idea de justícia social, que té les seves arrels en la moral i en la cultura, de manera que la negociació de salaris i condicions de treball es vincula amb valors d'índole superior, com són la citada justícia social i la noció d'equitat.

En definitiva, la negociació col·lectiva té com a finalitat combinar estabilitat social amb adaptabilitat i llibertat. L'èmfasi en la reglamentació, que trobem a l'Escola d'Oxford, li confereix cert paral·lelisme amb la teoria estructural-funcionalista de Dunlop, encara que també des de la perspectiva marxista s'ha reconegut que l'aspecte **reglamentista** és un tret essencial de les relacions laborals. El món del treball és ple de normes i d'institucions de regulació; fet que es tradueix en una àrea de necessari estudi de les relacions laborals que no es pot obviar.

D'altra banda, el pluralisme és alhora un tipus d'ideologia i d'enfocament analític acadèmic que ens permet comprendre millor la tradició i els costums de les relacions laborals britàniques, en la qual s'ha prevalgut històricament el paper de la negociació col·lectiva per sobre d'altres mètodes de reglamentació externa del treball, com les normes, reglaments i lleis de l'estat. Així mateix, aquesta visió ens ajuda a entendre la fragmentació de la representació basada en la lògica dels grups d'interès organitzats per oficis, categories laborals i professions, la lògica de l'autonomia de les parts, així com l'alt grau de descentralització de la negociació col·lectiva britànica.

De l'Escola d'Oxford s'han criticat dues qüestions. Les primera és l'excessiu èmfasi en la idea d'estabilitat i contenció del conflicte a través de les normes, obviant els processos a través dels quals es genera el conflicte. La segona crítica s'ha referit a l'excessiva afecció a les normes de procediment, mentre que ha relegat a un segon pla temes com el control del treball i la subordinació d'aquest al capital i als drets de propietat. Una resposta a la primera qüestió, al reglamentisme i l'estabilitat, la va oferir en els anys quaranta un altre autor d'aquesta mateixa escola pluralista: Otto Kahn-Freund.

Sociologia jurídica a l'Escola d'Oxford

Una important resposta a la referida crítica sobre el reglamentisme i l'estabilitat que se li fa a l'Escola d'Oxford la podem trobar en la noció de *dret viu* sorgida entorn dels anys quaranta. Otto Kahn-Freund (1987), posa en relleu que l'ordenació jurídica formal és inadequada per a regular les relacions entre els qui tenen el poder i els qui en manquen. Entén que el dret és una "tècnica de regulació del poder social". Aquesta definició presuposa una desigualtat, una asimetria de poders en les relacions entre empresaris i treballadors. L'ordenació jurídica presuposa relacions de subordinació, de comandament i obediència en funció d'un ordre social determinat. En aquest sentit, el contracte tendeix a ignorar aquesta subordinació, l'oculta darrere de la pantalla del contracte de treball en el qual supòsits iguals compren i venen força de treball. El contracte de treball és una "ficció" que oculta i distorsiona una distribució desigual de poder.

És per això que Kahn-Freund suggereix dos qüestions. Una, considerar el dret del treball com un dret col·lectiu per a mitigar les asimetries de poders que suposa el dret individual (encara que, de fet, el dret formal està impregnat d'aquesta lògica individualista, la qual cosa oculta habitualment l'autonomia de les parts (capital i treball) en l'aplicació del dret i en la generació de normes negociades pels agents socials). Dos, l'autor crida l'atenció en el terreny de les relacions laborals i no en l'aspecte jurídic i formal del dret. Suggereix que la interacció entre empresaris i treballadors, a partir de la seva pròpia autonomia, porta a formular codis de conducta i mecanismes de procediment per a portar a la pràctica aquest dret jurídic i formal o bé generar normes i regles per a situacions concretes a la pràctica quotidiana de les relacions de treball.

En altres paraules, les relacions laborals no són merament relacions jurídiques i formals entre individus, són relacions col·lectives que sorgeixen mitjançant la creació espontània d'un poder social per part dels treballadors i com a mitjà de contrapès al poder normatiu

Otto Kahn-Freund

El professor Otto Kahn-Freund es va veure obligat a fugir del nazisme a Alemanya. El 1933 va haver de deixar el seu càrrec de jutge per una modesta plaça d'estudiant de Lleis en la London School of Economics. Però aquest dramàtic transvasament va permetre que dugés a terme una simbiosi entre dues cultures jurídiques tan distants, com són la continental i l'anglosaxona: va revolucionar l'estudi del dret a la Gran Bretanya gràcies a la seva formació sociològica i jurídica.

i decisor de l'empresari. Per tant, a través de les normes negociades, dels costums i hàbits es genera el dret viu, que constitueix un contrapès del dret formal. Aquest dret viu és una forma de dret col·lectiu que permet atenuar les desigualtats de poder entre empresaris i treballadors. A la pràctica de les relacions laborals aquest dret viu té un caràcter dinàmic, que depèn de la interacció entre empresaris i representants dels treballadors, però també de la intervenció dels grups informals. Aquest dinamisme del dret viu és especialment significatiu en l'experiència de les relacions laborals britàniques, en què el conveni col·lectiu es desenvolupa per camins extrajurídics. El *common law* només marca les pautes i principis d'actuació. A la Gran Bretanya, les relacions laborals s'han desenvolupat al marge dels Tribunals de Dret. Des del segle XIX el sindicalisme britànic ha tingut certa aversió al sistema legislatiu, ha preferit arribar a acords basant-se en el principi de l'autonomia de les parts. Al continent, en canvi, el conveni col·lectiu i l'autonomia col·lectiva té caràcter normatiu, són fonts de producció de l'ordenació jurídica laboral en més o menys ocasions.

2.2. L'institucionalisme, l'Escola de Wisconsin

Les conseqüències de la industrialització també susciten nombroses reflexions dels professionals de les ciències socials als Estats Units. Els analistes més fecunds dels anys vint els trobem a l'escola de Wisconsin. Dos autors mereixen una especial atenció. Commons (1967) s'interessa a estudiar com la pràctica de l'acció col·lectiva és productora de normes, a més de regular les activitats de treball i estabilitzar els conflictes d'interessos. Però a diferència dels Webb, que eren socialistes, Commons era partidari d'un model de capitalisme populista, on el sindicalisme podia tenir un paper institucional i regulador del mercat de treball. Commons i Perlman (1962) sostenen l'argument que els mecanismes de mercat no produeixen per si mateixos resultats equitatius per als diferents grups de l'economia. L'economia capitalista comporta una falta d'equitat a causa de les diferències de poder de negociació dels diferents grups socials. L'acció col·lectiva pot fer possible les reformes socials si es pressiona sobre el poder legislatiu controlat pels rics. En aquest sentit, el sindicalisme com a grup de pressió pot fer possible l'èxit d'un ordre econòmic just i racional. Per tant, el conflicte i la pressió entre els diferents grups socials són els vehicles de la reforma i el progrés.

En aquest últim sentit, es pot considerar Commons com un dels pioners de l'economia institucionalista nord-americana i de l'estudi de la rutina, el costum i les lleis consuetudinàries com a font de regulació del contracte de treball.

En la terminologia de l'institucionalisme, les *institucions* poden ser definides com una construcció social que proporciona programes d'acció amb certa estabilitat i permanència i per tant proporciona al conjunt de la societat elements d'estabilitat, recursos i procediments regulats que fan previsible el comportament, la canalització i resolució dels conflictes mitjançant la negociació i una xarxa de normes consuetudinàries i formals. Aquestes institucions són resultat d'anteriors accions, de tradicions i costums històrics que expressen resultats d'anteriors processos de conflicte i pacte.

L'originalitat de l'enfocament d'aquesta escola institucionalista és el seu mètode d'aproximació inductiva, això és, l'estudi empíric dels usos i costums com a fórmules de regulació social. La recerca d'exemples que permetin formular regles, així com l'estudi de les formes d'acció col·lectiva com a font productora

de normes. Per tant, a partir de la descripció, de la narració i de l'estudi de casos elaboren formulacions teòriques d'abast mitjà. En aquest sentit un dels debats teòrics més importants en l'àmbit de la sociologia econòmica (que incideix de forma particular en l'estudi de les relacions laborals) és la discussió del paper del mercat i de les institucions socials. Aquest debat és essencialment una crítica a l'enfocament de l'economia clàssica i neoclàssica, avui d'especial rellevància.

En efecte, a partir dels anys vuitanta s'ha revifat el paradigma del mercat neoclàssic (i de l'individualisme competitiu), tant a través de les polítiques conservadores, com a través de l'àmbit acadèmic. En aquest marc de política neoliberal s'ha reviscut el debat entre l'economia i la sociologia, així com entre la *lògica del mercat* i la *lògica de les institucions socials*. Economia i sociologia parteixen de diferents perspectives d'anàlisi. L'economia convencional té cert caràcter predictiu, basat en la previsió de tendències a partir d'indicadors macroeconòmics. Aquesta perspectiva macroeconòmica es construeix a partir de l'agregació individual de dades i el seu enfocament d'anàlisi privilegiada és l'individualisme metodològic. En canvi la sociologia (i l'institucionalisme) ha abordat els mateixos problemes que l'economia convencional des de la descripció i l'explicació. Tant des de la sociologia, com des de l'institucionalisme, els fets econòmics són "fets socials". Per tant l'economia no es pot separar de la societat (Polanyi, 1989). És per això que per a l'institucionalisme el mercat és una institució inserida en l'"organització social" i no està separada d'aquesta.

2.3. Funcionalisme: l'Escola de Relacions Humanes

L'origen d'aquesta escola està també vinculat a una altra perspectiva acadèmica, a la sociologia industrial i de l'empresa, al funcionalisme nord-americà, i té com a punt de partida els estudis realitzats, entre 1927 i 1932, a l'empresa Western Electric de Chicago. La finalitat d'aquesta investigació era superar els problemes de rebuig dels treballadors a l'organització taylorista del treball, així com obtenir millores en la productivitat.

El tret distintiu d'aquest enfocament es pot resumir en tres punts: 1) Considera el conflicte com una qüestió patològica, disfuncional i exògena a l'empresa, que és una unitat d'interessos compartits entre capital i treball. 2) Les relacions humanes en el treball constitueixen una alternativa al sindicalisme mitjançant el foment d'una comunicació fluida, diàleg, programes de participació, implicació, repartiment de beneficis i altres incentius materials i simbòlics. 3) El foment de la dinàmica dels grups i altres aspectes informals de les relacions per a reparar els buits que deixen l'organigrama formal i jeràrquic de l'empresa.

És a dir, es tracta d'un enfocament micro, situat en l'àmbit de treball i de llocs de treball i amb una forta orientació empírica. Com a tècnica de gestió laboral es va expandir en els anys trenta fins a finals dels cinquanta, com una sèrie de receptes idíl·liques per a mitigar i reduir el conflicte laboral. Aquesta escola va comptar amb l'impuls del sector empresarial; justament per aquest motiu el

seu principal mecenes va ser Rockefeller. Els objectius de les relacions humanes consistien llavors a aconseguir la integració dels treballadors, oferir una visió "unitarista" i propiciar la participació en el treball.

La noció unitarista estava associada a la integració dels treballadors, significava impulsar la concepció de l'empresa com una comunitat d'interessos compartits entre capital i treball, per tal de crear una identitat comuna en relació amb els objectius de l'empresa. La idea de participació tenia llavors el significat de crear les condicions necessàries per a estimular la motivació i l'interès pel treball a través dels grups informals. És a dir, en certa manera es tractava de superar la visió mecanicista de l'organització taylorista del treball que fins llavors havien impulsat els empresaris i els enginyers.

La finalitat perseguida era, per tant, doble: reduir la conflictivitat i augmentar la productivitat. I per això a Europa aquest corrent va ser conegut com a **política de relacions humanes per a augmentar la productivitat** (Bolle de Bal, 1973, p. 33). La influència a Europa és tardana, després de la Segona Guerra Mundial l'escola de relacions humanes penetra acompanyada de l'organització taylorista del treball. Com a escola ha tingut una important influència en la formació i desenvolupament de l'estructura de comandaments intermedis en les grans empreses. Fins i tot, en certa manera, ha estat més una ideologia del liderat per als comandaments intermedis que una escola en el sentit acadèmic, tal com posen en relleu alguns dels seus crítics.

En el clima social i polític d'aquells anys també va trobar crítiques teòriques i resistències. Els sindicats van ser especialment crítics amb aquest enfocament, que té com a obra fonamental el llibre de Roethlisberger i Dickson, *Management and workers*, en el qual no hi ha cap línia dedicada al paper dels sindicats. La crítica dels sindicats s'ha referit al caràcter de "falsa democràcia" i de vaselina en la gestió laboral pel seu to paternalista i perquè eludeix el conflicte d'interessos, considera el conflicte com una variable exògena a l'organització del centre de treball i disfuncional en relació amb la construcció de l'ordre en el nivell d'empresa. A partir dels anys quaranta es posa de manifest la crisi d'aquest corrent, ja que no aconsegueix donar explicacions del conflicte d'interessos, de les diferències de valors i dels objectius de les parts, del treball i el capital.

Lectura complementària

Si esteu interessats a conèixer la polèmica de l'Escola de Relacions Humanes podeu consultar el llibre: M. Bolle de Bal (1973). *Sociología del trabajo*. Barcelona: Nova Terra.

L'Escola de Relacions Humanes es troba amb tres problemes: a) No explica el paper dels sindicats com a organització dels treballadors present dins i fora de l'empresa. b) No introdueix la idea de conflicte com una de les característiques de les relacions laborals i, per tant, tampoc no explica els fonaments del pacte. c) Limita l'anàlisi a nivell micro, sense aconseguir explicar l'articulació entre el nivell micro i el macro. No considera la vinculació entre el conflicte i les desigualtats de classe. És a dir, no té en compte l'estructura socioeconòmica.

En poques paraules, el fracàs d'aquesta forma d'aproximació del primer funcionalisme ha tingut un caràcter empíric i descriptiu, mancat d'un marc teòric i conceptual que permeti anar més enllà de les explicacions de nivell micro. Amb tot, aquesta perspectiva d'anàlisi va obrir les portes a la psicociologia com a disciplina acadèmica aplicada a l'organització del treball i de l'empresa, va descobrir la importància dels grups informals en el treball i va posar en relleu l'existència d'importants àrees de cooperació en les relacions industrials

en el centre de treball. En els anys vuitanta, autors marxistes com Burawoy (1989), han tornat a reconsiderar les aportacions d'aquesta escola a l'hora de tractar d'explicar el consentiment als mecanismes de control en el treball i les pràctiques de cooperació que han passat desapercibudes en les anàlisis marxistes.

3. Les teories de les relacions laborals després de la Segona Guerra Mundial

Després de la Segona Guerra Mundial podem considerar que es consoliden les teories de les relacions laborals i podem distingir tres grans corrents. **L'estructural-funcionalisme**, la teoria del qual ha estat dominant en les relacions laborals des de la dècada dels seixanta, així com el corrent crític conflictivista sorgit des del propi si del funcionalisme. El **corrent neomarxista**, com a crítica al funcionalisme i al mateix marxisme clàssic, que apareix a començaments dels anys setanta. I el tercer corrent, vinculat al pensament neoweberian i formulat en les teories del **neocorporativisme** a finals dels setanta i principis dels vuitanta. Per a cada un d'aquests tres corrents esmentem els principals autors i els conceptes centrals de les teories. Aquests tres corrents els podem resumir de la manera següent:

Taula 3. Resum del període de consolidació

Corrents	Autors principals	Conceptes centrals
Estructural-funcionalisme	Talcott Parsons, John T. Dunlop Crítics funcionalistes: Lewis Coser, John Rex.	Sistema Subsistema econòmic Subsistema relacions laborals Ordre, equilibri, estabilitat Xarxa de normes Regles de procediment Regles substantives Institucionalització del conflicte
Neomarxista Teoria de la Regulació	Harry Braverman, Richard Hyman, P. K. Edwards, Hugh Schullion. Aglietta, Boyer, Coriat i altres	Conflicte estructural Propietat, poder, relacions asimètriques capital/treball Conflicte/pacte Conflicte permanent Pacte temporal Regulació salarial fordista
Neocorporativisme	P. Schmitter, P. Kazanstein, Colin Crouch, W. Streeck, S. Berger.	Dominació legítim-racional Acció concertada Control reivindicacions Grups d'interessos Harmonització interessos Mediació i governabilitat

3.1. La teoria de sistema de relacions industrials

Amb aquest corrent de pensament, que es desenvolupa a partir dels anys cinquanta, podem dir que es **consolida la teoria** de les relacions laborals. Autors com Dunlop, Dharendorf, Rex i Coser han contribuït a això. Però sens dubte, l'obra singular i més important és la de John Dunlop, publicada per primera vegada el 1958. La seva teoria d'un sistema regulat va ser llavors una important contribució a la crítica de l'economia neoclàssica del mercat de treball durant els anys 50. Així mateix, aquesta influent obra ha contribuït a desenvolupar

noves actituds i mentalitats entre el sector empresarial per tal d'admetre el conflicte com a una funció positiva en la construcció de l'ordre, en el reconeixement d'interessos contraposats i en la negociació col·lectiva com a forma de gestionar el conflicte. Els supòsits teòrics dominants fins llavors (heretats de l'obra de Taylor i de l'Escola de Relacions Humanes) concebien l'empresa com una unitat tancada, que exclouïa els elements exteriors; l'organització empresarial era considerada com una suma d'individus amb interessos individuals i diversa, però no antagònica i que cooperen per a un mateix final i, a més, considerava el conflicte com un factor disfuncional en les relacions de treball.

Treball-mercaderia. Concepció del treball a l'escola neoclàssica

El 1932 Hick escrivia, a *La teoria dels salaris*, "quan un empresari contracta un treballador compra treball [...]. Un home més eficient ofereix més *treball* que un altre que ho sigui menys i en conseqüència rep un salari més gran" (citat per Albert Recio, 1988: *Capitalismo y formas de contratación*. Madrid: MTSS).

I continua recordant que la majoria dels textos escolars d'economia laboral assumeixen que el treballador ofereix quan l'empresari compra treball, amb la qual cosa es converteix en un *input* més.

El mèrit de **sistemes de relacions industrials** és que partint dels mateixos supòsits ideològics que el funcionalisme els desborda. Presenta una gran amplitud en el tractament de les relacions laborals i no com un àmbit aïllat, de manera que relaciona els subsistemes econòmic, industrial i polític amb el sistema general. Per tant, fa entrar, en la seva perspectiva analítica, l'estat, a més dels empresaris i sindicats. La incorporació de l'estat suposa introduir el concepte d'institució social reguladora sobre la pura lògica mercantil. A més, el camp de les relacions laborals passa a entendre's en el conjunt del país i en les comparacions entre països, així com en el transcurs temporal del desenvolupament econòmic. La seva proposta presenta una perspectiva espacial i temporal diferent i àmplia.

En altres paraules, les aportacions de Dunlop superen el funcionalisme. En primer lloc, perquè assenyala que el nombre més important de les relacions socials en la indústria és el seu cos de regles de conducta, i amb aquesta afirmació se separa de la insistència tecnològica que trobem a Taylor i de la visió de la psicociologia que trobem a Mayo. Ara l'obra de Dunlop proporciona una visió sociològica i jurídica. En segon lloc, perquè trenca les fronteres de l'empresa com a marc de les relacions laborals; obre un camp més ampli en el qual cal tenir en compte els imperatius tècnics, de mercat, el pressupostari i la distribució de poder. En tercer lloc, aquesta consideració de les relacions laborals més enllà de l'empresa fa entrar en l'escena l'estat, a més dels empresaris i representants dels treballadors i les seves organitzacions, la qual cosa comporta una mirada de les relacions laborals com a relacions col·lectives i no merament individuals. I la quarta significació d'aquesta obra és que intenta oferir un cos teòric, sistemàtic, sintètic i global en què es recullen els diferents aspectes de la realitat de les relacions industrials estudiats en l'àrea anglosaxona.

D'altra banda, cal recordar que en el moment de la seva primera publicació (1958), encara l'ortodòxia dominant pressuposava que el mercat de treball era com un altre mercat qualsevol, el treball un factor més de producció i el salari era considerat com el preu d'una mercaderia més. En aquest sentit l'aportació de Dunlop, es pot resumir en quatre punts:

- 1) La subordinació de l'economia a l'ordre social. Això suposa una primacia de la política sobre l'economia.
- 2) Entén que el mercat de treball és una institució regulada pels actors socials. La seva proposta de teoria de sistemes de relacions industrials representa un model d'institucionalització del conflicte, de control i límits de l'acció per als agents socials.
- 3) L'estructura jurídica i formal limita l'acció dels actors o agents socials.
- 4) Representa una ruptura amb el model dominant de l'economia ortodoxa liberal. D'aquesta manera Dunlop contribueix amb un model teòric a la regulació del capitalisme organitzat, administrat i racionalitzat.

El desenvolupament de la teoria de sistema de relacions industrials corre paral·lela amb els estudis d'economia laboral institucionalista nord-americana, amb el fil conductor que ens havien deixat J. R. Commons i S. Perlman en els anys vint i que en els cinquanta també segueixen estudiant altres economistes i sociòlegs, com es reflecteix a la influent obra de C. Kerr, J. T. Dunlop, F. Harbison i C. A. Myers *Industrialism and Industrial man*, que ens parla de la tendència cap a la **convergència** dels sistemes de relacions laborals sotmesos a les mateixes pautes de modernització. Les exigències estructurals que porten la industrialització i la modernització imposen un limitat nombre d'opcions i pautes als actors socials.

Conflicte i consens

Fins i tot, autors neomarxistes crítics, com Richard Hyman, reconeix que la contribució de John Dunlop ha permès superar la literatura descriptiva predominant fins al 1958, any en què es va publicar la seva obra. Per tant, contribueix a explicar l'ordenació jurídica i racional de les relacions laborals i els mecanismes normatius per a institucionalitzar el conflicte d'interessos; amb això se supera la visió reglamentista que oferia fins llavors l'Escola d'Oxford. En poques paraules, l'aportació de l'estructural-funcionalisme, ens mostra com *conflicte i consens* són les dues cares d'una mateixa moneda: són dos moments diferents d'un mateix procés. El conflicte no és permanent, com tampoc no és permanent el consens.

Un altre fet significatiu per a contextualitzar aquesta obra és el reconeixement dels sindicats en un sistema regulat de negociació i canalització del conflicte per vies institucionals. En la institucionalització del conflicte té una importància crucial la política del New Deal dels anys trenta, que a través de la negociació col·lectiva aconsegueix controlar i canalitzar l'onada de conflictivitat social derivada de la gran depressió nord-americana de 1929.

En la teoria de sistema de relacions laborals hi ha quatre qüestions les quals hem de tenir molt en compte:

- a) Els temes relatius a l'ordre i el poder en els quals s'emmarca l'acció, qüestió que la teoria hereta de l'obra de Talcott Parsons.
- b) Els principis generals del sistema de relacions industrials.
- c) L'estructura dels sistemes de relacions industrials.
- d) El context tecnològic, de mercat i de poder dels actors.

3.1.1. La primacia de l'ordre

En la concepció de l'ordre social i del poder, Dunlop es remet al seu torn a l'obra de Parsons *La estructura de la acció social*, publicada el 1937 enmig d'una gran crisi social. El significat d'aquesta obra és una resposta abstracta als problemes i desafiaments de la seva època. En particular, la crisi dels anys trenta posa en relleu una forta crítica a l'antiquat liberalisme vuitcentista, omnipresent en la ideologia dels països anglosaxons. La ideologia, el *laissez-faire*, de l'individualisme metodològic, iniciat per Adam Smith nega un paper al bé col·lectiu, el paper de les institucions socials en l'economia.

Precisament Parsons és crític amb la idea d'autoregulació i equilibri implícit que hi ha en la teoria liberal, segons la qual si els individus es limiten a actuar naturalment seran racionals i la societat serà automàticament estable i se satisfaran les necessitats individuals. Així se suposa en la ideologia liberal una presumpta harmonia social que es deriva de la idea que amb els interessos de cada un es construeixen els interessos de tots. Aquesta tesi liberal ja era contestada per l'esquerra i la dreta de l'espectre polític de l'època.

Per a Parsons aquesta visió de l'economia clàssica, basada en l'individualisme metodològic, implicava atomisme social, cosa que feia imprevisible la governabilitat, l'estabilitat i l'harmonia de l'ordre social. Per tant, la seva proposta per a superar la crisi del liberalisme de la seva època consistia en cinc elements que després reprèn Dunlop per a escriure la seva teoria: la qüestió de l'ordre, la noció de comunitat, els límits estructurals de l'acció, l'harmonia entre individu i societat i la noció de sistema social.

- 1) Primer, el problema central per a Parsons i Dunlop és l'**ordre social**, noció que ja es troba en els autors clàssics, com hem vist abans a Emile Durkheim particularment. L'ordre està vinculat a la ideologia, als valors i creences compartides pels actors. La ideologia compartida proporciona una identitat col·lectiva que contribueix a definir el paper i el lloc de cada actor dins del sistema. L'ordre està lligat a la integració social i a la idea de

contenir el conflicte mitjançant una sèrie de mecanismes que permetin als actors actuar dins del sistema. En altres paraules, l'ordre està associat al problema de la governabilitat.

2) Segon, la concepció de la societat com una **comunitat moral**, que propicia valors compartits, la qual cosa confereix a tots els seus membres uns valors comuns que perfilen una identitat col·lectiva.

3) Tercer, tot sistema té condicionants estructurals o imperatius funcionals que impliquen normes coercitives sobre l'acció; d'aquesta manera l'estructura institucional –de caràcter col·lectiu– pot coordinar els actes individuals mitjançant la coerció i la recompensa. Els esmentats condicionants estructurals constitueixen límits "objectius" de l'acció. En altres paraules, el que suggereix Parsons és que els imperatius funcionals controlen i posen límits a l'acció dels agents socials. Els actors s'han d'adaptar al sistema i al seu entorn, perquè els actors són alhora constructors de l'esmentat ordre normatiu, ja que comparteixen els valors generals del sistema.

4) Quart, el problema per a l'estructural-funcionalisme és aconseguir l'equilibri social, la recuperació de les institucions socials a partir de l'harmonia entre l'individu i la societat.

5) I cinquè, finalment, en la proposta estructural-funcionalista destaca la idea de *sistema social*, com a concepte que unifica i fa interdependent les diferents parts socials amb el tot. La unitat del sistema rau en les idees d'integració i equilibri general.

El sistema de relacions industrials és en realitat una part del subsistema econòmic (encara que a Dunlop apareix com independent), que al seu torn forma part del sistema general. Aquest sistema general imposa imperatius funcionals a tres estructures. L'estructura econòmica exerceix una funció adaptadora, amb una sortida de riqueses i ingressos per al sistema general. L'estructura política té com a funció aconseguir els objectius globals de la societat. La cultura ofereix patrons de valor, motivació i la seva funció és la preservació de la integritat dels valors del sistema.

Drets i deures laborals reconeguts a la Constitució espanyola de 1978

Reconeixement de l'acció sindical, article 7

Llibertat sindical, article 28.1

Limitacions de la llibertat sindical, article 28.1

Dret de vaga, article 28.2

Negociació col·lectiva, article 37.1

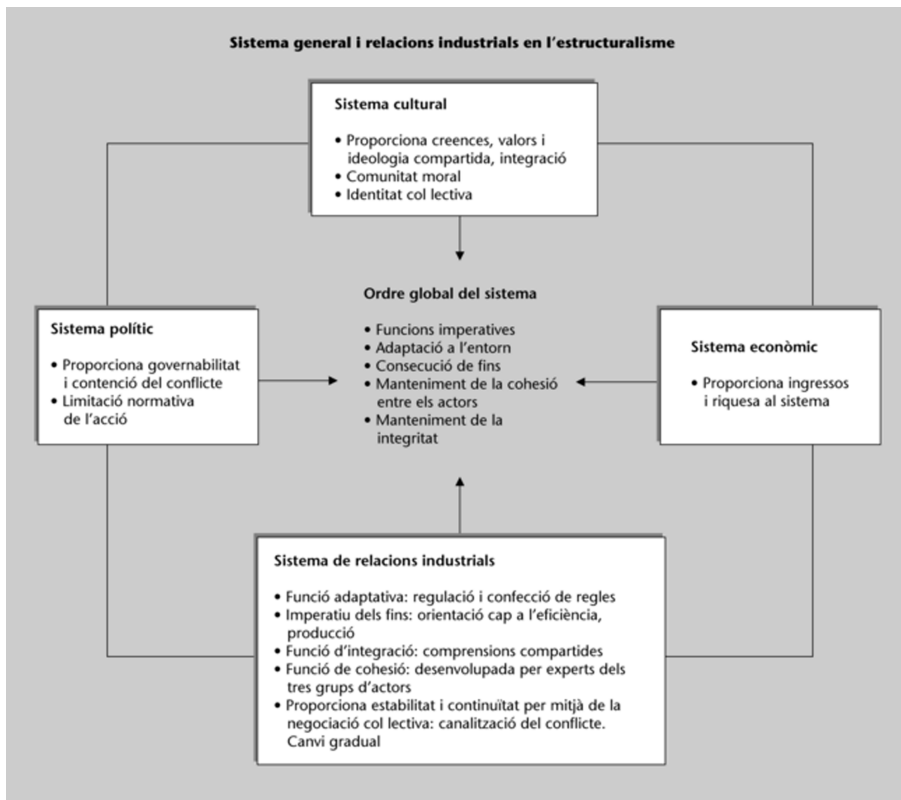
Mesures de conflicte col·lectiu, article 37.2

Limitacions del dret de vaga, article 55.1

Participació dels treballadors en la Seguretat Social i altres organismes públics, article 129.1

Participació dels treballadors en l'empresa, article 129.2

Participació dels sindicats en la planificació, article 131.2



L'acció dels agents socials està subordinada al principi d'ordre del sistema. Per tant, l'acció ha de discórrer dins del marc juridicoinstitucional de les relacions laborals. Els actors, així mateix, han de contribuir a la unitat del sistema de relacions laborals i a la unitat global del sistema general. La unitat del sistema està regida per funcions d'adaptació, que suposa regles de procediments i normes que posen límits a l'acció, que assenyalen drets, però també obligacions. És a dir, el marc jurídic i institucional pot gratificar els actors per les seves funcions i pels objectius reeixits; però els actors no poden qüestionar l'ordre, ni l'estabilitat del sistema. En altres paraules, el poder que serveix per a mantenir l'ordre general és una propietat del sistema general; és a dir, el poder és exogen al subsistema de relacions industrials. D'aquesta manera, s'oculta el litigi de poder entre els actors, així com les desigualtats de classes. Per tant, els actors no poden discutir l'ordre social. L'ordre social és extern al subsistema de relacions industrials. L'acció està subordinada a l'ordre, a la unitat del sistema.

3.1.2. Els principis generals del (sub)sistema de relacions industrials

Els principis del sistema de relacions laborals es poden resumir en quatre punts referits a 1) els actors, 2) els seus contextos d'actuació, 3) les seves funcions en l'elaboració de regles i 4) la ideologia del sistema com a valors compartits.

1) Els actors del sistema

L'obra de Dunlop pretén explicar un món modern i industrialitzat que ha propiciat l'aparició d'organitzacions. És a dir, en els anys cinquanta ens trobem amb una ruptura entre el món tradicional i el modern. El món modern és organitzat, és administrat i és regulat; amb actors socials col·lectius i individuals. Qualsevol sistema de relacions industrials té tres actors: **els obrers i les seves organitzacions; els empresaris i les seves organitzacions i les organitzacions governamentals**. Aquests actors estan organitzats jeràrquicament, no solament entre ells, sinó també internament.

"Los empresarios tienen responsabilidades a varios niveles para dar instrucciones (administrar), y los obreros en los niveles correspondientes el deber de seguir dichas instrucciones (trabajar). La jerarquía de obreros no implica necesariamente organizaciones formales; puede que afirmen estar 'desorganizados' en su lenguaje corriente, pero la realidad es que en la medida en que trabajan juntos durante un periodo de tiempo considerable, se constituye como mínimo una organización informal entre los obreros con normas de conducta y actitudes hacia la jerarquía de empresarios. Por ello, los obreros no están nunca desorganizados en una empresa permanente. La jerarquía formal de obreros se puede organizar en varios tipos de organizaciones competidoras o complementarias, tales como los consejos laborales, sindicatos y partidos."

J. T. Dunlop (1978, p. 30).

2) El context del sistema

Els actors d'un sistema de relacions industrials actuen en un context concret i determinat. L'esmentat entorn contextual és decisiu per a la formulació de les regles establertes pels actors. L'entorn on actuen els actors es defineix per tres elements: **a)** característiques tecnològiques del lloc de treball i de la comunitat laboral; **b)** pels imperatius del mercat i del pressupost que afecten els actors i, **c)** per la situació i distribució de poder en el conjunt de la societat.

Les característiques tecnològiques del lloc de treball, el primer element, condicionen la forma d'organització empresarial, influeixen en la jerarquia de supervisió i control del treball, en les qualificacions requerides per la força de treball. Però també el tipus d'activitat influeix en la composició i mida de la força de treball, així com en la mateixa organització empresarial, en la grandària de la unitat de producció, en la concentració de l'ocupació o en la seva descentralització, en l'estabilitat de l'ocupació, en la seva ubicació geogràfica, en el control de les mesures de seguretat i higiene, etc. Així mateix, aquestes característiques tecnològiques del lloc de treball i del producte influeixen en les formes de representació i organització dels treballadors. Per tant, les regles d'un lloc de treball es formulen a partir de les característiques específiques de la força de treball i els imperatius tecnològics i d'organització del lloc de treball.

John T. Dunlop

Va ser professor de la Universitat de Harvard i president de l'Associació Internacional de Relacions Industrials des de 1973 fins a 1976. Ha estat també secretari de Treball del Govern dels Estats Units entre 1975 i 1976. Ha estat també jutge en matèries de relacions laborals. Les seves principals obres són: *Wage determination under trade unions* (1944); *The theory of wage determination* (1957); coautor de *Industrialism and Industrial man* (1960), entre altres publicacions.

Per exemple, les regles poden estar associades amb la mida i l'organització d'una empresa. Així, com més gran és una empresa, més necessàries són les regles formals i més complexa és la xarxa de comunicació entre direcció empresarial i treballadors. La mida més gran d'una empresa comporta la necessitat d'un personal especialitzat en relacions laborals i amb dedicació exclusiva, una que representa l'empresa, i una altra, sindical, que representa els treballadors. Però alhora, l'entorn o context imposa també límits i restriccions a l'acció dels actors. Aquestes són limitacions estructurals sobre l'acció. Encara que, d'altra banda, els actors poden modificar el sistema general i el subsistema de relacions industrials interactuant amb el subsistema econòmic i el polític per les vies jurídica i institucional del sistema general.

El mercat de producte i les limitacions pressupostàries, el segon element, són també imperatius contextuals que influeixen en la formulació de les regles. Les variacions de la demanda, la posició de l'empresa al mercat, la seva situació de monopoli, oligopoli o la simple competència són imperatius que condicionen els marges i possibilitats d'actuació. El mateix ocorre amb les restriccions del pressupost de l'empresa. Ambdós condicionants, mercats i pressuposts, constitueixen un imperatiu per a la fixació de salaris i preus, jornada laboral, períodes de vacances, altres qüestions relacionades amb les condicions de treball i la fixació de regles. Per tant, un sistema de relacions industrials s'adapta al seu mercat i als imperatius pressupostaris.

La situació i distribució del poder en el conjunt de la societat, el tercer element, es tendeix a reflectir en el si del sistema de relacions industrials; el seu prestigi, posició i accés als diferents escalafons de l'autoritat dins del conjunt de la societat modelen i condicionen els sistemes de relacions industrials. Per tant, el poder de negociació dels actors és un reflex de la distribució del poder i de l'autoritat en el conjunt de la societat. Amb això, ens suggereix Dunlop, una vegada més, que el poder és una dada donada pel sistema general de la societat; el poder és extern al sistema de relacions laborals. La distribució del poder no la defineixen ni la negocien els actors.

En suma, amb la relació entre entorn i sistema Dunlop pretén suggerir un sentit dinàmic en les relacions laborals: d'adaptació a les variacions de l'entorn, a les diferències tecnològiques, de mercat i de relacions de força amb altres actors. I per això els actors s'enfronten contínuament als tres elements esmentats de l'entorn: la tecnologia, el mercat i el poder de l'ordre jurídic general. D'aquesta manera, qualsevol modificació en l'entorn, suposa també una modificació en les relacions entre els actors. Aquesta visió dinàmica tractava en aquells anys de superar la noció de sistema tancat i estàtic que ofería el funcionalisme de l'Escola de les Relacions Humanes.

3) Funcions de les regles

Les funcions del sistema de relacions industrials són quatre. La primera, la funció adaptativa, al·ludeix els processos de regulació i confecció de regles. En segon lloc, l'imperatiu de les finalitats suposa que les jerarquies orienten

l'acció cap a l'eficiència de la producció. En tercer lloc, la funció d'integració és exercida pels enteniments compartits i la ideologia comuna del sistema. I en quart lloc, la funció de cohesió social és exercida pels experts dels tres actors.

La formulació de regles que governin el sistema de treball ocupa un lloc central en els treballs de Dunlop: cada sistema de relacions industrials crea una complexa xarxa de regles amb la finalitat de governar el lloc de treball i la comunitat laboral.

"Las reglas del sistema se pueden expresar de numerosas maneras: las estipulaciones y programas de las jerarquía empresarial, las leyes de toda jerarquía obrera; las estipulaciones, decretos, decisiones, advertencias, u órdenes de los organismos gubernamentales; las reglas y decisiones de agencias especializadas creadas por las jerarquías de obreros y empresarios; negociaciones de convenios colectivos, y las costumbres y tradiciones del lugar de trabajo y de la comunidad laboral. Todo sistema particular de reglas pueden adoptar cualquiera de estas formas; pueden ser escritas, constituir una tradición oral, o una práctica costumbrista."

J. T. Dunlop (1978, p. 37).

L'objectiu normatiu dels actors és l'ordre; és a dir, establir normes per a regular l'acció dins del subsistema de relacions industrials. Aquesta visió normativista, ens torna a recordar l'èmfasi **reglamentista** que abans havíem ja llegit a l'Escola d'Oxford. Però hi ha una diferència fonamental. Ara, en l'estructural-funcionalisme, segons Parsons i Dunlop, les **normes estan supe-ditades a l'ordre global del sistema**. No hi ha diversitat de reglamentació com pressuposava el pluralisme que ens suggerien Flanders, Fox i Kahn-Freund, entre altres. El poder i l'ordre estan ubicats en la societat més àmplia i no en les relacions entre empresaris i sindicats.

La principal funció dels actors del subsistema de relacions laborals és l'establiment de regles. Les regles es defineixen com les obligacions i actuacions esperades dels actors socials, que al·ludeixen a drets i deures. Aquestes regles poden ser negociades, acordades informalment, o poden ser el resultat del costum i la tradició. Però les regles dels subsistemes de relacions industrials tenen un significat més concret i limitat: no afecten l'ordre general.

Seguint Dunlop podem distingir tres tipus de regles:

a) Regles de procediment, que serveixin per a negociar l'establiment de sistemes de normes de treball concretes. Aquestes regles de procediment ocupen un lloc central en les relacions de treball. Amb el transcurs del temps aquestes regles poden canviar amb les variacions de l'entorn i de l'estatus relatiu entre els actors. Aquestes regles de procediment distingeixen un sistema de relacions laborals d'un altre. Però aquestes regles de procediment també estan relacionades amb els imperatius tecnològics, del mercat i els pressupostaris. En la definició i administració de les regles de procediment tenen un paper central les autoritats públiques.

b) Regles substantives, que fan referència a les regles que governen les compensacions, les obligacions i actuacions esperades dels empleats, incloent-hi les regles disciplinàries i les regles que defineixen drets i deures. El contingut de les regles substantives varien enormement d'un sistema a un altre, especialment a causa dels diferents contextos tecnològics dels llocs de treball.

c) Regles per a decidir l'aplicació de normes en situacions concretes. Aquestes regles permeten establir criteris d'aplicació dels termes acordats o resoldre litigis en la interpretació del pacte.

Els experts o professionals exerceixen un paper important en l'elaboració de les regles, com pot ser l'establiment d'incentius sobre el treball, l'organització de la jornada laboral, la regulació de les hores extra, els convenis sobre antiguitat, l'avaluació dels llocs de treball i altres qüestions. La interacció dels experts que representen l'empresariat i els treballadors estableixen vincles que tendeixen a contribuir a l'estabilitat del sistema i a mantenir units entre ells els actors del sistema.

4) La ideologia del sistema de relacions laborals

La ideologia o grup de creences compartides pels actors constitueix el ciment que contribueix a mantenir unit o a integrar el sistema:

"La ideología del sistema de relaciones industriales es un cuerpo de ideas comunes que define el papel y el lugar de cada actor y que define las ideas de cada actor con respecto al cargo y función de los demás actores del sistema. La ideología o filosofía de un sistema estable comporta una congruencia o compatibilidad entre estas perspectivas y el resto del sistema."

J. T. Dunlop (1978, p. 38).

La ideologia del sistema de relacions industrials és compatible o similar amb la ideologia del sistema general. La industrialització suposa una coherència més gran entre la ideologia dels actors i la ideologia general de la societat, que imposa determinades pautes de modernització. Encara que cada sistema de relacions industrials conté la seva ideologia o entesa compartida entre els actors.

En resum, l'obra de Dunlop constitueix un intent de superar la perspectiva reglamentista de l'Escola d'Oxford i la perspectiva no conflictiva de l'Escola de Recursos Humans. Ofereix una visió més àmplia sobre la **interacció entre els actors, la formulació de regles segons el context dels actors, el paper de les institucions socials com a font de regulació de l'economia; el que suposa una primacia de l'ordre polític sobre el mercat.** Però també és una visió conservadora en termes d'**ordre i estabilitat**. No pot eludir el to jurídic que ja hem trobat abans a l'Escola d'Oxford, ni tampoc el to relativament estàtic que trobem en el funcionalisme. Aquest enfocament té dificultats per a captar els aspectes dinàmics de les relacions laborals, és a dir, les estratègies dels actors. Es tracta d'una visió ahistòrica que no explica el procés d'estructuració de les organitzacions, ni de les relacions de poder asimètriques que existeixen entre les organitzacions empresarials i els sindicats.

3.1.3. Les funcions del conflicte i la seva institucionalització

Una rèplica de la teoria conservadora de l'ordre que figura a l'obra de Parsons ens l'ofereix, el 1956, Lewis Coser (1961). Aquesta obra és important perquè representa una crítica (des de dins del corrent funcionalista) a la disfuncionalitat del conflicte com una patologia de les societats industrials. Així mateix, constitueix una crítica a l'Escola de les Relacions Humanes, que tracta al conflicte com una "malaltia social" destructiva que desequilibra l'ordre en el nivell micro, en el pla de l'empresa industrial. Al contrari, el conflicte a l'obra de Coser (1961, pp. 33-34) presenta funcions positives i necessàries per a la definició de les normes, de les regles i per a la construcció de l'ordre. El conflicte constitueix una forma de socialització, la qual cosa significa que els grups socials requereixen tant de l'harmonia com de la desharmonia, de la dissociació com de l'associació. Per tant, els conflictes en l'interior dels grups no solament són destructius, sinó que són la font de la construcció d'un nou ordre basat en noves regles resultants de la redefinició de situacions generades pel conflicte.

Tant el conflicte com la cooperació tenen funcions positives i negatives simultàniament:

"La ausencia de conflicto no debe tomarse como índice de la firmeza y estabilidad de las relaciones. Las relaciones estables pueden estar caracterizadas por una conducta conflictiva."

L. Coser (1961, p. 97).

En poques paraules, el conflicte té funcions positives sempre que no contradiguin els supòsits bàsics en els quals s'aferma la relació; tendeix a resultar positivament funcional per a l'estructura social.

"Tales conflictos propenden a posibilitar el reajuste de las normas y de las relaciones de poder dentro de los grupos, de acuerdo con las necesidades de sus miembros individuales o de los subgrupos."

L. Coser (1961, p. 173).

La concepció de Coser és més afí al marxisme, encara que no comparteix la idea que l'origen del conflicte és un fet derivat de la desigualtat que hi ha a l'estructura social. Aquest autor es basa en l'obra d'un altre autor alemany, Simmel, i posa en relleu les *funcions positives del conflicte*. Les seves principals proposicions són les funcions i efectes de connexió del conflicte; la funció del conflicte com a mecanisme de protecció del grup; la distinció del conflicte real i irreal; la funció del conflicte com a inductor del procés d'estructuració del grup i unificació de l'adversari:

Funcions positives del conflicte

Funcions del conflicte	Efectes
Funcions de connexió del grup	Unitat, identitat i límits del grup
Protecció del grup	Manteniment del grup, evitar dissolució
Real Irreal	Prové de frustracions. Alliberar tensions
Estructuració del grup	Grups tancats: eliminar elements que provoquen divisió Grups oberts: manifestació de discrepàncies
Unificació adversari	Ús de normes i reglaments comuns Poder de negociació

1) El conflicte té funcions de connexió per al grup. L'antagonisme exerceix una funció integradora, de manera que la discòrdia i la divergència es troben relacionades amb la unitat del grup; la qual cosa significa que el conflicte serveix per a establir i conservar la identitat i les línies frontereres dels grups socials. Per tant, el conflicte amb altres grups socials contribueix a establir i reafirmar la identitat del grup propi, així com a mantenir les seves fronteres entorn del món que l'envolta. El conflicte es distingeix de la idea d'hostilitat. En aquest sentit, el conflicte suposa una forma d'interacció social. Mentre que l'hostilitat suposa actituds i sentiments sense interacció social. L'hostilitat és una predisposició, però no condueix necessàriament al conflicte.

2) Funcions del conflicte en la protecció del grup. L'expressió d'hostilitat en el conflicte té funcions positives, perquè permet el manteniment de les relacions entre els membres del grup, i impedeix així la seva dissolució. Els grups necessiten evacuar la seva hostilitat per a no sentir-se desconcertats.

3) Conflicte real i irreal. Els conflictes reals són aquells que sorgeixen de la frustració de demandes específiques dins d'un marc de relacions. Mentre que els irreal són els que tenen per finalitat liberal una tensió específica.

4) La funció del conflicte en l'estructuració del grup. La situació de conflicte pot servir per a eliminar els elements que provoquen divisió i restablir la unitat del grup. Però no tots els conflictes són positivament funcionals; únicament ho són aquells que no contradueixen els supòsits bàsics sobre els quals s'estableix la relació (Coser, 1961; p. 91). Els grups oberts permeten una manifestació de la discrepància i del conflicte, fet que contribueix a crear salvaguardes per a no posar en perill el consens bàsic.

5) L'interès en la unificació de l'adversari. El conflicte introdueix una necessitat comuna entre els adversaris, i els sotmet al recurs de normes i reglaments per a governar la lluita. Els sindicats o les associacions empresarials desitgen que els seus adversaris actuïn amb les seves mateixes normes, per tant es pot arribar a desitjar tant la seva pròpia unificació com la de l'adversari. Aquest és un problema freqüent en les relacions laborals. Per exemple,

Societat postindustrial

Aquest terme apareix per primera vegada el 1969, a l'obra d'Alan Touraine, *La sociedad postindustrial*. Barcelona: Ariel. I després en la de Daniel Bell *El advenimiento de la sociedad postindustrial*. Madrid: Alianza Editorial. La tesi central és que la font del canvi estructural està en el coneixement. Les característiques distintives de la societat postindustrial són: a) el trànsit cap a una economia de serveis; b) una distribució ocupacional amb preeminència de la classe de professionals i tècnics; c) primacia del coneixement teòric com a font d'innovació i de govern.

la inexistència d'associacions empresarials en la petita empresa pot impedir la negociació d'acords per la simple falta d'un interlocutor organitzat.

Aquesta noció de conflicte és instrumental, la qual cosa suposa considerar l'existència de finalitats, valors i estratègies. En aquest sentit el conflicte respon a una conducta deliberada, racional i amb objectius precisos. Aquest tipus de conflicte instrumental cessarà quan els actors hagin trobat un mitjà, un acord o un pacte satisfactori per a assolir els seus objectius. Els arguments de Coser es recolzen en elements teòrics de la psicologia i de la sociologia. Encara que es pot matisar que el conflicte social no sempre es pot explicar utilitzant conceptes psicològics, per exemple, l'hostilitat i l'agressivitat no sempre són presents en el conflicte social; com tampoc no estan presents els elements afectius o impulsius. El conflicte social té lloc en el mateix procés social, i per aquest motiu molts sociòlegs rebutgen el reduccionisme psicològic del conflicte.

Un altre autor neofuncionalista, Rex (1981), connecta l'obra de Coser amb la de Dharendorf, publicada el 1957, a tall de crítica i contestació a l'estructural-funcionalisme. De fet, Dharendorf resumeix un diàleg teòric entre l'estructural-funcionalisme i el marxisme clàssic: pren elements d'ambdues teories. La comparació entre aquestes dues perspectives diferents intenta oferir-nos una nova teoria dialèctica entre el conflicte i la integració; de l'estabilitat i del canvi, de la coacció i el consens per tal d'explicar la desigualtat i la lluita de classes, així com la institucionalització del conflicte en el capitalisme avançat.

La institucionalització del conflicte en la societat postindustrial consisteix a reconèixer els interessos en conflicte. Aquest fet suposa un salt important respecte al debat dels anys trenta en relació amb el reconeixement dels sindicats i de la negociació col·lectiva. En aquest sentit, la perspectiva del neofuncionalisme radical o perspectiva *conflictivista no marxista*, com de vegades es denomina aquest corrent, admet teòricament la lluita de classes per interessos diferents. Aquesta lluita de classes constitueix el motor del canvi social. El canvi social depèn de l'envergadura del conflicte, és a dir, de la proporció d'individus implicats en ell. Així mateix, el canvi, està relacionat amb l'amplitud, importància i conseqüències del canvi estructural. Una altra qüestió que cal considerar és la violència del conflicte, que no depèn de les seves causes, del seu origen, sinó de la seva forma de manifestació ("de les armes que s'escullen"). La intensitat del conflicte depèn del grau d'organització; així, si les classes i grups socials en conflicte són organitzats disminueix el conflicte. Al contrari, si hi ha una multiplicació d'associacions i grups es tendeixen a multiplicar les zones de conflicte. La dispersió de la representativitat fa intermitent i ingovernable el conflicte. Al contrari, la reducció del nombre d'associacions, del nombre de sindicats i la concentració de la seva representativitat porta a la reducció de les zones de "combat del conflicte".

Sir Ralph Dharendorf

D'origen alemany i membre del parlament britànic, no és pròpiament un autor funcionalista; la seva obra és el resultat d'un diàleg teòric entre Marx i Weber, encara que alguns autors el classifiquen en aquest corrent només per comoditat en l'exposició teòrica i, finalment, perquè aquest autor està interessat en la qüestió integradora del conflicte i no realment en els seus aspectes de ruptura (vegeu en aquest sentit el llibre de Giner, 1974).

La institucionalització del conflicte està associada a la democràcia industrial i a la democràcia política que, a través d'una xarxa de normes i institucions socials, permeten aïllar i separar el conflicte industrial i econòmic del conflicte polític. La institucionalització evita l'efecte contaminació i la generalització del conflicte. Els mecanismes de regulació del conflicte permeten controlar les seves expressions, més que evitar les seves causes. És a dir, permeten transformar el conflicte en una lluita de classes controlada: la regulació del conflicte permet la integració en l'ordre social.

En poques paraules, els supòsits bàsics d'aquesta visió conflictivista (sobre la institucionalització del conflicte) emergent en els anys seixanta els podem resumir de la manera següent:

- 1) "La vida social és el resultat d'una interacció constant d'interessos, i l'interès és l'element bàsic de la conducta social de l'home.
- 2) El conflicte d'interessos domina la vida social i s'expressa en normes coactives, sistemes repressius i litigis de qualsevol gènere.
- 3) L'equilibri social és precari. Essencialment és un equilibri de forces, no un consens normatiu generat sense coacció.
- 4) El consens normatiu existeix com a expressió ideològica de les formes de repressió o explotació que exerceixen unes col·lectivitats sobre altres.
- 5) El conflicte social tendeix a la divisió de la societat en bàndols, classes, institucions i grups competitiu que lluiten pel poder (econòmic, polític, ideològic). L'ordre social depèn de la naturalesa d'aquesta lluita i del sistema de forces que s'estableix entre sectors dominants i dominats, és a dir, el conflicte mateix té una estructura.
- 6) La contesa entre els diversos sectors condueix al canvi, que és universal i permanent."

S. Giner (1974). *El progreso de la conciencia sociológica* (p. 169). Barcelona: Península.

3.2. La revisió crítica neomarxista

La revisió neomarxista està associada especialment a l'Escola de Warrick i els seus principals autors, de mitjan i finals dels anys setanta són Richard Hyman (1978, 1981) P. K. Edwards (1990) i Edwards i Schullion (1987), a més d'altres autors com Braverman (1975). Aquesta escola parteix d'una crítica a les teories funcionalista i estructural-funcionalista de les relacions laborals. Però també constitueix una crítica al marxisme tradicional i a la concepció leninista de les relacions laborals. En efecte, com ja hem comentat al principi d'aquest text, la posició marxista sobre els sindicats i les relacions laborals ha estat tenyida per una anàlisi política més que pròpiament sociològica. Aquesta visió ha estat dominant en el pensament marxista durant molt de temps, d'aquí la seva tardana aparició com una teoria específica de les relacions laborals.

Teoria de la regulació

Cap a mitjan els anys setanta també apareix un altre corrent neomarxista, que formula la Teoria de la Regulació (Aglieta, 1979). L'esmentat corrent intenta explicar les relacions entre institucions socials i economia en el model d'acumulació keynesià-fordista. Aquest corrent concep aquest model com una interrelació entre tres subsistemes interdependents (producció, estat del benestar i relacions laborals) que formen un tot o sistema general. Aquest corrent no el tractarem aquí.

3.2.1. Crítica a l'Escola d'Oxford

Una de les qüestions més interessants de l'anàlisi que fa Richard Hyman (1981, p. 41) és un balanç crític de la tradició acadèmica britànica i nord-americana sobre les relacions laborals.

En relació amb el pluralisme de l'Escola d'Oxford subratlla críticament la seva concepció reduccionista, circumscrita a l'estudi de les institucions de reglamentació del treball. Considerar l'estudi de les relacions laborals en termes de normes és massa restrictiu i suposa connotacions de valor. Per tant, la teoria pluralista d'Oxford no té una teoria sobre la interrelació i interacció dels actors o agents socials en termes de poder i interessos. Oblida els referents socials que hi ha en els actors de les relacions laborals. Dit d'una altra manera, ofereix una visió estàtica, que emfatitza el paper de les normes i la reglamentació, però no explica els processos de conflicte. De fet, la noció central de regulació encobreix qüestions com el poder, el conflicte i la fragilitat de l'equilibri de l'ordre en les relacions laborals. Però en tot cas, Hyman comparteix la importància de les normes i reglamentació en el treball, però diu que són insuficients. Aquesta crítica també va dirigida a Dunlop, en la mesura que la teoria de sistemes té també un caràcter normatiu i potser estàtic.

Certament les aportacions de Kahn-Freund, Flanders i Clegg van posar en els anys cinquanta i seixanta més atenció als processos dinàmics ("dret viu") de la reglamentació, als canvis de les normes i marcs institucionals; de manera que es van preocupar per qüestions relatives al canvi de les normes i el conflicte a partir de la reconstrucció de períodes històrics de les relacions laborals per a explicar el canvi de les institucions socials.

Amb tot, els autors marxistes reconeixen que un mèrit de l'Escola d'Oxford i és que ofereix una explicació sobre la diversitat i unitat de les institucions i les seves funcions, qüestió que no fa la teoria estructural-funcionalista. És a dir, el pluralisme d'Oxford posa atenció al desenvolupament de les institucions intermèdies en les societats modernes i a temes com la racionalitat en funció de valors, en lloc de la lògica instrumental i racional com fa l'escola estructural-funcionalista.

3.2.2. Crítica a la teoria de sistemes de relacions laborals

Per als autors marxistes, la teoria estructural-funcionalista de Sistema de Relacions Laborals constitueix, primer, un sistema juridicoformal orientat a l'estudi de les normes per a **contenir i controlar el conflicte**, que oblida a estudiar els processos a través dels quals es generen els desacords i els conflictes. Segon, el model sistemàtic de Dunlop emfatitza el manteniment i l'equilibri de l'ordre, com un ordre exogen als propis actors socials. L'èmfasi en l'**ordre** i la **centralitat** de les normes suposa deixar de costat altres qüestions estructurals com són el **poder i la propietat**. Tercer, la noció de sistema en Dunlop és de caràcter conservador, ja que redueix les relacions laborals als procediments de reglamentació laboral, amb la qual cosa les relacions laborals apareixen com estàtiques i ahistòriques.

En altres paraules, la teoria de sistemes de relacions laborals no té en compte la asimetria de poders entre els actors, ni les causes que expliquen aquesta desigualtat en la relació entre capital i treball. És a dir, no atén l'estructura de classes, ni el paper que tenen la propietat privada i el poder econòmic com a fonts de la desigualtat social. L'estructural-funcionalisme tampoc no posa prou atenció a l'acció i a la conducta dels sindicats; a més, manca d'una perspectiva històrica que expliqui els processos d'estructuració de les organitzacions sindicals, empresaris i de l'estat. Aquesta lectura ahistòrica suposa una visió estàtica de les relacions laborals, que justifica del procés dinàmic que suposen les relacions de conflicte i pacte. Així mateix, no ofereix prou atenció al paper de les relacions informals, la dinàmica dels petits grups de treball, i per tant té dificultats per a explicar qüestions com la motivació, els hàbits i costums que permeten elaborar lleis consuetudinàries en el treball.

3.2.3. Una teoria marxista de les relacions laborals

Més enllà de les crítiques realitzades anteriorment, a Hyman, Edwards i Schullion, trobem una sèrie de propostes metodològiques per a situar les relacions laborals en el context de l'estructura social. Això és, la necessitat de considerar l'estructura social, les relacions de classe i les relacions de dominació i subordinació; a més de considerar la propietat del capital i el seu poder. Aquesta mirada sobre l'estructura social ens permet explicar la desigualtat i la asimetria de poders entre capital i treball. La qüestió de l'ordre no és central. Dit d'una altra manera, en l'estudi de les relacions laborals, la qüestió central no pot ser l'ordre, ni la seva regulació normativa, sinó les relacions de poder i dominació que es deriven de les desigualtats de classe; les relacions de control sobre el treball i les qüestions relatives a la subjectivitat i el seu rendiment. Per tant, tres dimensions són d'interès per a l'anàlisi marxista: l'estructura de classes, el control del treball i la subjectivitat.

Primera dimensió estructural. El conflicte té el seu origen en la desigualtat de posicions en l'estructura social, i per això el conflicte és una característica permanent de les relacions laborals. L'esmentada desigualtat està associada a la propietat del capital i al poder.

La dimensió estructural significa considerar la importància de la propietat del capital i el poder com a característica distintiva de classes i que suposa relacions asimètriques entre capital i treball. La propietat i el poder atorguen legitimitat institucional als qui el posseeixen i constitueixen elements de desigualtat social; això implica que els no-posseïdors de capital ni de poder han de vendre la seva força de treball al mercat. La propietat i el poder determinen els rols dels actors socials.

Lectura complementària

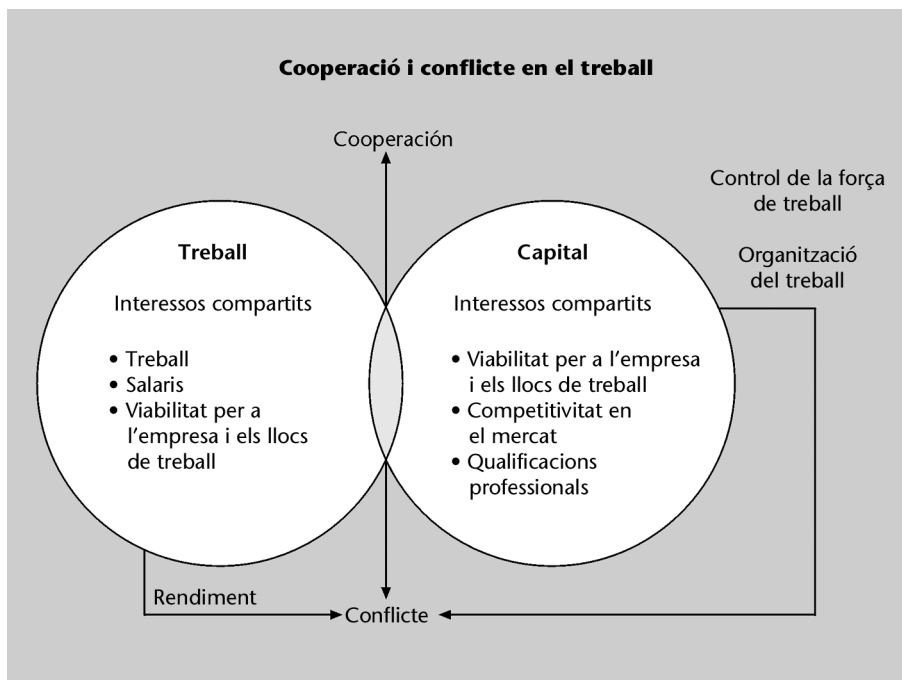
Si esteu interessats a conèixer les tesis marxistes sobre el control del treball i els seus efectes sobre les qualificacions professionals, suggerim la lectura següent: H. Braverman (1975). *Trabajo y capital monopolista*. Mèxic: Ediciones Era.

Segona dimensió, el control del treball. La segona dimensió analítica es deriva de l'anterior i fa referència a la conversió de la força de treball que es contracta en treball efectiu o rendiment. Com suggereix Harry Braverman (1975), aquesta conversió suposa el requeriment d'una organització capitalista del treball per a maximitzar el rendiment del treball. En aquest sentit, la noció de control, com ens indica E. K. Edwards, té al seu torn dos significats:

a) El control a través del sistema jurídic i institucional, dels drets de propietat i de la legitimitat per a tenir el poder. L'ordenació jurídica i el poder coercitiu de l'estat garanteixen la legitimitat; i per això en la legislació laboral els empresaris tenen la potestat exclusiva en matèria d'organització del treball. Un altre mecanisme de control jurídic és el contracte de treball. En l'ordenació jurídica, el contracte de treball se suposa que és com un acord realitzat entre iguals i lliures que intercanvien força de treball per salaris. Així, el treball és una mercaderia més que es compra, la qual cosa suposa una subordinació per al que ven la seva força de treball. D'aquesta manera, podem dir que el treball es cosifica o reifica.

b) El control de l'organització del treball en l'empresa, per a convertir la força de treball en treball efectiu. La divisió del treball i la fragmentació de les tasques (que trobem en el taylorisme) és expressió d'aquest interès pel control: "dividir per a regnar". Però és precisament aquí, al lloc de treball i en el procés de conversió de la força de treball (valor de canvi) en rendiment (valor d'ús) on s'ubica el focus del conflicte i de la cooperació. En altres paraules, les relacions laborals són **simultàniament relacions de conflicte i cooperació**. El conflicte es deriva del control del capital per tal d'extreure plusvàlua al treball, per a incrementar el seu rendiment a través de la jornada laboral, la intensificació del ritme de treball i altres mecanismes. Mentre que la cooperació es deriva del fet de compartir interessos. Els treballadors per a conservar l'ocupació, i el capital per a conservar l'empresa.

Tercera dimensió, subjectivitat i alienació. La dimensió subjectiva fa referència a les formes de consciència que ocorren en el treball. L'explicació que ens ofereix el marxisme emfatitza l'alienació de la consciència en el treball. La reificació o cosificació del treball-mercaderia suposa eliminar la iniciativa, l'autonomia i la llibertat creadora de l'home, al venedor de la força de treball. L'expressió més brutal de l'alienació és l'organització taylorista del treball, que buida de contingut i significació el treball.



D'altra banda, una crítica de Hyman a l'estructural-funcionalisme (Teoria de Sistema de Relacions Laborals) ens permet resituar el paper dels agents socials, dels sindicats i les associacions empresarials. Això és per a Dunlop que les relacions laborals formen part del subsistema econòmic i per tant això porta a suposar que l'objectiu dels agents socials són merament econòmics. Al contrari, tant Hyman com altres autors marxistes posen en relleu que els agents

o actors socials també actuen en l'espai polític, en el marc de l'estat. L'estat és també un important actor de la regulació del treball i a més distribuïdor de béns socials. Les condicions de vida i de treball no depenen únicament de l'empresa (àmbit econòmic), sinó també de l'estat que proveeix de recursos com les pensions, l'assegurança de desocupació, regula la jornada laboral, ofereix educació i formació professional, entre altres qüestions. En una paraula, l'estat del benestar també és un espai de litigi per als actors, mentre aquest estat del benestar contribueix al procés de legitimació de l'ordre social.

3.2.4. Redefinició del concepte de relacions laborals

Seguint el fil argumental dels autors neomarxistes, podem arribar a deduir que les relacions laborals es caracteritzen per una dialèctica entre conflicte i pacte. Dos aspectes contradictoris units. La tensió entre les forces generadores de regulació i desordre és un flux inestable de les relacions socials de producció, un condiona l'altre.

Aquesta tensió entre conflicte i pacte posa necessàriament límits a l'acció del sindicalisme i a les seves funcions. D'una banda, l'estructura de relacions de poder dins del capitalisme restringeix els objectius i les estratègies que poden adoptar els sindicats. Aquests límits són establerts per l'ordenació jurídica, de manera que el sindicat ha de limitar l'acció als requisits del marc jurídic. Però, d'altra banda, els sindicats obtenen una regulació que permet limitar el poder del capital en l'empresa i fora d'ella. El pacte permet obtenir garanties laborals i protecció jurídica.

En conseqüència, les relacions laborals es caracteritzen per la dinàmica entre conflicte i pacte. El conflicte és endèmic i permanent en el sistema capitalista; es genera en les relacions entre capital i treball, en les relacions de control, dominació i explotació en el procés de treball. El pacte només té validesa temporal, es renova periòdicament (a través de la negociació col·lectiva); la contenció del conflicte és provisional.

3.2.5. El caràcter doble del sindicalisme

El sindicalisme té un caràcter doble, contradictori. Això és, d'una banda, els sindicats expressen interessos de classes, posen de manifest contínuament les contradiccions en el capitalisme i, d'altra banda, són institucions d'integració.

Els sindicats, com a organització de la classe treballadora, contribueixen a unir la força dels treballadors, fet que contribueix al seu torn a regular i limitar el poder del capital en l'empresa i fora d'ella. Els sindicats poden plantejar estratègies per a aconseguir objectius d'avenç en la millora de les condicions de vida i treball. I, en tant que institucions d'integració, els sindicats tenen també objectius que no estan en contradicció amb els objectius i interessos dels empresaris. És per això que, les relacions laborals són relacions de cooperació

i conflicte. Les organitzacions sindicals limiten el conflicte en la mesura que necessiten també cooperar per a l'existència d'interessos compartits i, per tant, redueixen el conflicte a l'àmbit institucional.

Dit d'una altra manera, regulació i desordre constitueixen un reflex inevitable de les relacions de producció capitalista. Les estructures de poder dins del capitalisme restringeixen els objectius que poden adoptar els sindicats. Però a través de l'acció, els sindicats expressen antagonisme.

4. Els actors socials en el capitalisme avançat

En aquest apartat examinarem cinc dimensions relacionades amb els subjectes de l'acció col·lectiva. La primera tractarà de les característiques dels actors col·lectius, com és el cas dels sindicats i els seus diferents tipus i funcions. La segona dimensió abordarà les característiques de les associacions empresarials i la seva lògica d'acció col·lectiva. La tercera dimensió d'anàlisi seran les funcions de l'estat en el sistema de relacions laborals. La quarta dimensió analitzarà la interacció macrosocial dels actors col·lectius, la qual cosa es coneix sota el nom de *neocorporativisme*. I, en cinquè lloc, analitzarem la interacció microsocial dels actors socials, és a dir, la negociació col·lectiva.

Dimensions d'anàlisi	Conceptes i termes	Autors
Sindicalisme: funcions i tipologia	Funcions d'intermediació Sindicalisme control Sindicalisme adversari Sindicalisme oposició	Hyman Touraine Wilson Lange i altres
Associacions empresarials	Lògica monològica Lògica dialògica Minimalisme	Lanzalaco
Les funcions de l'estat en les relacions laborals	Funcions legitimadores Funcions integradores Funcions de coordinació Negociació laboral	Aglietta, Boyer Esping-Andersen Regini
Interacció macrosocial	Teories tripartisme Teories neocorporativisme "Capitalisme organitzat"	Schmitter, Lembruch, Berger, Olson, Offe
Interacció microsocial	Teories interaccionistes Teories de la negociació col·lectiva	Walton, Mackrsie; Touzard; Enterlman

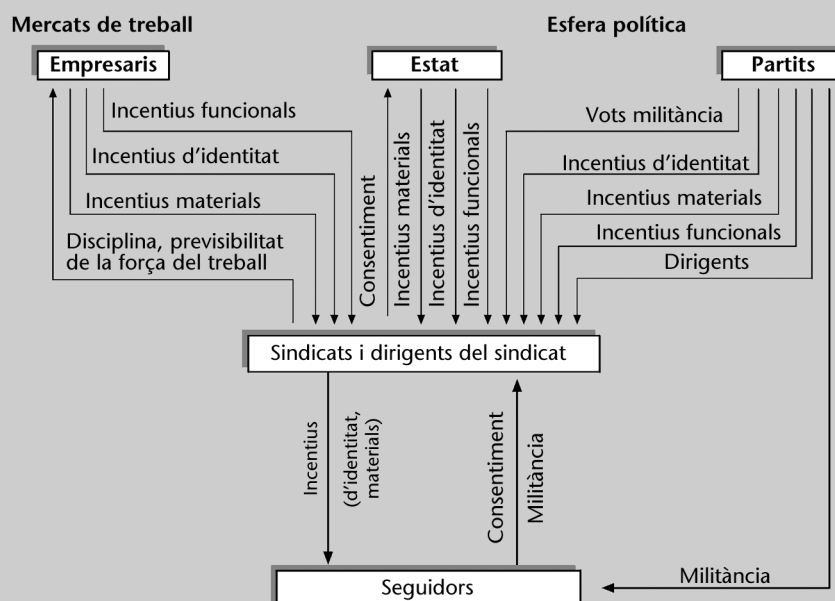
4.1. Les funcions d'intermediació dels sindicats avui

En les societats modernes de capitalisme avançat, la institucionalització del conflicte ha comportat l'aparició de fórmules estables d'interacció i negociació entre els actors col·lectius (sindicats, associacions empresarials i estat). L'esmentada interacció es denomina *tripartisme* i *neocorporativisme*; la seva forma d'expressió política és el pacte o concertació social. En els anys setanta i vuitanta el tripartisme ha format part de les polítiques keynesianes a Europa occidental. L'esmentat diàleg tripartit suposa reconèixer el sindicat com una institució de mediació entre els treballadors, l'estat i les associacions empresarials.

Una explicació teòrica sobre les funcions del sindicalisme en el capitalisme avançat ens la proporciona el model de Wilson (citat a Lange i et al., 1991), que ens permet estudiar el seu complex paper d'intermediació. Aquest model consta de quatre tipus d'incentius: materials, funcionals, d'identitat i de sociabilitat.

Els **incentius materials** són compensacions tangibles (salaris, béns i serveis) susceptibles d'una valoració monetària immediata. Així, aquests incentius materials ens permeten explicar una part del significat de les relacions dels treballadors amb els sindicats. La seva afiliació i vinculació amb els sindicats es deuen a qüestions materials com poden ser la millora dels salaris, els horaris laborals i les condicions de treball, entre altres qüestions. Els **incentius funcionals** són suprapersonals i s'identifiquen amb les finalitats que justifiquen l'existència de l'organització. Aquests incentius poden ser la provisió d'acords sobre regles de procediment, la consecució de determinats drets i garanties sobre la representació col·lectiva, etc. És a dir, es tracta d'incentius del manteniment i millora de les regles de joc. Els **incentius d'identitat** consisteixen en la possibilitat d'identificació ideològica dels treballadors amb els sindicats, amb els objectius de l'organització i els seus valors. I els **incentius de sociabilitat** en compensacions intangibles pel sol fet d'associar-se, de consciència pertinença i filiació al grup.

Les funcions d'intermediació del sindicalisme



Els incentius més importants, que es posen de manifest en diferents investigacions posen de relleu la primacia dels incentius materials com a factor de l'afiliació sindical, i un menor pes dels incentius ideològics. Amb tot, el fet més interessant del model de Wilson és que ens permet explicar les funcions d'intermediació dels sindicats en el capitalisme avançat.

Quines són les funcions actuals dels sindicats?

El paper que ha tingut i encara té avui el sindicalisme el resumeix Richard Hyman (1997) en quatre preguntes: quins interessos representa?; quins són els interessos prioritaris?; com s'organitzen els sindicats? i què significa avui la crisi de la solidaritat?

1) Quins interessos representa?

En la majoria dels països el sindicalisme ha aparegut històricament lligat als treballadors qualificats, com ho va ser, en l'últim terç del segle XIX fins al principi del segle XX, el sindicalisme d'ofici, denominat també el sindicalisme de l'"aristocràcia obrera". Però al llarg del segle XX, el sindicalisme de masses ha constituït la forma de representació col·lectiva dels treballadors no qualificats. L'organització del treball taylorista ha possibilitat l'expansió del sindicalisme, que a través de l'acció col·lectiva ha anat guanyant drets i garanties laborals. Aquest tipus de sindicalisme de masses és el que ha estat influït per ideologies com l'anarquisme, el socialisme i el comunisme. Les esmentades ideologies han proporcionat arguments per a influir i estendre la seva acció cap a altres col·lectius perifèrics, no directament vinculats amb el treball, com pot ser el cas de les polítiques socials.

2) Quins han estat els interessos prioritaris?

Els interessos prioritaris del sindicalisme de masses es resumeixen entorn de l'ocupació fixa, estable i ubicada en grans empreses, encara que es poden fer algunes matisacions i jerarquitzacions de les prioritats. En aquest sentit, les prioritats segueixen el següent ordre: 1) "Pa i mantega", amb aquesta consigna es fa referència a la prioritat dels salaris i del seu poder adquisitiu, que ha constituït a tots els països una qüestió prioritària en les reivindicacions del sindicalisme; 2) Els drets laborals, la finalitat dels quals és posar límits al poder i a l'autoritat arbitrària dels empresaris; 3) L'aprenentatge, la formació i la carrera professional han ocupat també un lloc important; 4) La demanda de regulació pública a l'estat a través de la política social i de la intervenció macroeconòmica (fins i tot reclamació de mesures econòmiques proteccionistes davant la competència estrangera) ha constituït un tema important que transcendeix l'àmbit estricte i reduït de les empreses. Aquestes demandes han suposat una significació política de la reivindicació i de l'acció sindical. I, per acabar, el medi ambient i el desenvolupament sostenible constitueix un nou tema reclamat recentment pels sindicats.

En el període que va des dels anys cinquanta fins gairebé finals dels anys vuitanta es pot considerar com d'hegemonia del sistema de relacions industrials tradicional. Durant aquest període es pot considerar que la negociació col·lectiva ha estat el procediment de regulació del mercat de treball. La consolidació de la posició dels sindicats i el creixement de la seva afiliació tenen una correlació amb la creació d'ocupació i la millora del poder adquisitiu dels salaris durant un llarg període de creixement econòmic.

3) Com s'organitzen els sindicats?

En general en el continent europeu els sindicats tenen una doble estructura: un horitzontal, basada en el territori i la unió intersectorial, fet que suposa una orientació més general, perquè es representa tots els treballadors d'un territori, i que al seu torn comporta dotar de caràcter polític la seva orientació. I una altra estructura vertical: per sectors d'activitat vinculats a qüestions més directes amb el treball, salari, contractes de treball, condicions de treball, seguretat i higiene i altres matèries. L'estructura vertical, coneguda com a federació o sindicat de branca o de categoria, connecta amb la representació dels afiliats en el nivell d'empresa: la secció sindical. Mentre que el Comitè d'Empresa és un òrgan independent en el qual habitualment estan representats tots els treballadors.

Les relacions entre aquestes dues estructures, horitzontal i vertical, són en moltes ocasions complexes i de vegades conflictives entre elles. A més, la dinàmica de la mateixa acció sindical resulta relativament contradictòria. D'una banda, recorre a la mobilització i al conflicte i, d'altra banda, necessita l'acord, la concertació i el compromís. La dinàmica sindical consisteix en una dinàmica contínua entre el conflicte i el pacte per a gestionar el descontentament.

Representació i representativitat

La *representació* és un criteri quantitatiu. L'indicador usual és el nombre d'afiliats i constitueix el criteri fonamental per a mesurar la força dels sindicats en l'àrea anglosaxona.

La *representativitat* és un criteri qualitatiu que utilitza diferents criteris per a mesurar la força dels sindicats, com són els criteris de proporcionalitat política i els d'audiència electoral (eleccions sindicals). Aquests criteris són típics dels països llatins. En el cas d'Espanya CCOO i UGT tenen més representativitat electoral, però la taxa d'afiliació és baixa, d'un 17% el 2000.

Lectures complementàries

Una publicació important per a conèixer els sindicats europeus és la *Transfer Review*, publicació de l'Institut Sindical Europeu. Per a veure les funcions del sindicalisme actual consulteu:

R. Hyman (1997). Trade Unions and interest representation in the context of globalisation. A *Transfer Review*, 3 (3). Brussel·les.

4) Què significa la crisi de la solidaritat?

La solidaritat està vinculada a l'agregació d'interessos. L'esmentada agregació d'interessos ha estat essencial per a l'acció col·lectiva, especialment el fordisme ha propiciat certa homogeneïtzació en les condicions de treball i per extensió ha contribuït a facilitar l'agregació d'interessos durant les dècades dels seixanta i setanta. Històricament la gran empresa industrial i la seva concentració en determinades àrees, ha donat lloc al gegantisme industrial que ha facilitat l'agregació i harmonització d'interessos entre diferents col·lectius de treballadors, les condicions de treball dels quals no han estat molt diferents ni distants en els anys de l'expansió industrial dels setanta i vuitanta. A aquests anys correspon l'expansió de l'afiliació sindical, la millora de les condicions de vida i l'extensió dels drets socials.

Tanmateix, les transformacions del sistema productiu en els anys vuitanta ens porta de nou a revisar el sentit de les preguntes anteriors. Quins interessos representen avui els sindicats, els dels treballadors de la gran empresa o el de les petites? Representen els sindicats els interessos d'aquells que tenen feina (*insiders* o *de dins*) o també els interessos dels aturats i d'aquells que treballen en les petites empreses (*outsiders* o *de fora*)?

4.2. Les associacions empresarials i tipus d'acció

Els empresaris poden actuar de dues formes: a) individualment, com a dirigents d'empreses, o col·lectivament, a través d'estructures organitzatives o en coalicions, com les associacions, càrtels, consorcis, conglomerats i grups de pressió; b) els empresaris poden actuar també com a patrons quan operen o actuen sobre el mercat de treball o en confrontació amb els treballadors i els sindicats. També poden actuar com a homes empenedors quan intervenen en el mercat de productes i de capitals, o bé poden ser homes d'acció en el camp polític.

Si creuem aquestes dues polaritats, d'una banda l'acció individual i l'acció col·lectiva, i d'altra banda, la funció de patró i la d'home empenedor podem obtenir la tipologia següent.

Tipologia de l'acció empresarial

	Acció com a patró	Acció com a empenedors
Individual	a) <ul style="list-style-type: none"> • Direcció de personal • Relacions sindicals a l'empresa • Gestió de recursos humans 	b) <ul style="list-style-type: none"> • Estratègia competitiva • Elecció tecnològica • Política de màrqueting • Organització del treball • Relació amb els partits polítics i l'administració

	Acció com a patró	Acció com a emprenedors
Col·lectiva	c) <ul style="list-style-type: none"> • Associacions de patrons • Mercat de treball • Regulació laboral 	d) <ul style="list-style-type: none"> • Associacions empresarials i comercials • Càrtels, consorcis • Conglomerats • Participacions creuades • Aliança d'empreses

Font: Luca Lanzalaco (1995). L'evoluzione dell'azione imprenditoriale: il ruolo delle associazioni datoriali. A A. M. Chiesi et al. *Lavoro i relazioni industriali in Europa* (p. 114). Roma: La Nuova Italia Scientifica.

En primer lloc (quadrant *a*), s'ha de considerar l'actuació dels empresaris com a patrons individuals, fet que suposa considerar diferents tipus i modalitats d'actuació per a regular les condicions del contracte de treball, des de les formes tradicionals i paternalistes, les formes d'accions i decisions individuals, a la pràctica de la consulta i negociació amb els comitès d'empresa i sindicats, i fins i tot les formes més recents de gestió dels recursos humans. En segon lloc (quadrant *b*), podem considerar l'acció relativa a la tecnologia, a les decisions en l'organització del treball, a les estratègies competitives, la lògica d'actuació de les quals es basen en la idea de racionalitat econòmica, la qual cosa s'identifica amb l'eficàcia, l'eficiència i la maximització dels beneficis.

En tercer lloc, (quadrant *c*) hem de considerar l'actuació col·lectiva dels empresaris com a *patrons*. En aquest cas, l'actuació representa els interessos de classe, els polítics i socials dels empresaris, la seva influència en el camp de les decisions relacionades amb la regulació del mercat de treball. I, en quart lloc (quadrant *d*) podem considerar l'acció col·lectiva com a *emprenedors*, en un camp més estrictament econòmic: tractant ara d'influir en la política econòmica, en la política comercial, participant en la construcció de càrtels, consorcis, formant conglomerats i *aliances d'empreses* per a reduir el riscs de les inversions. Aquests dos últims tipus d'acció són molt diferents. Com a *patrons* col·lectius, les associacions empresarials disposen d'un limitat camp d'actuació: el mercat de treball. En canvi, com a *emprenedor* col·lectiu disposen d'una pluralitat de mitjans i de camps d'acció. De fet, la lògica d'actuació de les associacions empresarials en aquests dos camps pot ser relativament autònoma o separada.

Les dues lògiques de l'acció empresarial: patrons i emprenedors

Com a *patrons*, l'acció de les associacions empresarials s'articulen a partir dels interessos de classe per a mantenir una posició dominant. De fet, l'origen històric com a associacions *reactives* és la resposta al conflicte de classes i al creixent poder organitzat dels treballadors en sindicats. Òbviament el principal interlocutor en aquest camp és el sindicat, amb el qual tracta de negociar. En general aquests interessos de les associacions de patrons es localitzen en l'àmbit territorial i local, de caràcter centripet en la mesura que el terreny d'actuació és relativament concret i limitat al mercat de treball.

Mentre que com a *emprenedors* els interessos empresarials s'articulen en funció del mercat de productes, els interessos sectorials i comercials. El principal interlocutor és l'estat, que decideix sobre la política econòmica del sector. I el principal focus del conflicte apareix entre els mateixos empresaris del sector o entre diferents sectors.

Diferències de l'acció com a patrons i emprenedors

	Acció com a patrons Interessos de classe	Acció com a emprenedors Interessos lligats a la producció
Mercat sobre el qual es formen els interessos	Mercat de treball	Mercat de productes
Eix de divisions sobre el qual es formen els interessos	Classe	Sector econòmic
Tipus d'associacions que representen els interessos	Associació patrons	Associació comercial
Tendència generada pels interessos	Centrípeta	Centrífuga
Principals interlocutors de les associacions.	Sindicat	Estat
Principi de legitimació de l'acció	Defensa dels interessos col·lectius dels empresaris com a patrons de la força de treball	Defensa dels interessos com a emprenedors i venedors de productes
Paràmetre d'organització preferit	Territori	Sector
Principal causa històrica de l'emergència dels interessos	Conflicte de classe entre treballadors i capitalistes	Conflicte entre capitalistes de diferents sectors

Font: Luca Lanzalaco (1995). L'evoluzione dell'azione imprenditoriale: il ruolo delle associazioni datoriali. A A. M. Chiesi et al. *Lavoro i relazioni industriali in Europa* (p. 114). Roma: La Nuova Italia Scientifica.

En poques paraules, la lògica d'acció com a patrons, d'una banda, i com a emprenedors, d'altra banda, no són excloents entre si. Però ens permeten entendre el paper de les associacions empresarials en les relacions laborals. En aquest sentit se sol distingir en el debat teòric almenys tres línies d'investigació: l'acció individual dels empresaris, l'acció col·lectiva i la dels patrons de treball.

4.2.1. L'acció individual dels empresaris

Quina de les dues lògiques guia l'acció empresarial, la lògica com a *patró* (quadrant a) o la d'*emprenedor* (quadrant b)? Dues tesis ens permeten respondre a aquesta pregunta. La primera tesi consisteix a assenyalar que la gestió de l'empresa i les decisions empresarials en matèria d'organització del treball es prenen partint del criteri de l'eficiència econòmica. La segona tesi sosté l'argument que la principal motivació de la política empresarial no és l'eficiència econòmica, sinó política: l'exercici del poder intern de l'empresa, el control de la força de treball i la reproducció de les relacions de producció capitalista. Més enllà d'aquestes dues tesis que mantenen posicions polaritzades, és lògic pensar que el comportament empresarial pot ser explicat per la interrelació de motivacions econòmiques i polítiques, segons les fases històriques i el conflicte entre capital i treball.

L'explicació que els empresaris actuen només sobre la base de criteris d'eficiència és insatisfactòria, com també és insatisfactòria l'explicació que fonamenta la idea que la gestió empresarial és només una resposta a les reivindicacions dels treballadors i sindicats. En altres paraules, l'estratègia com a *emprenedor* està relacionada amb l'estratègia com a *patró*, com es posa en relleu en les polítiques de gestió de recursos humans destinades a millorar la competi-

tivitat i la qualitat dels productes, la qual cosa necessita el concurs de la força de treball mitjançant la participació, motivació i implicació en el treball, així com la millora de les qualificacions professionals.

4.2.2. L'acció col·lectiva dels empresaris

El debat sobre la lògica de l'acció col·lectiva dels empresaris com a patrons i emprenedors (quadrants *c* i *d* respectivament) ha estat marcat per la diferència que existeix en relació amb l'acció col·lectiva dels sindicats. En essència, la diferència entre ambdues lògiques de l'acció col·lectiva és el poder estructural que tenen les associacions empresarials.

Les associacions empresarials tenen una estructura més complexa i menys articulada que la dels sindicats. La tesi més coneguda sobre les diferències en les dues lògiques de l'acció col·lectiva és la d'Offe (1992), que posa de manifest els diferents significats i problemes que tenen la *mediació*, entre l'organització i seus representats, en les organitzacions sindicals i empresarials. Podem parlar de dues lògiques de l'acció col·lectiva: la lògica empresarial, de caràcter monològic i la lògica sindical, de caràcter dialògic.

Lògica empresarial enfront de lògica sindical

1) *Lògica empresarial (monològica)*. La diferència fonamental és que les organitzacions empresarials han de representar interessos materials, econòmics i polítics, que *garanteixin l'obtenció d'una determinada taxa de beneficis*. El principal factor entorn del qual s'uneixen els interessos empresarials són els costos laborals, com són els salaris, els costos de la seguretat social i les polítiques d'ocupació. Un altre motiu més general és la demanda de garanties per a l'obtenció de determinat nivell de beneficis. En aquest sentit, es pot dir que la lògica empresarial és monològica perquè els seus interessos es concreten en el pla econòmic en determinades exigències que poden contribuir a la unificació d'interessos.

Tenint en compte aquests objectius prioritaris, la forma de mediació entre l'organització empresarial i les empreses, es fa menys complexa que la dels sindicats. Les associacions empresarials existeixen entre organitzacions, no necessiten mobilitzar, crear consciència, ni un sistema continu de consulta amb les seves bases com el que necessiten els sindicats. Les empreses no necessiten recórrer contínuament a consensuar els seus plans d'acció. L'important és que les associacions empresarials pugnen políticament i econòmicament perquè es donin les condicions necessàries per a l'"eficiència del capital", per a mantenir les expectatives de rendibilitat, beneficis i inversió. En aquest sentit els interessos generals empresarials són relativament "homogenis", almenys pel que fa a demandes generals (cosa que no vol dir que no tinguin problemes d'unió). Aquests interessos tenen un *locus* molt concret: l'empresa, fet que ajuda a unir els interessos, la consulta de l'organització amb les seves bases és molt més ràpida, selectiva i directa.

2) *Lògica dialògica*. Al contrari, els sindicats operen amb una perspectiva dialògica, reivindiquen interessos materials (salaris, condicions de treball, etc.) i morals (solidaritat de classe, suport mutu, etc.). Els sindicats han d'intervenir amb bases socials molts més complexes, compostes per individus i grups de treballadors. Tenen dificultats per a harmonitzar interessos diversos, heterogenis, perquè no només es reivindiquen interessos econòmics, sinó també interessos polítics i ideològics, interessos dispersos. El *locus* és l'empresa, però el problema és connectar amb la petita empresa. Comunicar-se amb les seves bases és molt més complex, lent, necessita crear consens entorn de l'acció a través d'assemblees en empreses, òrgans de participació com els comitès d'empresa i les SSE (Seccions Sindicals d'Empresa).

Les organitzacions empresarials són grups d'interessos privats que tenen una singular importància en l'economia, la política i la societat. La lògica de l'acció col·lectiva d'aquests grups d'interessos és diferent de la dels sindicats; els sindicats són organitzacions de solidaritat, basades en associacions condiciona-

Organitzacions empresarials

La Confederació Espanyola d'Organitzacions Empresarials es va constituir el 1977. Els antecedents remots de l'associacionisme empresarial català daten de 1771, amb la creació de la Comissió de Fàbriques de Filats i Teixits de Cotó. El 1869 es va fundar el Foment de la Producció Espanyola. El 1889 va canviar el seu nom pel de Foment Nacional del Treball.

des per les pràctiques culturals i la asimetria al mercat. En canvi, les organitzacions empresarials representen altres organitzacions prèvies, que són les empreses. Les empreses són organitzacions independents per dret propi i moltes competeixen directament entre elles en el mercat de productes; i per això les organitzacions empresarials tenen dificultats d'estructuració i organització. En canvi, els sindicats tenen dificultats per a unir l'acció a causa d'altres qüestions, lligades a la cultura, a la segmentació del mercat de treball i a altres factors.

Tanmateix, aquesta tesi d'Offe, ha estat contestada per Van Waarden (1998) amb dos arguments contraris, com és la idea del *minimalisme associatiu* i la idea del conflicte entre *unitat i divisió*.

Minimalisme associatiu. En primer lloc, una acció col·lectiva empresarial, que comporti una excessiva disciplina i unitat de posicions, representa una possible amenaça per a la mateixa discrecionalitat empresarial individual: significa una limitació per a la seva prerrogativa empresarial provinent de les associacions empresarials que representen els seus interessos. Per tant, les diferències entre interessos dels *representants* i els interessos dels *representats* es presenten de forma amplificada per als empresaris, fins i tot de vegades amb més distància de la que es dona entre els sindicats i els treballadors.

Cada organització de representació d'interessos només té un punt òptim d'equilibri: aquell de la màxima satisfacció dels interessos organitzatius compatible amb el mínim de satisfacció dels interessos dels representats. Tanmateix, aquesta hipòtesi només és vàlida per a la defensa dels sindicats, ja que la defensa dels interessos dels treballadors depèn exclusivament de la seva capacitat d'organització i acció col·lectiva. Els interessos que reforcen l'organització prevalen sobre els interessos dels seus afiliats. Al contrari, en el cas dels empresaris, la defensa dels interessos i del poder econòmic individual de l'empresa (empreses especialment grans) depèn menys dels interessos col·lectius.

Per tant, els interessos per a reforçar el poder organitzatiu de les associacions empresarials tenen un menor pes que els interessos immediats de la "base". En altres paraules, les associacions empresarials es caracteritzen pel "minimalisme", fet que consisteix a mantenir un nivell mínim indispensable de la seva dimensió organitzativa, per deixar a l'empresari individual amplis marges d'actuació.

Unitat i divisió. Una altra raó per la qual l'acció col·lectiva dels empresaris resulta més problemàtica que la dels treballadors rau en el fet que té la propietat dels mitjans de producció i són responsables de la seva gestió.

Els empresaris no es poden limitar a la defensa dels seus interessos de classe com a *patrons*, sinó que han de defensar, en tant que *emprenedors*, els seus interessos relacionats amb la producció al mercat de productes, de matèries primeres i de capital. Aquestes dues lògiques de l'acció empresarial marquen imperatius i estratègies molt diferents de la dels sindicats. I per això a molts països europeus trobem separades funcionalment les associacions d'empresaris, d'una banda les *associacions de patrons* (*Employers associations*), i d'altra banda les *associacions comercials* o *d'emprenedors* (*trade associations*). La primera s'ocupa de la negociació col·lectiva, de la política social i de les relacions amb els sindicats i, la segona s'ocupa de la política econòmica i comercial en sentit extens, com veurem més endavant.

Aquestes dues funcions diferenciades comporten així mateix dues lògiques a l'acció. D'una banda, l'actuació com a associació de patrons requereix una cohesió de la classe capitalista davant l'adversari (els sindicats de treballadors). I, d'altra banda, l'actuació per a defensar els interessos com a emprenedors i productors genera divisions internes al si de la mateixa classe capitalista, perquè les empreses també competeixen entre elles quan tenen el mateix tipus de producció o tenen interessos sectorials contraposats. Per tant, les associacions empresarials han de representar una gamma d'interessos heterogenis molt més complexa que la que té els sindicats, que generen simultàniament unitat i divisió: unitat de classe i divisió com a productors en competència. De fet, en les investigacions empíriques es posa en relleu que els sistemes de representació es caracteritzen per un elevat grau de fragmentació i complexitat estructural, així com per una tendència centrífuga que condueix a l'atomització organitzativa. També, l'articulació dels interessos es caracteritza per una elevada multiplicitat de nivells jeràrquics (associacions de primer, segon i tercer ordre) i recorren a formes d'afiliació múltiple.

La tendència centrífuga a la fragmentació i la debilitat estructural de les associacions empresarials varien d'un país a l'altre. Alguns autors han posat en relleu que la intervenció de l'estat pot mitigar o reduir aquest problema de la dispersió dels interessos empresarials. En alguns països es posa en relleu que la intervenció de l'estat pot contribuir a sostenir la capacitat d'organització col·lectiva dels empresaris (mitjançant la concessió i delegació de funcions públiques, funcions comercials a nivell nacional i internacional, per exemple, les cambres de comerç). Aquestes funcions de suport de l'estat a l'agregació d'interessos i a la cohesió de les associacions empresarials apareixen amb més claredat als països petits.

4.3. Les funcions de l'estat en les relacions laborals

L'estat té tres funcions en les relacions laborals. La primera és com a instància de legitimació, mediació i arbitratge. La segona com a institució d'integració, i la tercera, com a coordinador i alhora agent de la negociació laboral, allò que en la teoria de relacions laborals s'ha denominat *neocorporativisme*.

4.3.1. L'estat com a instància de legitimació, mediació i arbitratge

Des del final del segle XIX l'estat ha anat generant els seus primers actes determinants com a legislador, mitjançant el reconeixement dels sindicats, la normalització de les maneres d'expressió del conflicte i de la negociació col·lectiva. Però de forma extensiva el paper de l'estat com a instància de legitimació, mediació i arbitratge de les relacions laborals s'impulsa a partir del Tractat de Versalles, del qual neix el tripartisme impulsat per l'OIT (1919). Aquest paper protagonista de l'estat no és aliè als propòsits de contenció del conflicte i a l'apogeu del sindicalisme. Així, en el període d'entreguerres l'estat legislador fixa per la força de la llei les regles de joc, amb drets i deures per als actors, les maneres de negociació, de reglamentació del conflicte i el marc legal dels acords i convenis.

A nombrosos països, l'estat es veu abans que res com el garant del marc legal que preveu les formes del conflicte i la negociació. Inicialment el paper que pren l'estat en les societats industrials de finals del segle XIX és el d'àrbitre: proveïdor de les normes de les relacions de treball i d'ocupació. Més enllà d'aquesta tendència general, les formes concretes que pren el paper de l'estat a cada país són diferents. En el cas dels Estats Units, la llei Wagner (1935), té una singular importància perquè organitza el marc procedimental per a la negociació col·lectiva, sense intervenir en el seu fons. La llei federal obliga a negociar de bona fe sobre certes qüestions (salari, jornada laboral, condicions de treball). Mentre que els conflictes resultants de la interpretació i aplicació dels acords són reglats també, encara que en la majoria dels casos passen a ser objectes d'arbitratge privat i voluntari, conforme a les disposicions adoptades als convenis col·lectius.

A Europa les opcions són diferents perquè l'organització i les tradicions dels estats són menys descentralitzades. A Alemanya la reglamentació laboral és molt detallada pel que fa al tripartisme. La negociació col·lectiva és de caràc-

Fonts del dret

Hi ha tres tipus de fonts implicades en la relació salarial:

dret intern, que es deriva de la constitució, lleis, actes governamentals amb força de llei i reglaments.

Fonts internacionals, com són les normes, convenis i recomanacions de l'OIT.

Fonts professionals i contractuals, com són els convenis col·lectius, contractes de treball, usos i costums.

Les fonts estan jerarquitzades per la seva importància: lleis, reglaments i convenis col·lectius.

ter sectorial i està fortament articulada amb els acords d'empresa. A França, igualment el paper de l'estat és determinant, tant en el reconeixement dels sindicats com en la vigilància de les normes i les prerrogatives de negociació.

En els estudis comparats se solen distingir tres models diferents d'implicació de l'estat. En primer lloc, el model *romanicogermànic*, característic dels països on l'estat exerceix un paper essencial en les relacions laborals (com a Alemanya, Bèlgica, França, Itàlia, Espanya i Holanda, entre altres). Els drets i deures estan recollits a les constitucions i els estatuts nacionals; on a més s'assumeix el dret a formar un sindicat, la llibertat d'afiliació; el dret de representació i de negociació col·lectiva. En segon lloc, el model *angloamericà*, on les relacions laborals es caracteritzen per la mínima intervenció estatal i el caràcter voluntarista de les relacions laborals; d'aquest fet es deriva una escassa regulació del mercat de treball i l'existència de menys drets que en altres països europeus. I en tercer lloc el model *escandinau* on el sistema de regulació del mercat de treball està sòlidament arrelat i consolidat a través de pactes *neocorporativistes* entre els sindicats i les organitzacions empresarials. L'estat té un paper relativament limitat en les relacions laborals. Però l'estat del benestar és sòlid i té una àmplia cobertura social.

En general, podem concloure que les relacions laborals i el mercat de treball en les societats occidentals no es poden estudiar al marge del paper de l'estat com a actor regulador que és. Tampoc no podem considerar a l'estat com una mera entitat instrumental al servei d'una única classe, la capitalista, sinó que és una institució contradictòria: condensa les relacions de força sociopolítiques. Per tant, l'estat té una autonomia relativa respecte a les classes i grups socials i constitueix un espai d'intercanvi polític. Podem dir que avui l'estat té com a funció reconciliar i harmonitzar l'economia capitalista organitzada privadament i els processos socials conflictius provocats per aquesta economia.

El paper de l'estat com a actor de les relacions laborals es deu a un doble fenomen. D'una banda, és una resposta històrica a la creixent necessitat de regulació de les relacions econòmiques i socials en el capitalisme. I, d'altra banda, la intervenció de l'estat és una resposta integradora a l'agudització dels conflictes entre les classes socials, així com a la necessitat de racionalitzar els processos socials en una societat caracteritzada per la pluralitat conflictiva.

En definitiva, la institucionalització del conflicte en el capitalisme avançat suposa una manera de gestionar el conflicte: els conflictes són tractats mitjançant un conjunt de regles i acords, no segueixen la trajectòria irreconciliable que es podria derivar de la pròpia lògica del capitalisme. Així el "capitalisme salvatge" és domesticat políticament a través de regles de procediment, mediació, conciliació i arbitratge.

4.3.2. L'estat com a institució integradora

El model d'estat integrador keynesià-fordista es construeix i generalitza (en diferent grau) a Europa després de la Segona Guerra Mundial. L'esmentat model està estretament vinculat al fort creixement econòmic del període que oscil·la entre 1950 i 1973, període que s'ha anomenat *l'edat d'or del capitalisme avançat*. La funció integradora de l'estat de benestar no qüestiona l'essència de la relació salarial capitalista, sinó que mitiga els seus efectes millorant les condicions de vida i treball i assegurant l'accés a compensacions, serveis públics i protecció social. De manera que el conflicte social virulent es va canalitzant progressivament en el marc de la "lluita de classes democràtica", idea que ens permet descriure com la negociació consensual ha anat reemplaçant la lluita de classes oberta.

En efecte, l'estat en el capitalisme de benestar ha estat un actor social central en la construcció d'un ordre social fructífer: ha aconseguit unir el sistema de relacions industrials amb els drets de ciutadania social, l'extensió dels drets socials, la plena ocupació i l'educació en massa. Com suggereix el sociòleg escandinau Esping-Anderson (2000), la "lluita de classes democràtica" s'ha basat en quatre pilars.

El primer pilar, ha estat l'estat del benestar, amb la seva promesa d'una ciutadania universal i de solidaritat social. El segon pilar ha estat la democràcia política i econòmica, associada al concepte de ciutadania política i social (proposat teòricament en els anys cinquanta per Marshall, 1998), i que ha implicat drets de participació actius i passius. El tercer pilar ha estat el reconeixement i consolidació del sindicalisme. La institucionalització del sistema de relacions laborals, que ha permès regular i controlar l'expressió del conflicte de classes, així com regular i corregir les asimetries de poder al mercat de treball. I el quart pilar l'ha constituït el dret a l'educació massiva, que ha contribuït a la mobilitat social ascendent per a determinades capes de població. Aquesta configuració institucional de postguerra va aconseguir absorbir enormes masses de població procedents de la desruralització d'Europa a partir dels anys cinquanta.

En conjunt, aquests quatre pilars han estat els fonaments per a sostenir el projecte igualitari de la socialdemocràcia europea i han propiciat una reducció de les diferències de classe.

4.3.3. La funció coordinadora de l'estat en la negociació laboral

La funció coordinadora de l'estat en la negociació laboral s'expressa mitjançant el concepte de neocorporativisme, que al·ludeix també a una forma d'interacció estable entre sindicats, associacions empresarials i estat. Teòricament trobem l'origen del corporativisme sociològic en els treballs d'autors fun-

Lectura complementària

T.H. Marshall i T. Bottomore (1998). *Ciudadanía y clase social*. Madrid: Alianza.

Lectures recomanades

La teoria de la regulació és una teoria neomarxista sobre el pacte keynesià-fordista de postguerra. Vegeu:

M. Aglietta (1979). *Regulación y crisis del capitalismo*. Madrid: Siglo XXI.

R. Boyer, (1992): *La teoría de la regulación*. València: Alfons El Magnànim.

Neocorporativisme

Al llarg del segle xx la industrialització ha propiciat el creixement de grans sindicats de masses, poderosos grups de pressió i associacions empresarials, així com una important intervenció de l'estat en les relacions laborals. Les teories del neocorporativisme tracten d'explicar el funcionament del "capitalisme organitzat", és a dir, la interacció, l'intercanvi i la interlocució dels actors de les relacions laborals en el capitalisme avançat.

cionalistes com Durkheim. Però en les últimes dècades el debat entorn del neocorporativisme ha estat impulsat pels autors neoweberians, preocupats pel paper de les organitzacions en el capitalisme actual. Amb aquests conceptes, com tripartisme i neocorporativisme, la literatura s'ha referit a la influència i capacitat de negociació macroeconòmica dels actors col·lectius. Però convé aquí distingir entre tripartisme i neocorporativisme, com ens suggereix Hans Slomp (1998).

4.3.4. Interacció macrosocial dels actors: tripartisme i neocorporativisme

El **tripartisme** és un element distintiu de les relacions laborals a Europa i es defineix com la trobada estable entre sindicats, associacions empresarials i govern nacional. Aquest punt de trobada estable se sol encarnar en els denominats *Consells Econòmics i Socials* (CES).

Aquesta institució forma part essencial dels processos de construcció de les decisions que afecten les relacions laborals, la política econòmica, les matèries d'ocupació, salaris, educació, sanitat i sistemes de protecció social. No obstant això, els CES són òrgans de consulta i construcció del consens previ a la presa de decisions en el parlament. El tripartisme es caracteritza per tres qüestions:

- 1) La interlocució és regular i es desenvolupa al nivell de les cúpules dirigents o dels representants en els CES. En alguns països tenen més rellevància que en altres.
- 2) La participació està limitada a poques organitzacions i en funció de la seva representativitat, amb la finalitat de fer fluid el diàleg i facilitar la construcció del consens. Per tant, el tripartisme suposa enfortir el paper de determinats interlocutors organitzats i la legitimació de la seva posició.
- 3) El tripartisme suposa la implicació de les organitzacions en la formació, posada en marxa i el desenvolupament dels acords assolits. En aquest sentit, el tripartisme contribueix a la legitimació de la política governamental, aproxima les organitzacions i transfereix certes decisions sobre la política econòmica i laboral a les organitzacions implicades (sindicats, associacions empresarials, organització de consumidors i d'altres).

En certa manera, les decisions en matèria de política econòmica i laboral es "despolititzen", ja que són consensuades prèviament pels actors, que pacten el seu contingut prèviament en els CES i després les traslladen a l'àmbit parlamentari on s'aproven. En aquest sentit, els CES no són responsables de les decisions oficials. La responsabilitat política correspon al parlament i al govern. En definitiva, el tripartisme contribueix a l'estabilitat social i a restar crispació política al debat parlamentari.

El corporativisme es defineix com una fórmula d'intercanvi i interlocució amb més base social i un entramat de relacions més complex.

El corporativisme és un model de relacions laborals que caracteritza Europa, encara que en diferent grau i amb diferents significats al llarg del segle XX. Així hem de considerar tres termes. El terme *corporativisme* ('vell') procedeix del moviment catòlic (*Rerum Novarum*) i denota la cooperació entre sindicats i empresaris, que comparteixen interessos comuns en el nivell de sector o ram d'activitat. L'objectiu d'aquest corporativisme catòlic és establir certes regles de cooperació, reforçar el monopoli de la representació empresarial i sindical a determinats sectors i la implicació dels agents socials, fins i tot a escala nacional. Un

El CES a Espanya

El Consell Econòmic i Social va ser creat el 1991.

Composició:

Grup primer, 20 membres en representació dels sindicats (CCOO; UGT; ELA; CIG).

Grup segon, 20 membres en representació de les associacions empresarials (CEOE-CEPYME). Grup tercer, 20 membres en representació del sector agrari, marítim i pesquer, consumidors i usuaris, sector d'economia social i experts en les matèries de competència.

Total: 61 membres incloent-hi el seu president.

altre terme és el corporativisme d'estat, propi dels règims autoritaris dels anys trenta. Aquest tipus de corporativisme intenta ser la base constitutiva dels interessos nacionals, de la integració dels interessos de les parts i del principi d'autonomia de la representació en una organització única. L'estat suprimeix la llibertat d'associació i representació. En aquest sentit, el corporativisme autoritari suposa una imposició de la cooperació entre capital i treball per aconseguir la unitat nacional.

El corporativisme democràtic (o neocorporativisme), es distingeix per la llibertat d'associació; per una important participació de les organitzacions representatives en l'estructura de l'estat i per l'existència d'una important base social en la construcció del consens.

En certa manera hi ha un fil conductor entre el corporativisme de la societat medieval (associacions gremials) i l'actual neocorporativisme. El capitalisme va trencar amb els llaços associatius i de solidaritat de les societats tradicionals. Tanmateix, al final del segle XIX el moviment obrer, les agrupacions religioses, polítiques i empresarials van propiciar la irrupció d'organitzacions com a rèplica a la lògica del mercat imposada per l'economia liberal. El desordre provocat per l'economia liberal en els anys trenta genera les pràctiques neocorporativistes en la postguerra i té com a punt de partida les pràctiques d'intervenció de l'estat en economia, inspirades en les polítiques keynesianes. El nou ordre social de postguerra recompon les relacions a través de les organitzacions que intervenen entre l'estat i l'individu. En certa manera, el neocorporativisme substitueix el capitalisme liberal pel capitalisme organitzat. El creixement de les organitzacions ha estat especialment important després de la Segona Guerra Mundial, fet que ha propiciat un canvi important en la mediació d'interessos i en la governabilitat a Europa occidental (Schmitter, 1985).

El neocorporativisme és una manera d'agregació, articulació i mediació d'interessos a través d'organitzacions de representació. Les organitzacions tenen diferents jerarquies i funcions diferenciades. La governabilitat dels sistemes polítics contemporanis depèn de la capacitat d'agregar interessos diferents a través d'organitzacions que harmonitzen un interès comú per mitjà de la negociació. En altres paraules, el neocorporativisme en una manera de concertar l'acció, així com un model institucionalitzat de decisió política en què els grans interessos organitzats cooperen entre ells i amb l'autoritat pública (Lembruch, 1991).

Com podem intuir, el neocorporativisme és un concepte que expressa l'existència d'una estructura política que permet regular l'acció col·lectiva, regular el mercat de treball i construir l'ordre social en el terreny especialitzat de les relacions laborals. D'aquesta manera es canalitzen els interessos nacionals a través d'estructures de representació. Les organitzacions sindicals i empresarials interaccionen amb l'estat, que al seu torn els atorga legitimitat i incentius per a la concentració de la representació. La sobirania de l'estat apareix limitada pels grans grups d'interessos, encara que l'estat té també una autonomia relativa, la qual cosa implica que té també interessos propis. L'estat representa simbòlicament els interessos comuns dels ciutadans. El neocorporativisme és per tant un model de cooperació concertada. En termes weberians, el neocorporativisme és l'expressió de la burocratització que ha acompanyat la industrialització, i expressa també una forma de dominació legítima i racional a través de grans organitzacions. El neocorporativisme no constitueix una alternativa al capitalisme sinó una forma de regular al capitalisme de mercat. Com

Lectures recomanades

Els anys vuitanta han contribuït al debat:

P. C. Schmitter (1985). *La mediación de intereses* (núm. 31). Madrid: REIS.

P. C. Schmitter (1985). *La mediación entre intereses y la gobernabilidad de los regímenes en Europa occidental y Norteamérica en la actualidad*. A Berger *La organización de los grupos de interés*. Madrid: MTSS.

suggerix Schmitter, 1985), el **neocorporativisme és una forma de capitalisme organitzat i de racionalització que aporta estabilitat i governabilitat a l'economia.**

4.3.5. El debat actual sobre el neocorporativisme

El debat actual prové dels canvis registrats en les últimes dècades en les relacions entre l'estat i l'economia, i entre l'estat i els grans interessos organitzats. Els canvis estructurals que propicien la consolidació del neocorporativisme són la concentració i centralització dels interessos econòmics i socials; la presència de governs *prolabour* i socialdemòcrates; la influència de l'estat keynesià des de la dècada dels cinquanta, així com la política de concertació centralitzada entre les cúpules sindicals, empresarials i l'estat per fer front a les crisis econòmiques. Els pactes han propiciat especialment la necessitat de contenir les demandes salarials, els requeriments per a controlar la inflació i la necessitat de polítiques d'estabilització des de la meitat de la dècada dels setanta i la dècada dels vuitanta. A més dels factors econòmics també ha tingut un paper important la necessitat de reduir la multiplicitat d'interessos i conflictes que han dificultat la governabilitat de les relacions laborals.

La política de concertació tripartida ha estat tradicionalment lligada a l'obtenció d'objectius com la plena ocupació, l'estabilitat dels preus, el creixement econòmic i la modernització de l'economia. L'esmentada política de concertació apareix en moments de crisi al llarg de les dècades dels seixanta, setanta i vuitanta. En la dècada dels noranta la concertació apareix lligada al procés de convergència europea, als objectius d'estabilitat i a la reforma del mercat laboral i de l'estat del benestar.

A través de la concertació es produeix un intercanvi polític, d'una banda, entre ocupació i drets socials, i d'altra banda, entre estabilitat i legitimitat de l'ordre econòmic. És a dir, el neocorporativisme és una estructura que tracta de reduir els conflictes bàsics de l'ordre capitalista, alhora que intenta sostenir el procés d'acumulació de capital. Com explica Josep Picó (1990:79), des d'una perspectiva crítica, el neocorporativisme és una estructura pròpia del capitalisme avançat que garanteix la dominació i la reproducció de capital. Però també és una forma d'expressió del poder organitzat dels treballadors en sindicats i de l'extensió dels drets socials.

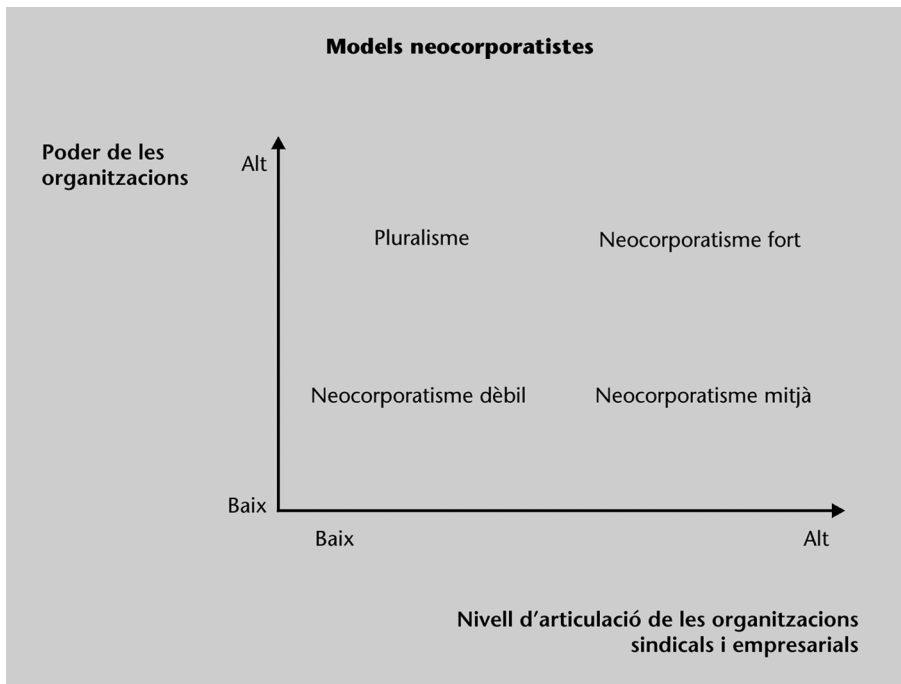
Pactes i acords socials celebrats a Espanya

Acord bàsic interconfederal, signat entre UGT i CEOE, 10 de juliol de 1979
Acord marc interconfederal, signat entre UGT, CEOE, 5 de gener de 1980
Acord nacional d'ocupació, UGT, CCOO, CEOE, CEPYME, Govern, 9 de juny de 1981
Acord interconfederal, signat per UGT, CCOO, CEOE-CEPYME, 15 de febrer de 1983
Acord econòmic i social, UGT, CEOE-CEPYME, Govern, 9 d'octubre de 1984
Acord sobre consolidació i racionalització de la Seguretat Social, Govern, CCOO, UGT, 9 d'octubre de 1996
Pactes d'abril de 1997, CCOO, UGT, CEOE-CEPYME, d'abril de 1997
ANC 2002 (acord negociació col·lectiva)

4.3.6. Models de neocorporativisme en discussió

La distinció de models de neocorporativisme ha estat important en les últimes dècades per a intentar explicar les diferents respostes a la crisi econòmica i a la desocupació, així com la defensa de l'estat del benestar. En aquest sentit se solen establir quatre models de corporativisme. En primer lloc, els països de neocorporativisme fort (Àustria, Suècia, Noruega i Holanda). Aquest model representa una forta tradició de cooperació entre sindicats, organitzacions empresarials i estat; són països amb una alta taxa d'afiliació sindical i organitzacions empresarials fortes i centralitzades. En els esmentats països la negociació col·lectiva està molt centralitzada a nivell nacional, la qual cosa permet coordinar la política econòmica amb els objectius d'ocupació. Així mateix, existeix una forta interdependència entre salaris, beneficis, inversió i ocupació. Aquests països han resistit millor la crisi i la reestructuració industrial de l'últim terç del segle xx. Però com observa Kazanstein (1988), es tracta de països petits, on els actors poden seguir i controlar els paràmetres dels pactes de la concertació a través de les comissions consultives tripartides.

El neocorporativisme mitjà (Alemanya, Bèlgica, Dinamarca), es caracteritza per l'existència d'una concertació nacional menys estable, vinculada a grans pactes en èpoques de crisi. Però el distintiu d'aquest model és l'existència d'una negociació col·lectiva sectorial centralitzada. El corporativisme sectorial suposa una important estabilitat per a les relacions laborals al sector, però comporta riscos en la competitivitat dels sectors dedicats a l'exportació a causa de la forta competència internacional. El principal problema del corporativisme sectorial són els costos laborals comparats.



El neocorporativisme feble, el representen aquells països amb més debilitat de les seves organitzacions, com poden ser les baixes taxes d'afiliació sindical o la debilitat del capital nacional per a competir en el pla internacional (en aquest model se solen classificar-hi Espanya, Itàlia, França i altres). És a dir, el capitalisme d'aquests països no pot oferir un creixement estable i durador, no pot comprometre's en pactes a llarg termini sobre les polítiques socials. És per això que, en els esmentats països la concertació es registra en determinats períodes històrics crítics, com poden ser mesures per a afrontar una política d'ajustament i reestructuració industrial. En aquests països de neocorporativisme feble la negociació col·lectiva no està prou centralitzada, ni les estructures de representació sindical i empresarial estan prou articulades.

I el **model pluralista** el representen aquells països amb una forta descentralització de la negociació col·lectiva i una estructura de la representació sindical molt poc articulada, com són singularment els països de l'àrea anglosaxona (la Gran Bretanya, els Estats Units, el Canadà, Nova Zelanda, Austràlia). En aquests països tenen un pes singular la tradició liberal, cosa que implica també una menor intervenció de l'estat en l'economia i en les polítiques redistributives de benestar. En aquests països les condicions de l'ocupació s'han deteriorat més durant els últims anys, particularment s'han imposat les formes d'ocupació flexibles i precàries (Regini, 2000).

Els models neocorporatistes no són uniformes, però tenen certes regularitats que ens permeten establir una classificació de les diferents estructures organitzatives del capitalisme. En aquest sentit, és possible aportar algunes observacions generals. La primera és que les pràctiques de concertació neocorporativista exigeixen prèviament l'existència d'estructures sindicals i empresarials centralitzades. La segona és que l'estructura òptima no és la que està rígida i centralitzada, sinó la que limita l'autonomia dels nivells més baixos de

Lectura recomanada

El llibre de Marino Regini (2000) *Modelli di capitalismo* (Roma-Bari: Laterza), ens ofereix una comparació dels models de capitalisme i dels anomenats *béns col·lectius*.

les organitzacions. Tercer, en el corporativisme fort, la participació vertical i la integració es tendeixen a formalitzar molt, de manera que els nivells inferiors de les organitzacions s'han d'acomodar a les pautes fixades centralitzadament. La quarta consideració es refereix a l'articulació entre sindicats i partits, tant en la tradició socialdemòcrata com en la socialcristiana; es tracta de blocs polítics articulats que aporten una àmplia base de consens per a impulsar les pràctiques neocorporativistes, les consultes periòdiques, el diàleg, la comunicació formal i informal entre els diferents nivells i dirigents polítics, sindicals i empresarials. Aquesta àmplia base de consens constitueix la font de legitimació de les pràctiques neocorporativistes en el capitalisme avançat.

4.3.7. Una crítica conceptual: les dues lògiques de l'acció col·lectiva

El model teòric del neocorporativisme pressuposa que els actors estan en igualtat de condicions, de forces i poder. Tanmateix això no és així. Autors com Offe (1992), han posat en relleu l'existència de dues lògiques de l'acció col·lectiva amb la intenció de subratllar que les relacions entre els interessos organitzats no són simètriques, com pressuposen certs autors, com Olson (1986), entre altres. El poder empresarial és molt més gran, perquè es tracta d'una xarxa d'*organitzacions d'organitzacions* (empreses) que intervenen entre elles partint d'interessos econòmics molt concrets. El poder empresarial es recolza en la tecnologia, que és una forma de tenir el coneixement històricament acumulat i que facilita el control empresarial. Així mateix, el poder empresarial, el seu poder, està recolzat en l'ordenació jurídica a través del reconeixement dels drets de propietat privada. En canvi, els sindicats han d'unir interessos de treballadors amb diferents ideologies i interessos diversos, que a més estan en una posició de desigualtat de forces al mercat laboral. En aquest sentit, la teoria del neocorporativisme és un model formal que no explica prou les relacions asimètriques entre capital i treball.

4.4. Interacció i negociació col·lectiva: el nivell microsociològic

Les teories interaccionistes s'han aplicat a l'estudi i anàlisi de les tàctiques i estratègies de la negociació col·lectiva, així com als mètodes de mediació i solució de conflictes. Les teories interaccionistes o de l'intercanvi, així com la teoria de jocs ofereixen una perspectiva d'anàlisi diferent de les anteriors aproximacions teòriques macrosocials examinades. Aquestes teories s'han ocupat de les relacions formals i informals entre conflicte i negociació en el nivell micro i de les relacions cara a cara.

Lectures complementàries

En els anys vuitanta es va registrar un important debat sobre la burocratització dels processos de decisió política. El debat es pot llegir en dues posicions enfrontades. D'una banda, Mancur Olson (1986) amb *Auge y decadencia de las naciones* (Barcelona: Ariel), i d'altra banda, Claus Offe (1992) amb *La gestión política* (Madrid: MTSS).

4.4.1. Definició de negociació

El terme de *negociació* es pot definir com "el procés d'interacció directa entre dos o més parts que tracten d'arribar a un acord que permeti resoldre o gestionar un conflicte que existeix entre elles". Podem dir que la negociació és una interacció que presenta cinc característiques estructurals:

- 1) Han d'estar implicades dues o més parts que poden ser individus, grups petits o unitats més àmplies, com les organitzacions sindicals o empresarials.
- 2) Existència d'un conflicte d'interessos sobre un o diversos assumptes entre les parts implicades.
- 3) Existència d'una relació voluntària entre les parts, que entenen que guanyarien més si participen voluntàriament en la negociació que no si no ho fan.
- 4) La negociació suposa un intercanvi de recursos específics i d'assumpptes intangibles, per tant qualsevol negociació suposa donar i prendre (*quid pro quo*).
- 5) L'activitat negociadora és seqüencial i no simultània, la qual cosa significa que una part realitza una sèrie de demandes i proposicions que l'altra part passa a avaluar a continuació. Aquesta, al seu torn, respon amb concessions o amb contrapropostes.

Perquè es produeixi una vertadera negociació són almenys necessàries tres condicions (Touzard, 1981). Primer, l'existència d'un mínim d'interessos comuns o complementaris entre els adversaris. Segon, l'existència d'una sòlida motivació per ambdues parts per a trobar un acord. I, tercer, l'existència d'una autonomia reconeguda recíprocament. La majoria dels estudiosos coincideixen a assenyalar que en la negociació hi ha dos processos diferents, encara que connectats entre ells. Un de cíclic i repetitiu, i un altre, de procedimental.

El procés cíclic es caracteritza per un constant intercanvi d'informació entre els adversaris, aquesta informació fa referència als objectius i preferències dels propis actors. Aquest procés és més que un simple intercanvi d'informació. La informació rebuda per les parts s'avalua i acaba amb les pròpies preferències i expectatives, cosa que permet situar-se davant l'altre en les matèries en les quals pot cedir o sol·licitar més. Per tant, es tracta d'un procés d'aprenentatge, que pot portar a proporcionar més informació a l'adversari (per exemple sobre la situació econòmica de l'empresa i de les expectatives del mercat) per a ajustar degudament les preferències en relació amb els interessos en lluita.

El procés de desenvolupament es refereix al progrés evolutiu de la negociació, des del reconeixement inicial fins a la consecució de l'acord. Des de la dècada dels seixanta, les teories de la negociació han anat tenint un notable desenvolupament i han elaborat models teòrics, l'objecte dels quals consistiria a pronosticar els seus resultats i no només a descriure els processos de la negociació. Des d'aquesta perspectiva microsocial, hauríem de distingir dos aspectes, els objectius conflictius, com a matèria de negociació, i el mateix procés de negociació.

4.4.2. Els objectius conflictius en la negociació

En general podem distingir tres tipus d'objectius que tenen diferents valors per als actors de la negociació. Aquests objectius els podem classificar en concrets, simbòlics i transcendents (Enterlman, 2002, p. 101 i següents).

En primer lloc, els *objectius concrets* són aquells objectius tangibles, que poden ser divisibles, com acostuma a ser habitual en la negociació col·lectiva, on els actors plantegen una llista jerarquizada d'objectius. Els objectius concrets solen ser divisibles, la qual cosa facilita l'intercanvi i la gradació. En segon lloc, els objectius simbòlics són els que exhibits com a objectius no són en realitat la meta última desitjada per l'actor en conflicte. En aquest tipus de conflicte resulta difícil la negociació i el fi perseguit. De vegades els objectius simbòlics s'oculten darrere d'un objectiu concret, aquest pot ser només una excusa o un pas intermediari per a perseguir un altre objectiu de més envergadura. Ocorre que sovint els conflictes simbòlics tenen diferent significat i valors per als actors socials; igualment poden tenir un significat estratègic, el seu èxit pot donar lloc a l'"efecte dòmino". És a dir, una vegada aconseguït pot suposar l'extensió de l'esmentat efecte a altres empreses.

Per exemple, el conveni col·lectiu de Volkswagen el 1993 va introduir la flexibilització del temps de treball, de manera que la jornada laboral podia oscil·lar entre un mínim de 28,8 hores fins a 35 hores setmanals, incloent-hi dissabtes, diumenges i dies festius. Amb aquesta flexibilització de la jornada laboral l'empresa ha aconseguit reduir els costos laborals i adequar la utilització de la força de treball davant les variacions de la demanda. Mentre que el comitè d'empresa aconseguia salvar l'ocupació de trenta mil treballadors. Podem considerar que l'objectiu de flexibilitzar el temps de treball (incloent-hi dies festius) ha estat simbòlic. Els dies festius representen moltes més coses per a tots dos actors. Especialment per als sindicats, que en els anys setanta havien aconseguit negociar el descans en dissabtes. Avui aquest model s'estén (efecte dòmino) per diverses empreses europees i s'ha acabat anomenant com *acord flexeguritat*, perquè s'intercanvia flexibilitat per seguretat en l'ocupació.

I, el tercer objectiu és transcendental, fet que significa que s'ha d'aconseguir costi el que costi. Aquests objectius rars vegades estan presents en la negociació laboral, llevat que es tracti de situacions extremes relacionades amb acomiadaments o el tancament d'empreses.

4.4.3. Els processos de la negociació

L'obra de Walton i McKersie (1965) ens ofereix una descripció detallada i elaborada del procés i els sub processos de negociació. Aquesta obra ha tingut també una notable influència en els estudis sobre la resolució de conflictes. Aquests autors ofereixen un model microsocial per a estudiar els sistemes i processos de la negociació i es recolzen en la teoria de jocs, allò que ha permès formalitzar la interacció entre els actors i determinar els seus sub processos. Les negociacions laborals es componen de quatre sistemes o sub processos que tenen les seves pròpies funcions, la seva pròpia lògica interna i tàctiques instrumentals.

Conflicte organitzat

La capacitat d'organització de sindicats i empresaris condiciona la negociació. Es diu que el "conflicte és organitzat" quan la capacitat d'organització dels actors permet esgotar totes les possibilitats de negociació. També quan el conflicte segueix pautes previsibles, discorre per cursos institucionals, té objectius jerarquizats. En definitiva, permet la governabilitat i la regulació.

El primer subprocés és el de la *negociació distributiva*, la funció de la qual és resoldre el conflicte d'interessos. El segon, la *negociació integradora*, té com a objectiu buscar interessos comuns o complementaris i solucionar les diferències que enfronten a ambdues parts. El tercer és la *reestructuració de les actituds*, i el seu paper és influir en l'actitud dels participants respecte als altres i incrementar els vincles bàsics entre les dues parts que representen. El quart subprocés, la *negociació intraorganitzativa*, està encaminat a assolir el consens al si dels grups involucrats.

La *negociació distributiva* és un concepte que designa el complex sistema d'activitats que resulten decisives per a aconseguir els objectius d'una de les parts quan estan en conflicte amb els de l'altra. És el tipus d'activitat que millor coneixen els que estudien el tema de les negociacions, i, de fet, es tracta d'una negociació en el sentit estricte de la paraula. En la negociació laboral, el conflicte d'objectius pot estar relacionat amb diferents valors, com l'assignació de recursos econòmics i salarials, també amb símbols de poder o estatus. Aquest primer subprocés de la negociació es denomina en la teoria de jocs com a *jocs de suma zero o fixa*, que significa que el guany d'una part suposa una pèrdua per a l'altra part. Els punts específics en què conflueixen els objectius de la negociació de les dues parts es defineixen com els temes d'interès, que són temes de preocupació comuna on els interessos de les parts són contraposats i conflictius.

La *negociació integradora* es refereix al procés d'activitats necessari per a aconseguir els objectius que no estan en clar o obert conflicte amb els de l'altra part i que, per tant, es poden integrar fins a cert punt. Aquests objectius defineixen un àmbit d'interès comú. Encara que tant la negociació integradora com la distributiva són processos conjunts de presa de decisions. No obstant això, ambdós processos són bastant dispars i ofereixen respostes racionals a situacions diferents. Aquest potencial integrador de la negociació existeix quan la naturalesa del problema permet assolir solucions satisfactòries per a les dues parts, o almenys quan els beneficis d'una no equivalen a iguals sacrificis per l'altra part. Aquesta fase o procés es denomina com a *joc de suma positiva*, perquè les dues parts guanyen.

Les matèries negociables que propicien la negociació integradora acostumen a ser temes d'interès comú, com la seguretat i higiene en el treball, ascens, promoció. Encara que en els últims anys, en el context de l'increment de la competitivitat als mercats (com a conseqüència del procés d'integració econòmica a Europa) s'ha anat emfatitzant la funció integradora de la negociació col·lectiva. Aquesta té avui una característica que emfatitzaria més els aspectes *integratius* (com mantenir el nivell de competitivitat de l'empresa a canvi de garanties d'estabilitat en l'ocupació). Aquesta nova característica la diferencia de la negociació col·lectiva dels anys seixanta i setanta, que posava llavors més èmfasi en els aspectes distributius i més conflictius (com els salarials).

Conflicte no organitzat

S'anomena així quan no hi ha organitzacions capaces de tenir suficient representativitat i hi ha dificultats d'interlocució. No hi ha objectius jerarquititzats, el conflicte es manifesta de forma intermitent, espontània, incontrolada i ingovernable.

La *reestructuració de les actituds* és una funció complementària important en les negociacions laborals i fa referència a aspectes socials i afectius, com les relacions d'amistat, hostilitat, confiança, respecte, així com a les motivacions entre competència i cooperació. En aquest procés fan també un paper important la personalitat dels participants i l'escala de valors d'ambdues parts. Els negociadors poden treure profit del sistema d'interacció de les negociacions per a aconseguir un canvi d'actitud i un millor clima de negociació.

La *reestructuració de les actituds* és el terme utilitzat per a designar el sistema d'activitats requerit per a aconseguir el model desitjat de relació entre les parts. Els models desitjats de relació doten de contingut aquest procés, igual com els àmbits d'interès i els problemes en el cas de la negociació distributiva i integradora. La diferència entre els processos rau en el fet que, mentre els dos anteriors són processos conjunts de decisió, la reestructuració de les actituds constitueix un vertader procés socioemocional i interpersonal concebut per a modificar actituds i estils de relació. Aquests tres processos, distributiu, integrador i de reestructuració de les actituds, fan referència al procés de conflicte, negociació i reconciliació entre representants dels treballadors i l'empresa. Tanmateix, queda un quart procés encara: la negociació intraorganitzativa.

La *negociació intraorganitzativa* és el conjunt d'activitats dissenyades per a assolir el consens al si del mateix sindicat, o entre el comitè d'empresa i els treballadors, així com en el mateix si empresarial. La negociació intraorganitzativa al·ludeix al sistema d'activitats que fa encaixar les expectatives dels protagonistes amb les dels subjectes negociadors a la taula. És a dir, es tracta d'un procés de negociació del consens entorn d'un document provisional, com el precord o amb el document definitiu de l'acord.

"De hecho, los negociadores que se sientan frente a frente son al fin y al cabo recipiendarios de dos conjuntos de demandas, una la lógica de la contraparte y otra la de su propia organización. Esta negociación está necesariamente en conflicto con la negociación distributiva, pues mientras en ésta el negociador intenta modificar la posición del antagonista, llevándole al terreno en el que se mueven las expectativas del poder social que representa, en la negociación intraorganizativa el negociador se propone llevar las esperanzas de aquel poder social a alienarse con las del oponente. Respecto de la negociación integrativa es frecuente su prejuicio por las mismas presiones intraorganizativas que obligan al negociador a actuar de forma específica; y también existe el peligro de colisionar con la estructuración de las actitudes, supuesto que el negociador a veces debe violar las normas de su relación con la contraparte para cumplir las expectativas de su propia organización."

L. E. Vila (1982). Estudi preliminar de l'edició espanyola (p. 17). A D. Carrier. *Las estrategias de las negociaciones colectivas*. Madrid: Tecnos.

En el procés de negociació hi ha normes implícites que permeten governar la dinàmica de la negociació, aquestes normes no són universals, sinó pròpies del context sociocultural.

Amb tot, molts autors coincideixen a assenyalar l'existència d'algunes normes comunes com són:

- 1) El principi de bona fe, que fa referència a mantenir posicions inamovibles que se saben inacceptables per a l'altra part.
- 2) Assumir els acords parcials i no qüestionar-los quan s'aborda el següent punt.
- 3) Mostrar flexibilitat com a condició indispensable per a l'èxit de la negociació.
- 4) La necessitat de preveure concessions recíproques.
- 5) I evitar les conductes hostils i agressives de naturalesa personal, malgrat que aquestes es manifestin en les accions de les respectives organitzacions sindicals o empresarials (Tourzard, 1981).

D'altra banda, la *teoria de jocs* també ha contribuït a formular en termes matemàtics el problema del conflicte d'interessos. Mitjançant una anàlisi deductiva de la situació, ha tractat d'oferir un marc lògic que permeti identificar el conflicte i identificar les solucions possibles. Els principis bàsics de la teoria de joc són: a) els negociadors són racionals i capaços de calcular el millor resultat possible amb la informació disponible; b) les regles de joc són conegudes amb anterioritat i romanen invariables al llarg de tot el joc; c) cada jugador té un perfecte coneixement dels resultats i valors alternatius assignats a cada resultat; d) els factors contextuals externs no incideixen sobre el model, i e) les percepcions i expectatives dels jugadors romanen invariables al llarg del joc. L'instrument metodològic per excel·lència per a explicar la teoria de joc ha estat durant molts anys el dilema del presoner, que per raons d'espai no podem explicar detalladament en aquestes pàgines.

4.4.4. La mediació, conciliació i arbitratge

La noció de tríada proposada per Simmel fa referència a la intervenció d'una tercera part neutral que intervé en cas de bloqueig del procés de negociació o bé en cas de conflicte. Les funcions de la mediació són tres: la conciliació, la mediació i l'arbitratge. La conciliació és la funció catalitzadora, la menys activa per part de la tercera part o tercer actor. Aquesta consisteix a ajuntar les parts i facilitar les relacions i la recuperació de la comunicació en el marc d'un ambient propici que permeti assolir l'acord. La mediació suposa ja un paper més actiu de la tercera part o actor, de manera que pot intervenir en les discussions, fer suggeriments o propostes i, fins i tot, formular recomanacions orientades cap a un possible acord. No obstant això, no sempre és fàcil distingir aquestes dues funcions, que a la pràctica és molt semblant. L'arbitratge és una funció molt més clara. L'arbitratge suposa una responsabilitat i una autoritat per tal de prendre decisions vinculants per a les parts en conflicte. L'arbitratge intervé quan les parts no arriben a un acord; mentre que l'intermediari no té aquesta funció (són les parts les que tenen el poder de decisió). L'intermediari representa una figura de conseller, que suggereix solucions i està al servei de les dues parts.

Servei Interconfederal de Mediació i Arbitratge

Aquesta fundació (SIMA) va ser creada el 1997 per acord entre la CEOE, CEPYME, CCOO i UGT per a promoure la resolució extrajudicial de conflictes, així com per a estimular les funcions intermediàries. Al voltant del 95% de les seves actuacions són de mediació, mentre que només un 5% són d'arbitratge. La majoria de les seves intervencions són de l'àmbit de l'empresa.

Les crítiques a les teories interaccionistes han subratllat el problema de l'individualisme metodològic en què es basa la teoria de jocs i en el seu caràcter ahistòric i descontextualitzat. És a dir, s'ha criticat l'oblit de les variables polítiques i de poder que incideixen en la conducta de la negociació.

5. Aportacions recents: la teoria *en* les relacions laborals

El poder explicatiu de la teoria clàssica de les relacions laborals és avui relativament insatisfactori, en el marc de la reestructuració industrial i el postfordisme. En les tres últimes dècades del segle XX s'ha registrat un declivi en l'interès per les grans teories generals, com l'estructural-funcionalisme i el marxisme, i al contrari, un creixent interès per les teories d'abast mitjà. D'acord amb la proliferació de teories podríem dir que s'ha passat de les teories de les relacions laborals a les teories *en* les relacions laborals. Les revisions teòriques avui tracten d'abordar i explicar els nous escenaris de les relacions de treball.

La discussió de la teoria de sistemes posa en qüestió la ja coneguda teoria de Dunlop i el problema del consens en els valors compartits sobre l'ordre social. Aquesta nova teoria de sistemes qüestiona la centralitat de l'ordre social i en canvi intenta explicar la nova centralitat de l'organització empresarial com a *sistema autoreferent i autopoiètic*, així com la seva funció reproductora que tindria la gestió de recursos humans. En aquesta perspectiva renovadora hem de subratllar el paper de les teories de l'acció orientada.

Les teories actuals en les relacions laborals

Corrents	Teories	Autors
Sistemes	Sistemes autopoiètics i autoreferents	Luhmann
Teoria acció orientada	Teoria Opcions estratègiques Recursos Humans	Kochan; Katz; Dolan, Schuler, Valle

5.1. La teoria de sistemes de relacions laborals avui: teoria de l'acció orientada

Els supòsits teòrics de sistemes de relacions laborals en l'estructural-funcionalisme estan en crisi. La centralitat del consens en els valors, la ideologia compartida entre els actors i la idea de sistema social amb diferents subsistemes sembla qüestionada per les evidències empíriques i les pràctiques dels actors. La influent revisió de la teoria de sistemes, realitzada per Luhmann (1996), nega la centralitat d'un *consens normatiu sobre l'ordre general*. En efecte, avui l'enfocament teòric més important d'aquest corrent és el de Luhmann, que combina elements teòrics de l'estructural-funcionalisme de Parsons amb la teoria general de sistemes procedent de la cibernètica, de l'enginyeria i de la biologia. Allò més interessant del plantejament d'aquest autor és que ofereix un concepte diferent de sistema, que no està referit a un suposat *tot social*.

Bibliografia recomanada

N. Luhmann (1996). *Introducción a la teoría de sistemas*. México: Universidad Iberoamericana.

"La clave para comprender el significado de un sistema en Luhmann es la distinción entre un sistema y su entorno. En lo fundamental, la diferencia entre los dos es su grado de complejidad. El sistema es siempre menos complejo que su entorno."

G. Ritzer (2001). *Teoría sociológica moderna* (p. 227). Madrid: McGraw-Hill.

Els sistemes autopoiètics són autoreferencials pel que fa a les seves representacions de l'entorn i als seus patrons d'orientació (com és la racionalitat i eficiència en l'empresa). Luhmann ens proposa una noció de sistemes tancats, encara que comunicats entre si i amb l'entorn, de manera que poden captar les pertorbacions exteriors i els senyals de pressió (per exemple, l'increment de la competitivitat); d'aquesta manera, els sistemes tendeixen a l'autopreservació i a la perpetuació del seu paper. Així mateix, els sistemes es relacionen alhora amb altres sistemes a través d'institucions de l'entorn. Aquestes fan la funció d'intermediàries entre sistemes (sense necessitat d'un ordre general consensuat). Luhmann (1996, p. 247) també fa ús d'un concepte peculiar d'integració, diferent del tradicionalment usat en la sociologia i que es refereix al fet de compartir valors i a l'harmonia social. La idea d'integració que proposa s'entén com una restricció del grau de llibertat individual, la qual cosa pot afavorir les condicions de cooperació. La restricció del grau de llibertat és imposada pel dret, la finalitat del qual és immunitzar l'organització davant el conflicte. Per tant, el dret es constitueix com una manera d'anticipar els possibles conflictes mitjançant la disposició de mitjans de comunicació. La comunicació és, per tant, la clau mestra per a explicar les transformacions, les exigències d'adaptació a l'entorn i els requeriments de canvis en el sistema d'empresa.

D'acord amb aquesta revisió de la teoria de sistemes podem reexaminar les anomalies de la teoria de sistemes de relacions laborals, inspirades en el paradigma estructural-funcionalista. Si posem en diàleg la teoria de sistema de Luhmann amb la teoria de Dunlop podem observar dues anomalies:

- La primera és que els actors no entren en conflicte, sinó que s'integren, la qual cosa suposa cooperar a causa de les restriccions normatives del sistema autopoiètic, la finalitat principal del qual és la seva pròpia autoreproducció.
- La segona anomalia és la inexistència de consens sobre l'ordre general de la societat i de l'entorn. Els sistemes són autoreferents i la seva principal funció és la diferenciació amb l'entorn.

Autopoesi

Un sistema no pot ser tan complex com el seu entorn. Els sistemes desenvolupen nous subsistemes amb la finalitat de relacionar-se millor amb seu entorn a fi d'enfrontar i superar la complexitat de l'entorn citat. El plantejament de Luhmann consisteix a assenyalar que hi ha una complexitat de sistemes (i no un únic sistema social com fa Parsons). El concepte d'*autopoesi* fa referència a la diversitat de sistemes, que aplicat al camp de les relacions laborals significa que l'empresa, les relacions laborals i l'economia es poden interpretar com a sistemes que produeixen els seus propis elements interns de reproducció. Els sistemes autopoiètics estan autoorganitzats de dues formes: d'una banda, organitzen els seus propis límits i, d'altra banda, organitzen també les seves estructures internes, de manera que els sistemes es tendeixen a reproduir alhora que s'adapten a les variacions de l'entorn (per exemple, el sistema d'empresa s'adapta contínuament a les variacions de l'entorn mitjançant els senyals i indicadors econòmics que emet aquest entorn).

Les esmentades anomalies també han estat examinades per Kochan, Katz i MacKersie (1993) de la següent manera. En primer lloc, un supòsit fonamental del model de Dunlop és que els actors del sistema comparteixen un consens bàsic que aporta estabilitat i ordre al sistema. Però avui s'ha debilitat l'esmentat consens en els valors i aquesta ideologia compartida entre els actors a què abans, en els anys seixanta, s'apel·lava per a explicar l'ordre i l'equilibri del sistema. L'expansió de la ideologia neoliberal a partir dels anys vuitanta suposa una menor necessitat de recerca del consens per part de les organitzacions empresarials.

El segon lloc, la preocupació empresarial per la recerca de l'ordre, el consens i la integració es tendeix a desplaçar cap al nivell micro, el nivell d'empresa. L'expansió de la gestió de recursos humans s'inscriu en aquesta tendència que emfatitza la idea d'interessos compartits i valors comuns en el nivell d'empresa, que al cap i a la fi suposa un retorn a la concepció unitarista i microcorporatista de l'empresa. De fet, fins i tot l'actitud dels empresaris cap als sindicats ha variat en l'última dècada, de manera que el consens i el pacte avui sembla buscar-se més amb determinats grups de treballadors i fins i tot de manera individual, al marge dels sindicats, del comitè d'empresa o altres formes de representació col·lectiva.

En tercer lloc, la tendència cap a la descentralització de la negociació col·lectiva reforça la lògica cap a la concepció unitarista i microcorporatista de les noves relacions laborals. I, en quart lloc, un altre problema per a la teoria és el debilitament dels sindicats des de la dècada dels vuitanta, la qual cosa ha afectat la distribució del poder entre els actors dins del sistema de relacions laborals.

5.2. Teories de l'acció orientada

Les teories de l'acció orientada, avui ens ofereixen també una revisió crítica de la teoria de sistemes de Dunlop i a la claror de les noves investigacions. Les teories de l'acció orientada intenten explorar el paper i l'estratègia dels actors en les relacions laborals en procés de canvi. En el marc del paradigma de l'acció orientada podem distingir dos corrents importants: 1) la teoria de les opcions estratègiques dels actors i 2) l'Escola de Gestió de Recursos Humans (GRH).

5.2.1. Teoria de les opcions estratègiques dels actors

Aquesta teoria s'ha anat forjant a la Secció de Relacions Industrials Sloan School of Management, vinculada al Departament de Massachusetts Institute of Technology (MIT). No hi ha una obra específica d'aquesta teoria, sinó que està disseminada en la contribució de diferents autors com Piore i Sabel (1990), Kochan, Katz, McKersie (1993) i altres.

El concepte d'*Opcions Estratègiques* es refereix al camp d'operacions dels actors socials i pren l'empresa com a espai fonamental de les relacions laborals (encara que no oblida la importància d'altres nivells de les relacions laborals, ni el paper de les institucions socials). Però allò fonamental és que l'empresa, com a nivell bàsic de les relacions laborals, es veu influïda per les estructures establertes (els mecanismes institucionals, les normes laborals i els òrgans jurídics), que limiten la seva llibertat d'acció. Aquestes limitacions no només les tenen les empreses, sinó també els altres actors. Per tant, les pràctiques i resultats de les relacions laborals es configuren en les interaccions de les forces ambientals, així com en les decisions estratègiques i en l'escala de valors dels empresaris, dirigents sindicals, treballadors i autoritats públiques.

La teoria de les opcions estratègiques dels actors, és en certa manera una teoria que podria tenir cabuda en el camp més ampli de les teories institucionalistes, encara que amb un

canvi d'èmfasi. Les institucions apareixen com a estructures que condicionen i limiten l'acció (encara que no les determinen), però el dinamisme del canvi està en l'empresa: l'empresa és la mà visible. La mà visible es refereix a la gran empresa oligopolista que reemplaça els mecanismes de mercat en la coordinació de les activitats de l'economia i en l'assignació dels seus recursos. La mà visible de la direcció de l'empresa substitueix allò que Adam Smith va denominar *la mà invisible de les forces del mercat*. La gran empresa és la que ara coordina el procés de producció i distribució. Aquest capitalisme gerencial defineix l'empresa moderna; és ara l'alta gerència la que propugna el canvi en les relacions laborals, la que introdueix la gestió de recursos humans.

La Teoria de les Opcions Estratègiques dels actors, malgrat centrar-se en el nivell micro, ofereix un pont entre aquest nivell (empresa) i les institucions. El marc institucional no només limita el camp d'acció dels actors, sinó que també els proporciona legitimitat com el que són, i garanties jurídiques per a l'acció. En aquest sentit les institucions de les relacions laborals proporcionen estabilitat i previsió; aquestes institucions són de caràcter dual, intervenen entre el nivell micro i el nivell macro. Aquest últim és el nivell de la política i de l'ordre social. Per tant, les relacions laborals s'entenen com un camp articulat en tres nivells: el nivell superior (de la política), el mitjà (de la negociació col·lectiva) i el nivell micro (d'empresa i centre de treball). Aquests tres nivells els examinarem més endavant.

Un altre element d'aquesta teoria és que reprèn el concepte d'interacció. Els rols dels actors es condicionen mútuament, les expectatives d'un actor incideixen sobre les expectatives de l'altre. Així mateix, les expectatives de l'altre incideixen en la construcció de les pròpies expectatives i en el plantejament dels propis objectius i estratègies. Es tracta d'un joc de miralls, on l'*ego* no solament espera el desenvolupament de la seva acció i una resposta *d'alter*, sinó que a més es veu a si mateix des *d'alter* i és per això que sap (o creu saber) el que *alter* espera d'ell; això és el que anomena *interacció reflexiva Lamo de Espinosa* (1993). Així mateix, aquesta interacció es produeix en un marc institucional. El comportament institucional dels actors (l'entramat jurídic i normatiu, regles i costums) restringeix l'acció dels actors, alhora que fa previsible els diferents tipus d'acció possible per als representants dels treballadors i empresaris. Aquest marc institucional que restringeix l'acció és el resultat d'altres interaccions socials anteriors, és el que podríem denominar una *construcció social històrica*.

Els analistes de l'Escola de l'Acció Orientada del MIT (Kochan et al., 1993), són crítics amb les opcions estratègiques orientades cap al mercat. Al contrari, consideren l'existència de diversos camins per a respondre a les exigències de competitivitat i la viabilitat de les empreses durant l'últim quart del segle XX. Aquests autors sostenen que no n'hi ha una única resposta als problemes i reptes que plantegen tant el mercat com les institucions. Per tant, les relacions laborals adopten diferents formes d'acord amb el tipus d'interacció entre els actors i en funció del tipus de pressió de les institucions.

Els quatre elements de l'opció estratègica dels actors són: entorn, mentalitat, interacció i estructura institucional.

En primer lloc, tal com ho feia la teoria tradicional, consideren que els canvis en l'entorn indueixen als empresaris a efectuar reajustaments en les seves estratègies comercials competitives. Aquests reajustaments redueixen les possibilitats d'elecció, però poden resultar coherents amb la mentalitat i conviccions compartides pels agents en la presa de decisions. Però la gamma d'opcions possibles és limitada i està enfonsada en estructures institucionals, històriques i culturals concretes, situació que comporta una distribució del poder (o almenys una influència) dels sindicats i organismes governamentals o altres organitzacions externes amb què es relaciona l'empresa. Per exemple, en termes aplicats la reestructuració econòmica i organitzativa després de la dècada dels vuitanta, ha suposat una limitació contingent de l'entorn, a la qual els empresaris han respost en funció del seu context concret, de manera que allà on la presència del sindicalisme ha estat forta ha hagut de comptar necessàriament amb ell (cas dels països escandinaus i centre d'Europa); mentre que al món anglosaxó les decisions empresarials han tendit a deixar al marge els sindicats.

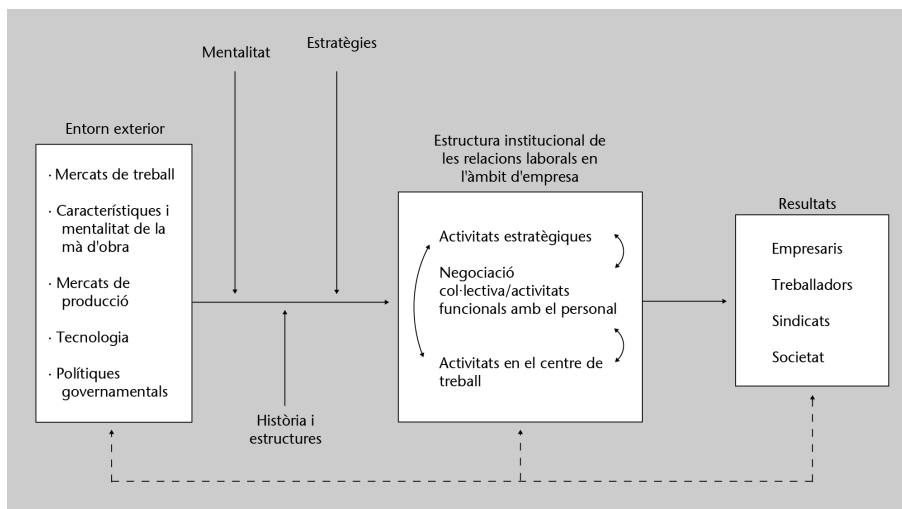
En segon lloc, la mentalitat i estratègia dels empresaris influeixen en el comportament i les estratègies dels sindicats i de les autoritats governamentals. La primacia i centralitat de la mentalitat empresarial i de les seves estratègies es deu al fet que són aquests els que han de respondre amb més celeritat als canvis en l'entorn, mentre que sindicats i autoritats públiques ho fan amb més lentitud. La globalització i la integració europea ha suposat un

increment de la competitivitat, que ha obligat les empreses a reaccionar ràpidament per a adaptar-se a les variacions de l'entorn, la qual cosa sembla haver produït un desajust en les relacions laborals.

Per tant, en tercer lloc, la premissa fonamental dels autors esmentats consisteix en el fet que els processos i resultats de les relacions laborals estan determinats per la interacció de les pressions externes i les respostes dels actors. L'adaptació de les relacions laborals no es produeix de forma constant, sinó quan s'acumulen prou pressions de l'entorn, per això els llargs períodes d'estabilitat de les relacions laborals, que només canvien quan la pressió de les transformacions de l'entorn la fa inevitable.

En quart lloc, les opcions i la capacitat de decisió dels treballadors, empresaris i govern repercuteixen en el desenvolupament i estructura dels sistemes de relacions laborals. En aquest sentit, la història contribueix a configurar la gamma d'adaptacions estratègiques viables. L'estructura institucional en el nivell d'empresa i la història limiten les opcions dels actors. La pressió de l'entorn no explica per si sola el canvi en les relacions laborals, sinó que *el fet fonamental està en la interacció entre els actors*. És per això que, quan un actor es resisteix a introduir determinada matèria en la negociació, s'ospesa una altra sortida. Aquesta idea pot contribuir a explicar l'opció empresarial de buscar flexibilitat laboral en el context de les *rigideses normatives, jurídiques i institucionals* adjudicades al model fordista i assenyalades com a font de problemes d'ajustament de les empreses des de la dècada dels vuitanta. Per tant, més que parlar avui d'ideologia, valors i preferències compartides, com ho faria Dunlop, els empresaris més aviat han anat buscant una adaptació pragmàtica i estratègica, que en determinats períodes pot haver suposat acceptar el paper interlocutor dels sindicats i en altres períodes simplement prescindir-ne.

Marc general per a l'anàlisi de les qüestions referents a les relacions laborals



Font: Th. A. Kochan, H. C. Katz, R. B. McKersie (1993). *La transformación de las relaciones laborales en los Estados Unidos*. Madrid: MTAS.

Amb aquest model de sistema, els citats autors institucionalistes revisen els supòsits de la teoria del consens en els valors i de la ideologia compartida, alhora que introdueixen una noció dinàmica que vol explicar el canvi de les relacions laborals a través del procés de retroalimentació, que connecta la pressió de l'entorn amb la capacitat d'interacció i resposta dels propis actors. A partir d'aquesta revisió del model teòric es pot intentar explicar la nova Escola de Gestió de Recursos Humans. Aquesta no emfatitza la recerca del consens en els valors ni es preocupa per la qüestió de l'ordre social general. Al contrari, la preocupació central de l'Escola de Recursos Humans és la integració i els interessos compartits en el nivell micro, en l'empresa i als llocs de treball; preocupació que suposa tornar a recuperar el vell discurs "unitarista" i que té un to normatiu i positivista.

5.2.2. Escola de Gestió de Recursos Humans (GRH)

Fins als anys setanta eren els departaments de personal els encarregats de les relacions laborals a l'empresa, tenien tasques subalternes i rutinàries. A partir dels anys vuitanta aquests departaments es reconverteixen en departaments de recursos humans i els seus responsables passen també a formar part de la direcció de l'empresa. Aquest canvi és indicatiu de la importància estratègica que tenen en les últimes dècades els recursos humans en l'organització empresarial. En l'impuls de l'Escola de Gestió de Recursos Humans han fet un paper important les noves formes d'organització del treball posttayloristes.

En la concepció de la GRH hi ha la nova versió de la teoria de sistemes, com fan per exemple Dolan, Schuler i Valle (1999), que distingeixen, entre sistemes (empreses) i entorn (mercat, economia, legislació laboral, institucions, societat, valors, etc.). En altres paraules, el sistema d'organització empresarial (guiat pels patrons de racionalitat i eficiència) ha anat responent als canvis del mercat a través d'una sèrie d'estratègies d'adaptació i diferenciació davant la complexitat de l'entorn econòmic des dels anys vuitanta. El resultat d'aquestes estratègies d'adaptació consistiria avui a disposar d'una sèrie de principis d'autoorganització que s'inspiren en la planificació i gestió dels recursos humans en un context dinàmic, competitiu i en continu canvi. La tendència en la gestió dels recursos humans està avui orientada per diversos patrons d'autoorganització.

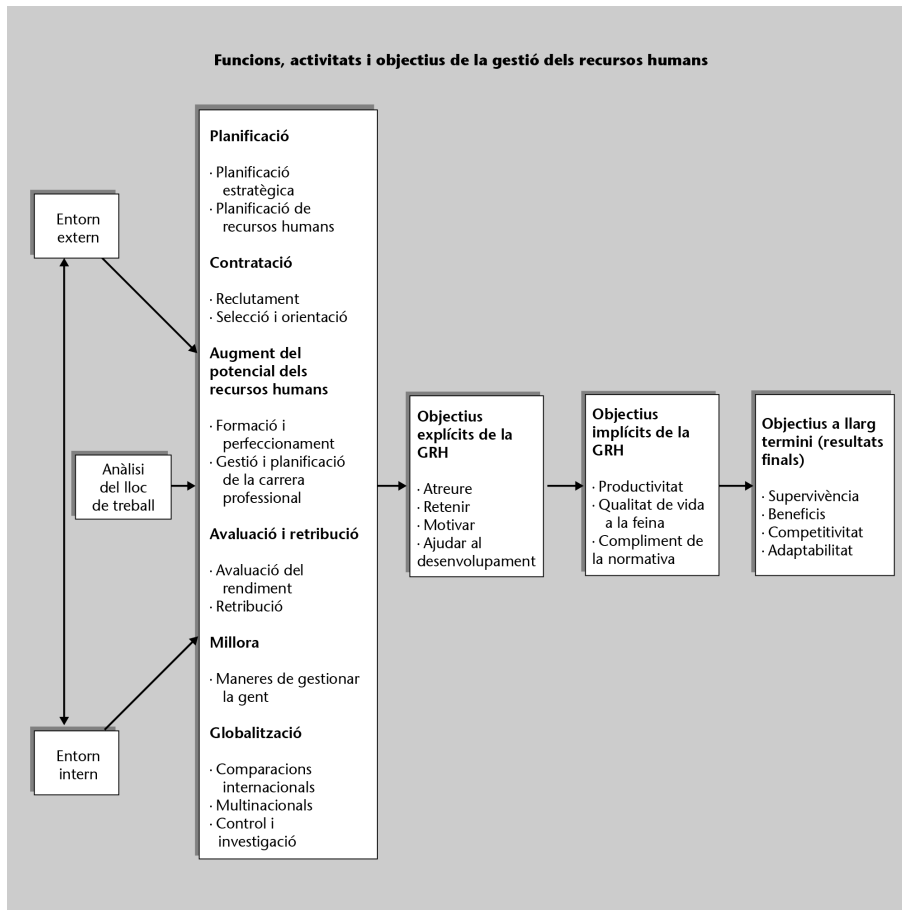
La gestió de recursos humans té com a *funció* coordinar la planificació estratègica de l'empresa com per exemple la planificació de la plantilla, el seu reclutament, formació i desenvolupament de la carrera professional, avaluar el seu rendiment i retribució, i comparar la gestió laboral feta en altres sistemes. Els objectius explícits de la gestió de recursos humans són atreure, retenir i motivar els empleats. Mentre que els objectius implícits consisteixen a millorar la productivitat i la qualitat del treball. I els objectius a llarg termini són la supervivència, l'obtenció de beneficis, la millora de la competitivitat i l'adaptabilitat. En termes de Luhmann es tracta d'una concepció sistemàtica, autopoètica, que ha de respondre amb l'adaptació davant les contínues variacions de l'entorn.

Sistema obert

És una visió alternativa que entén l'organització empresarial com un *sistema obert* que es retroalimenta de l'entorn. En aquest sentit l'empresa com a sistema està composta per un conjunt de persones que actuen amb funcions diferents, objectius i interessos diferents, encara que vinculats per una determinada estructura i amb una direcció que actua perseguint un fi comú. Els sistemes oberts reben energia i informació de l'entorn, la transformen i la tornen a l'entorn, mitjançant aquest procés de retroalimentació. L'empresa (o sistema) s'adapta de forma dinàmica a les variacions cícliques de l'entorn, alhora que tendeix a la diferenciació i a l'especialització de funcions.

I. Brunet i A. Belzunegui (1999). *Estrategias de empleo y multinacionales*. Barcelona: Icaria.

Funcions, activitats i objectius de la gestió de recursos humans



Font: S. Dolan, R. Schuler i R. Valle (1999). *La gestión de los Recursos Humanos* (p. 10). Madrid: McGraw-Hill.

Els elements nous en els quals s'emmarca la gestió de recursos humans són, en primer lloc, un canvi en la concepció de l'organització empresarial; en segon lloc, les noves formes d'organització del treball que requereixen un ús diferent de la gestió laboral; en tercer lloc, el canvi en el contingut del treball, de caràcter més mental i menys directament lligat a la producció; en quart lloc, cal destacar la creixent importància del treball emocional, d'implicació personal. En cinquè lloc, un nou tret important és l'èmfasi en la integració i comunitat d'interessos compartits i finalment, en sisè lloc, la diversificació en les formes de contractació de l'ocupació.

Teoria de la motivació

Dos principis ens permet entendre la motivació:

- Les necessitats satisfetes són les que realment influeixen en la conducta.
- Les necessitats es jerarquitzen seguint una graduació: fisiològiques, de seguretat, socials, de prestigi, confiança i autorealització.

5.2.3. La cultura corporativa com a discurs integrador

La "cultura corporativa" o "cultura organitzacional" és una metàfora recurrent en la perspectiva positivista normativa en el discurs de gestió de recursos humans. En aquest sentit s'entén la cultura com a una ideologia unitària, basada en valors, llenguatge i experiències compartides. Aquesta visió consensualista ens recorda algunes idees del *funcionalisme organícista*, que ja hem vist a l'Escola de Relacions Humanes: tots els membres persegueixen la meta de l'organització. Les qüestions relacionades amb el poder, el conflicte i la resistència queden fora. La cultura compartida no és només un paradigma inte-

gradador, és també una font de motivació ideològica per a mobilitzar l'interès, la participació, la responsabilitat i l'autonomia dels recursos humans. La ideologia compartida és font de subjectivitat i de motivació intrínseca.

La GRH es recolza en les teories de la motivació intrínseca (vegeu Maslow, 1956). Per tant, l'organització ha de donar als seus individus la satisfacció de les necessitats intrínseques dels seus membres, com és la seguretat en l'ocupació, la participació en l'organització del treball, el desenvolupament del sentiment de filiació, pertinença i identificació amb l'empresa com a grup humà, el desenvolupament de la carrera professional, accés al prestigi i al reconeixement social. L'èxit de la satisfacció i el desenvolupament s'emmarca en un sistema de premis i càstigs, que s'expressa amb més contundència en les tècniques de direcció per objectius.

L'èxit de la satisfacció, el desenvolupament de la personalitat i la gratificació és moltes vegades un discurs retòric que amaga pràctiques de gestió laboral que diferencien les ocupacions qualificades i les no qualificades. La diferenciació en la gestió laboral dels diferents col·lectius ens suggereix una visió integradora de la GRH, però retòrica en el fons; és per això que se'l qualifica de discurs positivista normatiu. És a dir, la GRH proposa un marc normatiu i pautat per a orientar la gerència laboral. Tanmateix, una altra cosa diferent és la realitat de les seves pràctiques. Les investigacions empíriques posen en relleu el paper que tenen els "marcs de referència", és a dir, com les estructures institucionals, jurídiques i els actors col·lectius condicionen la GRH.

En aquest sentit es pot dir que les estructures i contextos generen dos estils de gerència laboral diferents. El primer és l'"estil unitarista": l'autoritat i poder està a la direcció que ha d'exercir un liderat continu per a guiar l'organització cap a l'èxit de metes comunes. Els interessos de tots els elements de l'organització són comuns, per exemple, la supervivència de l'empresa i la millora de la competitivitat. El conflicte és disfuncional i transitori. El segon és l'"estil pluralista", que reconeix l'existència de diferents interessos al si de l'organització, però els diferents grups interactuen per assolir un ordre negociat dins de la diversitat. Per tant, el conflicte és relativament normal dins de certs límits. Aquest té una funció dinamitzadora: estimula el canvi i facilita l'entesa mútua. Tanmateix, el poder és el mitjà de resolució dels conflictes interns. L'estil pluralista està relacionat amb un enfocament metodològic interaccionista, que es pot explicar mitjançant la interacció i negociació de diferents grups amb diferents interessos, però amb coneixements, creences i un sistema de símbols i significats compartits que al seu torn són produïts i reproduïts mitjançant la mateixa interacció i negociació dels grups.

Efectes de la gestió de recursos humans sobre les relacions laborals

La gestió de recursos humans ha anat propiciant una tendència cap a cert canvi en les relacions laborals. Esquemàticament podríem resumir tres tipus de canvis: la concepció i sentit de les relacions laborals; les matèries centrals objectes de la negociació i els canvis en els processos.

1) En primer lloc, les velles relacions laborals s'han caracteritzat per operar en un context econòmic de relativa estabilitat, amb una organització del treball estandarditzada i una organització del treball caracteritzada per la noció de justícia social i igualtat. Mentre que les relacions entre empresaris i representants dels treballadors han estat marcades per la conflictivitat. En canvi, avui les noves relacions laborals es caracteritzarien per l'èmfasi en la cooperació, per la millora contínua, pel canvi constant en l'entorn competitiu de l'empresa. Però també per la tendència cap a la delegació i descentralització de responsabilitats als llocs de treball, el que es coneix com el desenvolupament del *principi de subsidiaritat*.

2) En segon lloc, les matèries centrals objecte de negociació en el vell model han estat les condicions salarials, a més dels drets i obligacions. Mentre que les noves relacions laborals es caracteritzarien per un demanda d'informació més gran; per la vinculació de l'ocupació a objectius de competitivitat de l'empresa. La vinculació dels salaris a objectius i resultats prèviament determinats.

3) I, en tercer lloc, la negociació col·lectiva també registra un canvi. En les velles relacions laborals la negociació col·lectiva es caracteritzava pel to fortament distributiu. Per la primacia de la lògica normativa emparada pel dret del treball, de to "fort", que delimitava les possibilitats de l'acord. En canvi, en les noves relacions laborals la negociació col·lectiva emfatitza més la fase integradora de la negociació, el diàleg social com a forma de consens d'una regulació laboral "tova" i genèrica que permet un posterior desenvolupament i concreció en els acords col·lectius en altres nivells inferiors.

Efectes de la gestió de recursos humans sobre les relacions laborals

	Velles relacions laborals	Noves relacions laborals
Elements clau	Estabilitat Conflictivitat Justícia social Estandardització del treball Tendència a la centralització de la negociació	Canvi constant Cooperació Millora contínua Diversitat tasques Multiplicació dels nivells de negociació
Matèries centrals	Reivindicació Dret i obligacions Condicions salarials	Informació Direcció per objectius Resultats Resultats
Processos de negociació	Negociació distributiva Primacia lògica normativa Integració vertical Sistema de premis i càstigs	Negociació integradora Diàleg social Coordinació horitzontal Formació contínua

5.2.4. Crítiques a la GRH: els nivells de les relacions laborals

En la literatura podem distingir dues línies de crítiques. La primera, la referida al nou concepte sistemàtic de l'organització i, la segona, la crítica sobre l'articulació de nivells en les relacions laborals.

1) D'una banda, la concepció de l'empresa com un sistema autopoiètic, tancat, i funcionalment diferenciat no permet explicar clarament la relació entre el sistema i el "tot social", ni tampoc actuar en nom del tot social. Aquesta concepció de sistema amaga una visió microcorporatista de la societat. Però en canvi contribueix a explicar com els sistemes (l'empresa) produeixen els seus propis elements bàsics, organitzen les seves fronteres i s'adapten a les variacions de l'entorn. La idea de Luhmann (1996) que els sistemes són tancats i autònoms no sembla tan evident, ja que aquests (les empreses) tendeixen a integrar codis i pautes organitzatives que provenen d'altres sistemes i del propi entorn. És a dir, no explica els processos de retroalimentació. Amb tot, aquesta

nova concepció de l'empresa com a sistema i la seva diferenciació de l'entorn han contribuït a simplificar les explicacions sobre els processos d'adaptació de les empreses a les variacions i contingències de l'entorn.

2) D'altra banda, des de la teoria institucionalista, també s'ha criticat l'excessiva atenció que s'ha donat en la literatura a la negociació col·lectiva. Això ha comportat oblidar els altres plans de les relacions laborals. Particularment l'Escola de Gestió de Recursos ha passat per alt els aspectes institucionals. Des de l'obra pionera de Commons i Perlman, la teoria de les relacions laborals ha anat subratllant la importància de l'estructura institucional en la qual es desenvolupen les relacions entre treballadors i empresaris. Un argument important (subratllat per Commons i Veblen) és que "les estructures institucionals, les lleis, les tradicions i els costums exerceixen una pressió independent sobre les condicions d'elecció i actuació dels actors i dels individus". Aquest efecte independent de les estructures esmentades institucionals també s'exerceix sobre el mercat, de manera que també condiciona les possibilitats d'actuació de les forces del mercat. Aquestes observacions del paper que fan les institucions socials (condicionen els resultats de la interacció entre treballadors i empresaris) constitueixen un fet diferencial respecte a la teoria econòmica neoclàssica.

Kochan, Katz, McKersie (1993, p. 40 i següents) ens ofereixen un escenari més ampli per a situar les relacions laborals més enllà del lloc de treball i de la negociació col·lectiva. Les activitats dels empresaris, treballadors i dels seus representants, així com de les organitzacions governamentals es desenvolupen en tres nivells: a) nivell superior de decisions estratègiques; b) nivell mig o funcional de la negociació col·lectiva i de les polítiques de personal, i c) nivell inferior corresponents al lloc de treball, a la pràctica de les polítiques que al seu torn incideixen en els representants sindicals, comandaments intermedis i els mateixos treballadors.

Resum

Les teories de les relacions laborals es nodreixen de les teories generals de la sociologia, en particular de l'estructural-funcionalisme i del marxisme. Dos eixos han marcat el debat teòric al llarg del segle XX. El primer ha consistit en l'estudi dels problemes de l'ordre, el conflicte, el consens, l'establiment de regles i normes, així com el paper de la negociació col·lectiva com a correctora de les asimetries de poders generades pel mercat. El segon eix del debat s'ha caracteritzat per l'estudi de les formes de regulació institucional i de cohesió social davant la lògica corrosiva de mercat capitalista.

El desenvolupament teòric dels sistemes de relacions laborals es recolza sobre aquests dos eixos (institucions/mercats i conflicte/consens). Tanmateix, des de les últimes dècades del segle XX, els canvis socials reobren el debat entorn d'aquests dos eixos de la teoria de les relacions laborals. Les teories actuals reobren el debat de velles qüestions i plantegen nous problemes. Velles, perquè tornen a obrir el debat entorn del paper de les institucions davant els problemes de la cohesió social i la regulació del mercat de treball. La desregulació dels mercats ha qüestionat el paper de les institucions socials: el risc per a les institucions el representen la globalització i la superació de l'àmbit de l'estat nació com a espai propi de les relacions laborals. Quins riscos comporten aquests nous espais transnacionals per a la regulació del treball? Què suposa el nou paradigma de la flexibilitat i la reemergència de la teoria econòmica neoclàssica? Noves qüestions, perquè també s'està generant un debat entorn del paper que tenen les relacions laborals en la construcció de l'ordre social en el nivell macro, per exemple, quin paper té avui la feina en l'accés als drets de ciutadania social? O quin paper fa l'ocupació en la legitimació de l'ordre social? En el nivell micro aquest debat està associat a l'apogeu de les polítiques de recursos humans, al declivi del sindicalisme i a l'enfortiment del microcorporativisme: quin rol fan avui les relacions laborals en el consentiment, la cooperació i el conflicte?

Crisi de la teoria? Els interrogants que s'han anat plantejant al llarg de les dues últimes dècades han desplaçat el focus d'atenció des de teories de les relacions laborals cap a les teories en les relacions laborals. La crisi de la perspectiva macro de la teoria clàssica de sistemes de relacions laborals té diferents causes, com són la transformació del treball, els canvis en la manera d'organització empresarial, els nous tipus d'empresa, els canvis en les actituds i valors empresarials, la transformació de les bases del conflicte i l'erosió de les institucions de cohesió social, entre altres. El focus d'atenció dels analistes s'ha anat desplaçant cap a la perspectiva microsocia per tal d'indagar la naturalesa i el sentit de les teories de l'acció orientada i en particular de la Gestió de Recursos Humans, els canvis d'actituds dels empresaris i la fallida del consens. Tanmateix, aquesta perspectiva microsociològica de les GRH és sens dubte insuficient

perquè no explica la manera com s'articulen els nivells de les relacions laborals, des del nivell microsocial al macrosocial, així com la interrelació entre sistema de relacions laborals, sistema econòmic i sistema polític.

Exercicis d'autoavaluació

1. Quines són les diferències entre solidaritat orgànica i mecànica?
2. Què significa que les institucions socials limiten la racionalitat del mercat?
3. Què entenem per limitació normativa de l'acció?
4. Què significa que el conflicte és disfuncional?
5. Quina relació hi ha entre ordre i ideologia en l'estructural-funcionalisme?
6. Per què les relacions laborals són simultàniament relacions de cooperació i de conflicte?
7. A què ens referim quan parlem de *capitalisme organitzat*?
8. Què entenem per les dues lògiques de l'acció empresarial?
9. Per què l'acció col·lectiva dels empresaris s'ha caracteritzat pel minimalisme organitzatiu?
10. Quines són les característiques del model integrador d'estat keynesià-fordista?

Solucionari

1. La solidaritat mecànica és la forma de solidaritat de les societats tradicionals. Aquestes són societats tancades i estables, on els canvis socials són molt lents. Al món modern i industrial els canvis socials són ràpids i les institucions socials inestables. Segons Durkheim, la solidaritat orgànica constitueix una nova forma de solidaritat, que a través de les organitzacions professionals proporciona a l'individu codis, valors i instruments d'ajuda mútua que contribueixen a la cohesió social, a relligar els vincles socials i institucionals.
2. Les institucions socials són portadores de tradicions, costums, normes i regles que en el curs del desenvolupament capitalista han tractat de limitar els efectes devastadors que té la lògica del mercat sobre la cohesió social.
3. En la terminologia del funcionalisme significa que l'acció social ve determinada per un marc normatiu que canalitza l'acció a través d'un entramat de regles. L'esmentada acció no qüestiona l'ordre general del sistema.
4. En el primer funcionalisme de l'Escola de Relacions Humanes el conflicte és disfuncional perquè destrueix l'ordre en el nivell micro, en l'empresa. La visió unitarista (o sistema tancat) d'aquesta escola els porta a suposar que empresaris i treballadors formen una comunitat d'interessos i valors compartits. És per això que entén que les relacions laborals estan basades en el consens de forma permanent. El conflicte és una variable exògena al sistema d'empresa.
5. La ideologia, les creences compartides pels actors constitueixen la base de l'ordre i de la unitat del sistema. Les idees comunes defineixen el paper de cada actor i les seves funcions respecte als altres actors del sistema. L'acció dels actors està subordinada al principi d'ordre i al manteniment de la unitat del sistema.
6. En la literatura neomarxista es posa en relleu el caràcter contradictori de les relacions laborals. D'una banda són relacions de cooperació en la mesura que treball i capital tenen interessos comuns en les seves relacions (els treballadors, conservar l'ocupació, obtenir salari; i l'empresari, conservar la viabilitat de l'empresa al mercat) i alhora són relacions de conflicte perquè el capital sotmet a control el rendiment del treball per a extreure plusvàlua, incrementar el seu rendiment a través de la jornada laboral, la intensificació dels ritmes i d'altres mecanismes. El conflicte també està associat amb valors ideològics diferents per a les dues parts.
7. El *capitalisme organitzat*, en la terminologia d'autors neoweberians, fa referència al paper que tenen les grans corporacions i grups d'interessos en els processos de decisió del capitalisme avançat. Les esmentades corporacions no substitueixen el capitalisme liberal, però sí limiten la racionalitat del mercat a través de la concertació i intercanvi polític. Per tant, el "capitalisme organitzat" és regulat i suposa la primacia de l'ordre polític sobre l'economia.
8. L'acció empresarial és complexa. Els empresaris combinen dues formes d'acció: d'una banda, individual i col·lectiva i, d'altra banda, com a patrons i emprenedors. La combinació d'aquestes quatre posicions ens mostra un tipus d'acció complexa.
9. Històricament els empresaris han estat reticents a una acció col·lectiva que els suposés una excessiva disciplina i unitat de posicions que impliqui límits com a empresaris individuals. En efecte, l'acció col·lectiva dels empresaris pot entrar en col·lisió amb els interessos individuals dels empresaris. És per això que, els pactes de les organitzacions empresarials com a patrons tendeixen a ser genèrics i de mínims per a possibilitar l'acció individual, és a dir, el pacte o acord en el nivell d'empresa o centre de treball.
10. Les funcions integradores de l'estat keynesià-fordista formen part del Pacte o Contracte Social de postguerra. Es pot representar aquestes funcions a partir del concepte de sistema, que ens permet il·lustrar la interdependència entre el subsistema econòmic, el subsistema de benestar i el subsistema de relacions laborals.

Glossari

alienació *f* L'alienació, coneguda també com a despersonalització, és un concepte fonamental del marxisme. L'home que treballa, que produeix, es lliura al producte físic del seu treball, producte que li és alienat. L'ordenació jurídica del capitalisme facilita la concentració dels mitjans de producció, del capital, i aquest capital fa possible que alguns, una minoria, se serveixin del treball d'altres per mitjà del contracte de treball, a canvi d'un salari. El producte del treball no només és alienat. A més, la divisió tècnica del treball no facilita la identificació del treballador amb la seva obra (Shoek, 1977, p. 14).

anomia *f* La situació d'anomia d'una societat o d'alguns dels seus membres es caracteritza fonamentalment per una sensació de desconcert o desorientació. Sofreix anomia l'individu que dins del seu ambient social es troba davant d'una multiplicitat de normes oposades (Shoek, 1977, p. 18).

control social *m* L'organització empresarial comporta control social. Una organització social és un sistema d'interaccions personals humanes. Els mecanismes de control serveixen per a limitar els comportaments individuals peculiars i adaptar-los al pla racional de l'organització. L'organització empresarial requereix cert grau de conformitat i d'integració de les diverses activitats. En aquest sentit es poden distingir dues funcions: la funció de control tendeix a l'adaptació dels seus empleats a les necessitats de l'organització i a l'èxit dels seus objectius últims. La coordinació i l'ordre (que es generen a partir de la interacció de diferents interessos) són en gran manera el fruit de la funció de control social. Per tant, el control en l'organització del treball tracta d'adaptar el comportament i l'activitat dels individus a les necessitats i objectius de l'empresa.

drets de ciutadania *m pl* Els drets de ciutadania es refereixen a tres qüestions. La primera és la ciutadania civil, que fa referència als drets necessaris per a la llibertat individual: llibertat de la persona, llibertat d'expressió, de pensament i de confessió religiosa, el dret a la propietat i a acordar contractes vàlids, així com el dret de justícia. La segona, la ciutadania política, es refereix al dret a participar en l'exercici del poder polític, la qual cosa en les societats contemporànies correspon al sufragi universal i a altres formes de participació activa dels ciutadans. La tercera, la ciutadania social, fa referència a drets passius, com a la seguretat econòmica i el benestar, i drets actius com la participació. Aquesta noció de ciutadania social està vinculada a l'extensió de la democràcia i a l'estat del benestar. En resum, els drets de ciutadania són la base constitutiva de la democràcia i de l'estat social.

fordisme *m* El concepte de fordisme té dues accepcions. Una referida a la cadena de muntatge com a part de l'organització del treball associada al taylorisme. Aquesta accepció també és coneguda com a mètode d'organització del treball taylorista-fordista. I una altra accepció, més àmplia, referida a l'organització social que vincula la producció en massa amb el consum en massa, així com amb un mode de regulació social i laboral. Aquesta segona accepció és utilitzada per la teoria de la regulació, d'origen neomarxista, per a intentar explicar el mode d'organització social en el capitalisme avançat.

globalització *f* Creixent procés d'internacionalització de l'economia en les dues últimes dècades, en què ha augmentat el flux de béns, serveis i tecnologia a través de les fronteres nacionals. Aquest procés suposa una creixent interdependència de les economies nacionals. La globalització comporta una creixent liberalització de les forces del mercat i la pèrdua del poder regulador de l'estat nació. La globalització no solament és un canvi econòmic en relació amb etapes precedents del capitalisme, es tracta també d'un canvi qualitatiu amb significat polític perquè debilita el paper de les institucions i actors socials.

grups de pressió *m pl* Associacions organitzades, que exerceixen pressió sobre la vida social pública o parts d'ella, a fi d'imposar els seus interessos. El concepte de *grups de pressió* és cada vegada més freqüent en la literatura i es distingeix del concepte de *lobby* perquè no exerceix cap acte directe sobre la legislació, mentre que el lobby treballa de manera directa i oberta amb vista a influir en una legislació determinada. Els grups de pressió tracten més aviat de generar un clima d'opinió pública (Shoek, 1977, p. 351).

institució *f* En el prefaci de les *Reglas del método sociológico*, Durkheim defineix les institucions com "totes les creences i totes les maneres de conducta instituïdes per la col·lectivitat". La sociologia pot ser definida com la ciència de les institucions, de la seva gènesi i del seu funcionament. Un altre sociòleg, Veblen ha definit la institució com "estesos hàbits de pensar, usos i costums que regulen l'acció social". En aquest sentit les institucions poden ser considerades com a mecanismes de control instaurats per l'acció col·lectiva per a canalitzar a l'acció individual. L'escola institucionalista en economia vol explicar quin és el paper regulador de les tradicions, els costums, els grups informals i formals, així com el paper dels sindicats en la regulació del mercat de treball.

Bibliografia

Bibliografia bàsica

Dunlop, John T. (1958). *Sistema de relaciones industriales*. Barcelona: Península, 1978.

Aquesta és una obra clàssica per a aquells interessats a conèixer les fonts directes de l'argumentació de l'estructural-funcionalisme. Així mateix, ha estat molt important per a la consolidació de la teoria i el reconeixement institucional i acadèmic de les relacions laborals.

Miguelé, F. i Prieto, C. (coord.). (1999). *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI.

Aquesta és una obra de compilació que recull l'estat de la qüestió de les investigacions sobre relacions laborals i relacions d'ocupació. Es tracta d'una obra interdisciplinària realitzada per professors de sociologia, dret i economia.

Bibliografia general

Aglietta, M. (1979). *Regulación y crisis del capitalismo*. Madrid: Siglo XXI.

Bell, D. (1976). *El advenimiento de la sociedad postindustrial*. Madrid: Alianza.

Berger, S. (comp.). (1988). *La organización de los grupos de interés*. Madrid: MTSS.

Bolle de Bal, M. (1973). *Sociología del Trabajo*. Barcelona: Nova Terra.

Boyer, R. (1992). *La teoría de la regulación*. València: Alfons el Magnànim.

Braverman, H. (1975). *Trabajo y capital monopolista*. México: Ediciones Era.

Brunet, I. i Belzunegui, A. (1999). *Estrategias de empleo y multinacionales*. Barcelona: Icaria.

Burawoy, M. (1989). *El consentimiento en la producción*. Madrid: MTSS.

Carrier, D. (1982). *La estrategia de las negociaciones colectivas*. Madrid: Tecnos.

Commons, J. R. (1967). *Trade unions and labour problems*. New York: Augustus M. Kelly Editors.

Coser, L. (1961). *Las funciones del conflicto social*. México: FCE.

Crouch, C. (1996). *Relazioni Industriali nella storia politica europea*. Roma: Ediesse.

Dharendorf, R. (1961). *Las clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial*. Madrid: Ediciones Rialp.

Dolan, S., Schuler, R., i Valle, R. (1999). *La gestión de los Recursos Humanos*. Madrid: McGraw-Hill.

Dunlop, J. T. (1978). *Sistemas de relaciones laborales*. Barcelona: Península.

Durkheim, E. (1987). *La división del trabajo social*. Madrid: Akal.

Edwards, P. K. i Schullion, H. (1987). *La organización social del conflicto*. Madrid: MTSS.

Enterlman, R. E. (2002). *Teorías del conflicto*. Barcelona: Gedisa.

Esping Andersen, G. (2000). *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*. Barcelona: Ariel.

Giner, S. (1974). *El progreso de la conciencia sociológica*. Barcelona: Península.

Hyman, R. (1978). *El marxismo y la sociología del sindicalismo*. México: Ediciones Era.

Hyman, R. (1981). *Relaciones industriales. Una introducción marxista*. Madrid: H. Blume.

Hyman, R. (1997). Trade Unions and interest representation in the context of globalisation. *A Transfer Review*, 3 (3). Bruxelles.

Hyman, R. (2001). *Understanding European Trade Unions*. London: Sage.

- Hyman, R. (2002). La rigidez flexible. ¿Un modelo para una Europa Social? A *Revista Cuadernos de Relaciones Laborales*, 19. Madrid.
- Kanh-Freund, O. (1987). *Trabajo y derecho*. Madrid: MTSS.
- Kazastein, P. J. (1988). *Corporatismo y cambio*. Madrid: MTSS.
- Kochan, T. A., Katz, H. C., i McKersie, R. B. (1993). *La transformación de las relaciones laborales en Estados Unidos* (pp. 36-37). Madrid: MTAS.
- Lallement, M. (1996). *Sociologie des professionnelles*. Paris: La Decouverte.
- Lange, P. et al. (1991). *Sindicatos, cambios y crisis*. Madrid: MTSS.
- Lanzalaco, L. (1995). L'evoluzione dell'azione impenditoriale: il ruolo delle associazioni datoriali (p. 116). A M. Chiesi, I. Regalia i M. Regini. *Lavoro e relazioni industriali in Europa*. Roma: La Nuova Italia Scientifica.
- Lembruch, G. (1991). Concertación y estructura de redes corporatistas. A J. H. Goldthorpe *Orden y conflicto en el capitalismo contemporáneo*. Madrid: MTSS.
- Luhmann, N. (1996). *Introducción a la teoría de sistemas*. Barcelona: Anthopos.
- Marshall, T. H. i Bottomore, T. (1992). *Ciudadanía social y clase social*. Madrid: Alianza.
- Maurice, M., Sellier, F, i Silvestr, J. J. (1987). *Política de educación y organización industrial*. Madrid: MTSS.
- Offe, C. (1992). *La gestión política*. Madrid: MTSS.
- Olson, M. (1992). *La lógica de la acción colectiva*. México: Limusa.
- Perlman, S. (1962). *Teoría del movimiento obrero*. México: Aguilar.
- Piore, M. i Sabel, Ch. (1990). *La segunda ruptura industrial*. Madrid: Alianza.
- Polanyi, K. (1989). *La gran transformación*. Madrid: La Piqueta.
- Poole, M. (1991). *Teorías del sindicalismo. Una sociología de las relaciones industriales*. Madrid: MTSS.
- Schmitter, Ph. (1985). *La mediación de intereses*, 31. Madrid: REIS.
- Schoek, H. (1977). *Diccionario de Sociología*. Barcelona: Herder.
- Slomp, H. (1998). *Between bargaining and politics. An introduction to European Labor Relations*. Weport: Praeger Editor.
- Recio, A. (1988). *Capitalismo y formas de contratación*. Madrid: MTSS
- Regini, M. (2000). *Modelli di capitalismo*. Roma-Bari: Laterza.
- Rex, J. (1981). *El conflicto social*. Madrid: Siglo XXI.
- Ritzer, G. (2001). *Teoría sociológica moderna*. Madrid: McGrawHill.
- Touraine, A. (1973). *La sociedad postindustrial*. Barcelona: Ariel.
- Touzard, H. (1981). *La mediación y la solución de los conflictos*. Barcelona: Herder.
- Van Waarden, F. (1998). The organizational power of employers associations: cohesion, competitiveness and organizational development. A F. Crouch i F. Traxler. *Organized industrial relations in Europe. What future*. Aldershot: Ashgate.
- Walton, R i McKersie, R. (1965). *Teoría de las negociaciones laborales*. Barcelona: Ariel.

