

- Hi ha entre els dos col·lectius una relació de dependència asimètrica pel que fa al mercat de treball. Els treballadors no poden reproduir la seva força de treball fora del mercat de treball; els empresaris, a través del canvi tecnològic, en canvi, poden en part reduir la seva dependència del mercat de treball. La paradoxa resultant és que els treballadors en el seu conjunt han d'estar més preocupats amb la prosperitat i durabilitat de l'empresa (el benestar dels capitalistes) que aquests amb el benestar dels treballadors; i això té efectes organitzacionals: «incrementa la manca d'homogeneïtat dels interessos que les associacions de la classe treballadora han d'acomodar i les dificultats annexes del procés intraorganitzacional de presa de decisions». (p. 76)

- La relació entre capitalistes i treballadors és una relació de poder asimètrica. De la banda dels treballadors, la seva organització exigeix -per alterar la relació en el seu favor- convertir les bases individuals del conflicte en una identitat col·lectiva:

«els qui estan en la posició de poder inferior poden incrementar el seu potencial de canvi únicament si superen els costos -comparativament més alts- de l'acció col·lectiva mitjançant la transformació dels estàndards segons els quals aquests costos són subjectivament estimats dins la seva pròpia col·lectivitat. Únicament si les associacions dels relativament mancats de poder regeixen en la formació d'una identitat col·lectiva, d'acord amb la qual els costos d'organització són subjectivament deflactats, poden esperar una transformació de la relació de poder original. Inversament, són únicament els relativament mancats de poder els qui tindran raó en actuar de manera no individualista sobre la base d'una noció d'identitat col·lectiva que és, a la vegada, generada i pressuposada per la seva associació.» (p. 78)

L'acció dels treballadors forçosament ha de recórrer a formes no utilitàries d'organització (basades en la redefinició de les identitats col·lectives).¹⁵⁹ De la banda dels empresaris, en contrast amb això, aquests

¹⁵⁹ Adhuc si l'organització, el sindicat, no té aquesta intenció, com és el cas de la mobilització per assolir increments salarials, que cerca la satisfacció dels interessos utilitaris individuals de la seva base social. Però fins i tot en aquest cas: «Cap sindicat pot funcionar ni un sol dia en absència de certes nocions rudimentàries compartides pels membres: que ser membre és quelcom valuós en si mateix, que els costos d'organització individuals no s'han de calcular sobre bases utilitàries sinó que han de ser acceptats com sacrificis necessaris, i que es requereix legítimament de cada membre que practiqui la solidaritat i la disciplina, i altres normes de tipus no utilitari». (p. 79)

poden utilitzar formes purament instrumentals i utilitàries d'acció col·lectiva. La conseqüència paradoxal d'això, per als treballadors, és que els seus interessos poden ser satisfets només i en la mesura que són parcialment redefinits; i el seu correlat organitzacional: les organitzacions d'acció col·lectiva dels treballadors «sempre han de ser -i, de fet, sempre són- construïdes de manera que simultàniament expressin i defineixin els interessos dels seus membres. En agut contrast amb això, les associacions de capitalistes queden confinades a la funció d'agregar i especificar els interessos dels membres que, des del punt de vista de l'organització, han de ser definits com donats i fixats i la formació dels quals s'ubica més enllà de la gamma legítima de funcions de l'organització.» (p. 79)

En termes organitzacionals comparats, en conclusió, la gamma d'interessos que les dues formes d'organització -més que els individus mateixos- han de processar és limitada en el cas de l'empresariat, i molt variada en el dels sindicats:

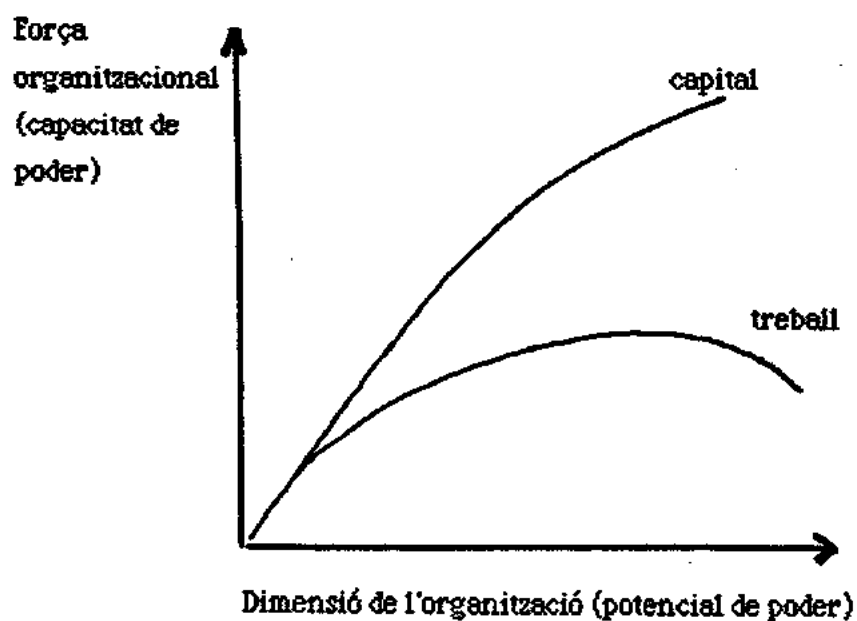
«Les organitzacions patronals no s'han de preocupar pel problema de formular una ideologia explícita, que, en els cas dels sindicats, serveix per atreure alguns membres a costa d'antagonitzar-ne uns altres. I fins i tot quan apareix la necessitat de donar suport en certa comprensió comuna i explícita dels interessos, la tasca és més fàcil de solventar perquè pot pressuposar-se un consens pel que fa als valors socials, culturals i polítics als quals l'organització sempre es pot referir. Per tant, el problema de crear i mantenir la integració dels membres dins l'organització es pot descriure com solventable d'una manera unidimensional i "monològica", que no exigeix els processos simultanis -i parcialment contradictoris [propis de l'acció sindical] d'expressar i formar interessos comuns.» (p. 85)

- Per tal d'assolir els objectius organitzacionals, que reflecteixen els interessos representats, una associació ha d'estar en condicions de mobilitzar sancions. De la banda dels empresaris, el potencial de sanció -el *lock-out* per exemple- es localitza fora de l'organització i en les empreses individuals. De la banda dels treballadors, aquest potencial (vagues, piquets, etc.) ha de ser incorporat, construït «en un procés comunicatiu dintre de l'associació dels treballadors, el potencial individual dels quals per sancionar és mínim atesa la seva atomització». (p. 79) L'organització dels treballadors té doncs uns costos addicionals pel que fa a la mobilització del potencial sancionador del col·lectiu.

- Els incentius que utilitzen les organitzacions d'acció col·lectiva serveixen per obtenir recursos procedents de la base social però representen costos organitzacionals. Observada l'organització des de la perspectiva dels recursos requerits: i) les associacions d'empresaris necessiten recursos materials i comunicatius (quotes d'afiliació i informació); ii) els sindicats també, però a més a més necessiten «la participació activa, conscient i coordinada dels seus membres, és a dir, com a últim recurs, la voluntat d'anar a la vaga».¹⁶⁰ La diferència entre els dos tipus d'organització és en aquest punt que una, la dels empresaris, depèn de la seva capacitat de generar entre els membres la voluntat de contribuir-hi econòmicament, la «disposició a pagar»; mentre que l'altra, el sindicat, depèn de la seva capacitat de generar entre els membres tant una «disposició a pagar» com una «disposició a actuar».

- Com a derivació de l'anterior, sindicats i patronals s'enfronten de manera molt distinta al dilema d'optimitzar el potencial organitzacional (la dimensió de l'organització i de la base social). Els criteris habituals de racionalitat assignarien a totes dues organitzacions l'objectiu de maximitzar l'afiliació. Per als sindicats, però, la maximització d'afiliació i de dimensió organitzativa produeix rendiments decreixents: i) perquè incrementa l'heterogeneïtat dels interessos a representar (que, al seu torn, disminueix la disposició a actuar dels membres individuals per la dificultat d'establir un comú denominador satisfactori); i ii) perquè la força d'un sindicat es relaciona amb la dimensió segons una corba en forma d'U invertida:

¹⁶⁰ «Qualsevol que sigui el potencial sancionador de les associacions obreres, esdevé efectiu únicament a través dels membres organitzats i de la seva acció explícitament coordinada.» (p. 80)

DIAGRAMA • MAXIMITZACIÓ D'AFILIACIÓ EN ORGANITZACIONS DE CLASSE

Font: Offe i Wiesensthal (1980:81).

El diagrama suggereix que, mentre que l'objectiu habitual de les patronals serà la maximització de l'afiliació i la dimensió organitzacional, els sindicats s'enfronten al dilema que existeix una dimensió òptima més enllà de la qual el poder de l'organització disminueix (que deriva de la seva simultània dependència de la «disposició a pagar» i la «disposició a actuar» dels seus membres i de la base social). Els sindicats es veuen forçats, més que a maximitzar la seva conducta en aquest punt, a optimitzar-la.

b) L'organització formal d'empresaris i treballadors

L'argumentació d'Offe subratlla l'existència de dues lògiques d'acció col·lectiva que manifesten la diferenciació estructural entre capital i treball. Una, instrumental i «monològica», que porta l'organització, gairebé de manera exclusiva, a agregar i transmetre interessos (els debats sobre els objectius organitzacionals, si es produeixen, ho fan en el context de la cúpula directiva de l'associació). I una altra, «dialògica», mitjançant la qual l'organització té un paper actiu en la definició i transformació dels interessos de la base social. Mentre que l'organització dels empresaris pot permetre seguir exclusivament una pauta monològica, la dels treballadors no, segons expressa en el següent diagrama i en el comentari de conclusió (1980:97):

DIAGRAMA • LES DUES LOGIQUES DE L'ACCIÓ COL·LECTIVA DE LES ORGANITZACIONS DE CLASSE

Tipus d'organització =>	capital (organització patronal)	treball (organització sindical)
Pautes d'acció col·lectiva ==>	monològica ↓ antinòmies: ↓ - burocràcia - agregació d'interessos individuals ↓ - democràcia interna - formació d'identitat col·lectiva	
Casos	A1	A2
		B

Font: Elaboració sobre diagrama d'Offe i Wiesensthal (1980:97).¹⁶¹

¹⁶¹ Els «casos» que contempla el gràfic permeten visualitzar l'essència de tres processos socio-polítics que impliquen les organitzacions de classe. L'expansió del cas A2 equival al neocorporativisme (produït per la dinàmica interna dels treballadors); l'expansió de A1/A2, al neocorporativisme per imposició del capital; l'expansió de B, una transformació socialista.

«Mentre que les organitzacions patronals representen una forma política de racionalitat individualista i, en conseqüència, s'aproximen a un exemple pur d'allò que hem denominat lògica "monològica" de l'acció col·lectiva, les organitzacions de treballadors són sempre un "cas mixt" que conté elements de les dues lògiques», una condició que eleva les dificultats dels treballadors per associar-se i els costos organitzacionals dels sindicats comparativament als corresponents dels empresaris.¹⁶²

c) La crítica d'Streeck

Streeck (1988) confronta el model d'Offe i Wiesensthal amb les dades empíriques per al cas de nou països europeus¹⁶³ que mostren que, en general, hi ha més fragmentació organitzativa entre les patronals que entre els sindicats (en 56 sectors, en mitjana, 16.4 contra 1), «una pauta d'organització que descompon els interessos sectorials de classe en una sèrie de subinteressos separats [...] la pauta mateixa que Offe i Wiesensthal haurien esperat per als sindicats» (p. 20). Això fa concloure Streeck (p. 21):

«La diferència pel que fa als sindicats és que els seus membres han d'acceptar un "paquet" d'acció col·lectiva o d'interessos que no poden fàcilment modificar, mentre que la intensa diferenciació organitzacional de les associacions de capitalistes dona l'oportunitat a les empreses individuals de seleccionar i crear les seves pròpies combinacions -fetes a mida- i la seva implicació -específica- col·lectiva. El resultat és una pauta altament variada i idiosincràtica d'activitat associativa, molt diferent la que fora d'esperar si els interessos capitalistes fossin realment tan estrets,

¹⁶² L'anàlisi d'Offe permet comprendre perquè la lògica de l'acció col·lectiva d'Olson és incompleta. Olson pren en compte el conflicte dintre de les formes polítiques que, en una poliarquia, tenen capacitat d'organitzar-se (la dimensió distributiva); però no considera el conflicte sobre les formes polítiques: les diferents capacitats organitzacionals dels actors en presència que deriven de l'estructura social. La lògica olsoniana considera que la definició dels «costos» i «beneficis» són un paràmetre fix del joc poliàrquic; per «és incapaç d'incloure i descriure el segon nivell de conflicte, on els paràmetres esdevenen variables i l'acció col·lectiva s'ocupa de la redefinició que és el que volem dir amb "costos" i "beneficis". En absència de tals paràmetres predeterminats, el mode d'acció i de lluita no pot ser guiat per qualsevol càlcul intencional-racional sinó, més aviat, per una noció del valor intrínsec d'un mode particular d'acció col·lectiva i la preferència per ell. La intenció d'aquest segon tipus de conflicte no és «aconseguir quelcom» sinó posar-nos nosaltres mateixos en una posició des de la qual s'albiri millor què és realment el que volem aconseguir». (1980:95-96)

¹⁶³ Procedents d'una recerca en què jo mateix vaig participar el 1982.

homogenis, commensurables i senzills de determinar com pretenen Offe i Wiesenhal. De fet [...] els interessos capitalistes semblen contràriament tan amplis, heterogenis i complexos que, per esdevenir suficientment estrets, homogenis i simples per a l'organització s'han de subdividir en un gran nombre de subterrenys especialitzats.»

Streeck proposa, en conseqüència, que la tendència observable és cap a organitzacions patronals múltiples i fragmentades i una «superior capacitat» dels sindicats per establir «organitzacions abraçadores»;¹⁶⁴ aquesta diferència l'atribueix -contràriament a Offe- a «l'eliminació de les preocupacions sindicals d'una gamma d'interessos (de "branca" o de "producció") que són més específics i divisius que els interessos "de classe", de mercat de treball» (p. 1); i pronostica, en les condicions «postfordistes» recents, que «els sindicats, en eludir els interessos relacionats amb la producció, han de ser menys capaços que en el passat d'eludir la fragmentació organitzacional; el resultat ha de ser una pauta més descentralitzada d'organització més similar a la característica del capital» (ib.).

¹⁶⁴ El concepte és d'Olson (1982:47-53) i designa organitzacions que, a la vegada, integren una gran proporció -tots els membres, idealment- d'una categoria social i tenen la capacitat de desenvolupar estratègies comunes a tota la base, com ara una confederació sindical.

La qüestió plantejada per Offe i Wiesenhal haurà de ser confrontada amb molta investigació empírica. Però el seu enfocament bàsic és, al meu parer, plenament encertat. L'argument d'Streeck citat relatiu a la fragmentació, per exemple, no necessàriament altera l'argumentació central dels altres dos autors: la més fragmentada estructuració dels interessos dels empresaris pot ser senzillament una conseqüència de l'asimètrica disponibilitat de recursos que possibilita més sofisticació organitzacional. Les diferències entre les dues anàlisis són, sobretot, d'enfocament i ideològiques. Offe i Wiesenhal situen les determinacions estructurals que analitzen en el «sistema capitalista»; Streeck, en el «sistema de relacions industrials del capitalisme democràtic» (p. 38).¹⁶⁵

¹⁶⁵ Una diferència que parla per ella sola i que porta Streeck a postures pròximes a les recomanacions de «responsabilitat» social que feia el ministre Solchaga als sindicats espanyols entre 1987 i 1989: «Mentre que, en certs casos, assumir les responsabilitats per part dels sindicats pel que fa als assumptes productius pot implicar una subordinació política als interessos capitalistes, el moviment obrer, en altres, pot esdevenir la força propulsora i la guia de l'ajust econòmic estratègic» (p. 39). Recomanacions que el mateix treball d'Offe i Wiesenhal permet esperar i que porten a la memòria la savia consideració de Hirsch (1976:155): «És esbiaixat esperar dels que controlen un poder organitzacional o polític relativament gran que reprimeixin el seu exercici, en nom de l'interès col·lectiu, si no s'apliquen restriccions similars a l'exercici del poder adquisitiu al mercat, relativament gran i independent, per part d'altres individus de la col·lectivitat. No obstant això, aquesta simetria és endèmica en quasi totes les discussions liberals del tema. Aquest és el cor de l'objecció dels sindicalistes: "En una llibertat-per-a-tots, nosaltres som part de tots". Es demana que els treballadors organitzats en sindicats moderin el seu ús del poder econòmic disruptiu, mentre que els individus que tenen la capacitat d'exercir un poder adquisitiu més gran sense recórrer al poder disruptiu romanen lliures de fer-ho així.» (Vegeu també la p. 134).

PART II: MODEL • LA LOGICA DE L'ACCIO SINDICAL

(VI). L'ARGUMENT, EN SINTESI

L'objecte de les seccions que segueixen és presentar un model sociològic per a l'estudi empíric de l'acció sindical segons les estipulacions especificades al capítol II anterior; és a dir, establir quina és la lògica de l'acció col·lectiva de les confederacions dels sindicats de classe en condicions de capitalisme avançat i com estudiar-la sociològicament. Aquest és l'objecte de la Part II i dels capítols que segueixen.

El capítol VII examina els diversos enfocaments disponibles a les ciències socials per arribar a una teoria de les organitzacions d'acció col·lectiva, en general: es defineixen aquestes; es consideren els enfocaments per al seu estudi dins la sociologia sistemàtica; i es proposa una teoria. En els següents capítols VIII-X es pren en consideració aquesta teoria i s'aplica per al cas d'una de les formes d'organització d'acció col·lectiva: les confederacions dels sindicats de classe en les societats avançades. El que pretenen aquests capítols és, en definitiva, articular la presentació prèvia (Part I) amb la teoria de les organitzacions d'acció col·lectiva presentada al capítol VII amb caràcter general. L'objectiu és distanciar-se de les nombroses reflexions sociològiques que es troben a la literatura especialitzada i que, bé que útils per a aspectes parcials de l'anàlisi de l'acció sindical, no tenen l'ambició de constituir-se en teoria sistemàtica (ni disposen dels mitjans per fer-ho) i són insatisfactòries per donar compte, empíricament, de la conducta de tals organitzacions. Es tracta sovint d'enfocaments pròxims a les nocions de «sentit comú» per a avaluar els sindicats que es poden trobar, per exemple, a la literatura periodística: per posar algun exemple del nostre mitjà, es tracta de nocions que van des de la consideració de les direccions dels sindicats (UGT i CCOO, entre altres) com «traïdors a la classe obrera» a causa dels canvis estratègics que han propiciat en les seves organitzacions, fins a atribuir l'origen de la vaga general de 1988 a una suposada ambició personal de Nicolás Redondo, passant per la noció que els grans sindicats espanyols «s'han tornat radicals» o que no disposen d'implantació entre la força de treball espanyola a causa del baix nivell d'afiliació. Una de les tasques principals de la teoria sociològica sistemàtica és, precisament, establir bases més sòlides i objectives per donar compte de la conducta real de les organitzacions sindicals, dels seus canvis estratègics (a vegades desconcertants per a l'observador), de les orientacions canviants de l'acció sindical.

El capítol VIII s'adreça al problema d'establir «què fan» aquestes organitzacions: quina és la lògica interna de l'acció sindical des de la perspectiva de les organitzacions de cúpula (les confederacions), quins són els seus objectius estratègics possibles i quina l'estructura dels processos d'interacció que estableixen amb l'entorn social. El capítol IX, en canvi, presenta un model dinàmic per donar compte no del que fan (capítol VIII) sinó de «com ho fan»: com persegueixen aquestes organitzacions els seus objectius estratègics i com els canvis de les seves relacions amb els entorns condicionen, restringeixen o fins i tot obliguen a modificar aquells objectius.

Finalment, per facilitar la lectura, el model que s'exposa en els capítols VIII-X s'avança, de manera concentrada, en el present capítol VI en set passos, a continuació.

1. Recordem l'exposat en les seccions prèvies: el model no pretén donar compte de l'acció col·lectiva de qualsevol sindicat. S'adreça estrictament a:

- «Sindicats de cúpula». Amb aquesta expressió, com és norma, es designa l'estructura central de l'organització complexa que és un sindicat, que té, a més, identitat organitzativa pròpia també -i segueix pautes d'acció diferents- al nivell de fàbrica o centre de treball, al nivell de branca industrial i al nivell territorial.

- «Sindicats de classe». Existeixen organitzacions d'acció col·lectiva dels treballadors de signe molt divers. Aquí ens centrem en les que popularment -i també, amb qualificacions, a les ciències socials- es denominen «sindicats de classe»: organitzacions que, en termes generals, atorguen prioritat dins la seva acció sindical al conjunt de treballadors («la classe»), als quals pretenen representar mitjançant la defensa dels seus interessos.

- En condicions de «pluralisme neocorporativista».¹⁶⁶ La interacció entre actors en les relacions laborals de les democràcies liberals avançades

¹⁶⁶ El terme és meu, però amb algunes diferències de significat va ser introduït en un article clàssic d'Stein Rokkan (1966) sobre el sistema polític noruec de la segona postguerra, article que hem introduït i comentat als capítols IV i V. L'argument de Rokkan és que el sistema polític de Noruega, i per extensió el de les democràcies liberals avançades, introdueix a l'època un «sistema de presa de decisions de dues bandes»: d'una banda, el sistema electoral; d'una altra, «una vasta xarxa d'organitzacions d'interessos i altres entitats corporatives» que «fins i tot quan perden en la competència pels vots i els escons, poden malgrat tot fer que els seus recursos organitzacionals pesin sobre les decisions reals de les polítiques governamentals» (1966: 106-107). El meu ús del terme es restringeix al terreny de les relacions laborals. Com es recordarà, l'argument previ d'aquest treball conflueix en una idea que, bé que connexa amb la de Rokkan, és diferent pel que fa al sistema polític: operen en

és peculiar. És pluralista, d'una banda, pel que fa al marc de les relacions laborals, i en conseqüència, tot actor organitzat (una organització sindical, una organització patronal, posem per cas) té dret públicament i legítimament a actuar en defensa d'interessos parcials i prescindint dels interessos generals. D'una altra banda, primer, hi ha actors que gaudeixen d'un monopoli de representació; i, segon, els grans actors (Estat i sindicats i patronals «de cúpula») interactuen sobre la base d'intercanvis regulars i basats en el més estricte càlcul racional que segueixen pautes d'intermediació d'interessos altament fixades segons reflecteix el model neocorporativista. En aquestes condicions, una de les característiques distintives dels sindicats de classe és que persegueixen, a través de les confederacions, no canvis espasmòdics, sinó avenços incrementals.

2. Els sindicats de classe en contextos contemporanis i de pluralisme neocorporativista s'han de contemplar des de la sociologia, en termes generals, primer com organitzacions complexes i segon com organitzacions instrumentals. D'una banda, almenys una part molt important de la lògica d'acció col·lectiva dels sindicats està subjecta a les mateixes oportunitats i restriccions que qualsevol altra organització formal d'acció col·lectiva de gran dimensió; de manera que, si l'observador vol analitzar l'acció sindical efectiva d'una d'aquestes organitzacions, el primer que ha de considerar és que són això, organitzacions (i aplicar-los-hi, en conseqüència, amb les lògiques adaptacions, l'eficient instrumental de la teoria sociològica de l'organització). D'una altra banda, si bé els sindicats de classe formen part del moviment obrer (i, juntament amb els partits «de classe», en la mesura que encara existeixen, constitueixen la part organitzada d'aquell), no són ells mateixos «moviment». Dit en altres paraules, a diferència de les organitzacions d'empresaris, els sindicats de classe presenten sempre -també- dimensions culturals i ideològiques pròpies d'un moviment social; en allò fonamental, però, són organitzacions que responen al fenomen analitzat per diversos sociòlegs -Parkin, per exemple- com «col·lectivisme instrumental».

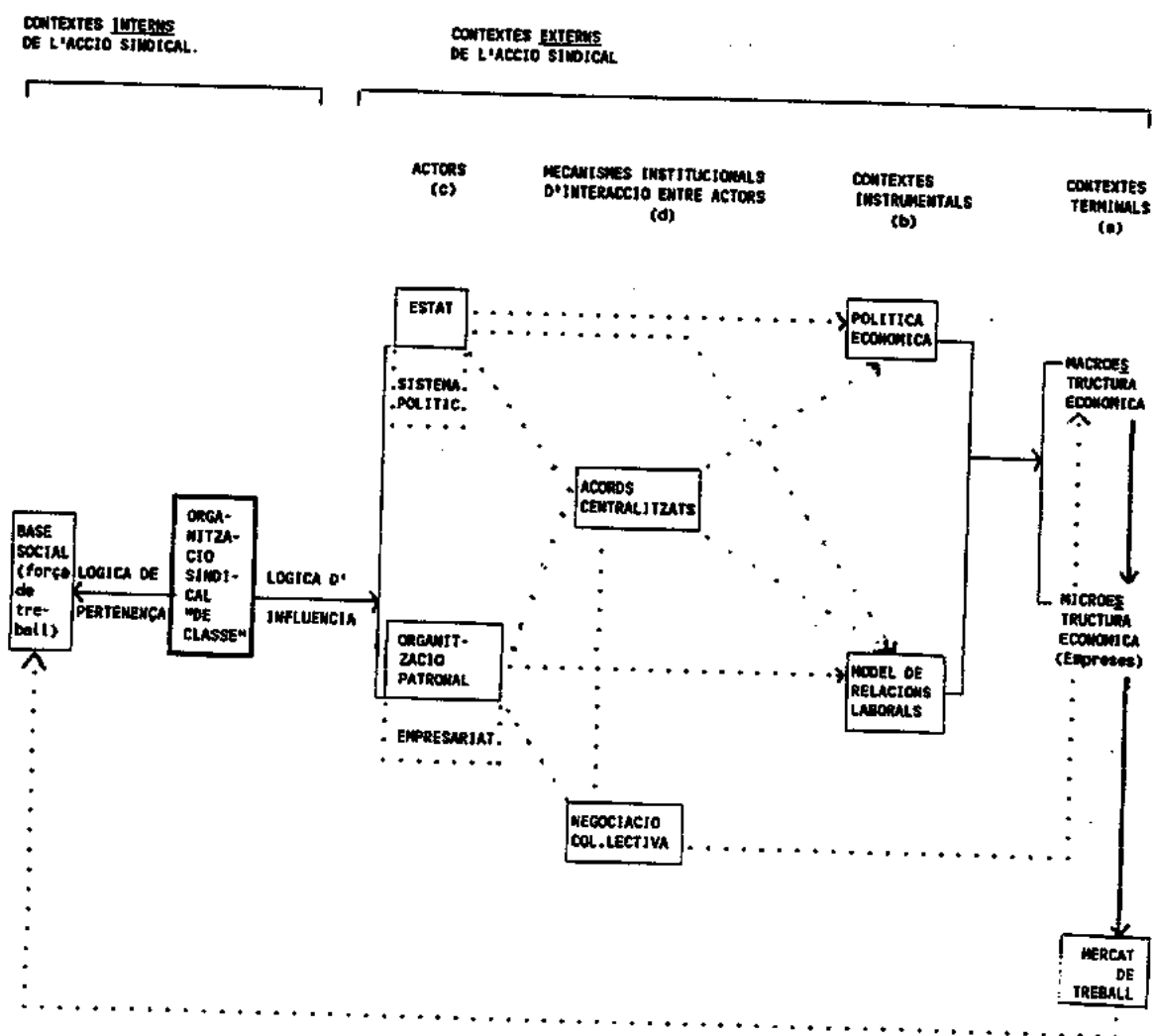
aquest segons la meua anàlisi, no dos nivells de presa de decisions, sinó una veritable xarxa jerarquitzadora dels interessos en la qual destaquen quatre instàncies. Una, l'esfera del «*decision-making*» públic, centrat en l'Estat, i orientada aproximadament pels vots electorals; dos, la que correspon a les associacions d'interessos (en allò fonamental, patronals i sindicals) que mantenen un conflicte posicional; tres, la que correspon a les coalicions distributives que «pressionen» sobre la política pública (els col·legis professionals, també els sindicats i patronals, etc.) i que mantenen un conflicte distributiu; quatre, la corresponent a les coalicions que no operen sobre la política pública (les associacions filatèliques, per exemple). (Vegeu com a recordatori la secció V.4 anterior.)

3. Els sindicats operen dins una sèrie d'àmbits o subsistemes socials que anomenem «contextos». Els contextos de l'acció sindical són les esferes de l'activitat social, política i econòmica:

- on el sindicat ha d'intervenir per desenvolupar la seva acció sindical i d'on pot obtenir recursos;
- de les que inel·ludiblement ha d'ocupar-se -i preocupar-se- en tant que organització que pretén perdurar;
- que exigeixen de l'organització sindical la dedicació permanent d'una part substantiva del treball especialitzat que es desenvolupa en el seu aparell burocràtic;
- i que exigeixen de l'organització el disseny continuat de «conducta estratègica», és a dir, no conducta erràtica sinó orientacions intencionals i planificades d'acció col·lectiva per assolir els objectius centrals de l'organització.

4. Aquests subsistemes o esferes d'activitat que denominem «contextos» de l'acció sindical s'organitzen seguint una doble lògica ben definida, segons sintetitza el gràfic que segueix:

DIAGRAMA



En el gràfic es presenta una interrelació dinàmica entre dues «lògiques» i entre l'organització sindical i els diversos contextos en què, com a organització, opera.

La Lògica de Pertinença -a l'esquerra del gràfic- ens indica el primer dels grans problemes organitzatius amb què s'enfronta l'acció col·lectiva dels treballadors: l'organització -el sindicat- ha d'aconseguir que el nombre més ampli de treballadors individuals contribueixi a l'acció col·lectiva i, en conseqüència, «pertanyi» a l'àmbit d'acció del sindicat. Ens indica, doncs, que el sindicat de classe té dos contextos o sistemes on adreçar el seu esforç dins l'àmbit de la pròpia classe (contextos «interns» en el gràfic). D'una banda, la pròpia organització, l'«aparell» sindical, que ha de constituir-se, persistir i ser eficient; de l'altra, la base social a la qual pretén representar (idealment, la totalitat de la força de treball). La tasca bàsica de la direcció del sindicat pel que fa a aquests dos contextos és que intercanviïn recursos (procedents de la base social, que contribueix així a l'acció col·lectiva: l'afiliació, per exemple) per «béns» (procedents o generats gràcies a l'acció sindical de l'organització i destinats a la base social: es tracta d'avantatges tangibles que satisfan algun dels interessos de la força de treball, per exemple, la coordinació de la negociació col·lectiva).

Per poder subsistir i prosperar, un sindicat ha de tenir influència social. Però abans, per utilitzar la fórmula d'Offe (a Schmitter i Streeck, 1981), per tal de poder influir socialment el sindicat ha de ser fort com a organització. I la primera mesura de la fortalesa d'un sindicat és la seva capacitat o incapacitat per establir, cohesionar i ampliar la seva Lògica de Pertinença, és a dir, els seus dos «contextos interns»: l'organització mateixa i la base social d'aquesta.

Com s'acaba de dir, hi ha una correlació positiva entre la fortalesa organitzativa d'un sindicat i la seva capacitat d'influir socialment. La fortalesa, per tant, és un prerequisit per a la seva eventual legitimació com a actor social. Però, a la vegada, considerat com un procés que opera de forma continuada, per ser fort un sindicat ha de ser influent (Offe). La Lògica d'Influència -a la zona dreta del gràfic- assenyala l'existència d'un entramat d'actors i d'institucions socials (o «contextos externs») dins el qual s'ha d'inserir el sindicat per poder influir socialment, és a dir, per tal de generar mitjançant l'acció sindical el conjunt d'avantatges tangibles per a la seva base social a les quals m'he referit. Contràriament al que passa a l'altra zona del gràfic (la Lògica de Pertinença), dins la zona dels contextos

externs l'acció del sindicat no es troba necessàriament i automàticament legitimada: un dels components fonamentals de la seva acció serà aquí la pugna -simbòlica- per a «ser admès», per ser reconegut com actor social legítim.

Vegem com es produeix, segons el model presentat al gràfic, l'articulació interna d'aquesta Lògica d'Influència:

- L'acció del sindicat de classe pròpia de la Lògica d'Influència té com a finalitat última l'obtenció de transformacions favorables als treballadors en el mercado de treball. Les alteracions que es produeixen en aquest, favorables o desfavorables als interessos dels treballadors, són allò que la base social del sindicat rep finalment com producte de l'acció sindical. La continuïtat de l'organització sindical, el seu enfortiment o el seu debilitament, dependran en última instància de quina sigui la variació experimentada pels treballadors en el mercat de treball induïda -almenys en part- per l'acció sindical.

- Definim dos contextos-objete (o «*targets*», és a dir, blancs, o zones o subsistemes de la realitat laboral que reben els efectes de l'acció sindical) que són instrumentals per produir transformacions en el mercat de treball: la política econòmica i el model de relacions laborals (en sentit ampli i també restringit: el conjunt de normes i legislació laboral que estructuraven les relacions entre els agents). Les modificacions induïdes per l'acció sindical en aquests dos contextos produeixen, primer, alteracions en l'estructura econòmica del país i, finalment, alteracions en les unitats de producció mateixes (les empreses). L'acumulació de tots dos tipus d'alteració produeixen finalment variacions en el mercat de treball (fletxa doble vertical, en el gràfic).

- Els sindicats, tanmateix, no poden normalment influir de forma directa sobre la política econòmica i el model de relacions laborals. Per aconseguir-ho, indirectament, disposen de dos mecanismes. El primer, l'acció concertada amb un partit polític afí (un mecanisme en regressió, com sabem, en la història recent de les societats avançades). Per tal d'activar el segon mecanisme, els sindicats, ineludiblement, han de: a) constituir-se ells mateixos en actors socials (sent forts dins la zona de la Lògica de Pertinença i, a la vegada, obtenint el reconeixement social del seu nou rol); i b) relacionar-se sobre bases permanents amb els altres actors socials. Aquests, i en particular l'Estat i l'organització patronal, tenen la clau -per dir-ho així- que permet produir transformacions induïdes en els contextos

instrumentals (política econòmica i model de relacions laborals) i, finalment, en el mercat de treball.

Malgrat que considerem aquí actors socials i no pròpiament contextos (o pràctiques institucionals, com és la política econòmica), també els actors poden tractar-se com «contextos externs» des de la perspectiva de l'acció sindical: d'una banda, compleixen les quatre condicions que hem enumerat més amunt en especificar què entenem per «contextos»; d'altra, aquests actors socials externs al sindicat defineixen també en el seu àmbit d'acció pràctiques institucionals diverses (com ara els respectius aparells organitzatius).

- En qualsevol marc estable de relacions laborals, les relacions entre els sindicats de classe i els altres actors assoleixen algun tipus d'institucionalització. Les variants bàsiques són:

- a) Institucionalització bilateral de l'interacció amb empresaris i organització patronal: la negociació col·lectiva.

La negociació col·lectiva és la xarxa institucional més important que intermedia la relació entre treballadors i empresaris en les diverses unitats productives, sovint derivada, o amb vincles estrets, de la interacció entre sindicats, d'una banda, i empresaris i organització patronal d'altra. Els efectes de la negociació col·lectiva alteren directament (línia de punts al gràfic) la microestructura econòmica i, acumulativament, el conjunt de l'estructura productiva de la societat, de manera que finalment tenen també efectes transformadors sobre el mercat de treball.

- b) Institucionalització bilateral de la interacció amb l'Estat.

A més de la negociació col·lectiva, es pot donar una negociació bilateral entre Estat i centrals sindicals per induir alteracions directes sobre la política econòmica i el model de relacions laborals (línies de punts al gràfic). Els efectes produïts són similars als mencionats més amunt (paràgraf sobre els contextos-objecte).

- c) Institucionalització de les relacions multilaterals: els acords centralitzats i la concertació social.

El model neocorporativista d'acords centralitzats implica, d'una banda, la negociació de cúpula, multilateral, per a induir a través de la política econòmica i el model de relacions laborals alteracions

macroeconòmiques amb efectes finals sobre les unitats productives i el mercat de treball; pot implicar, d'altra banda, la centralització de la negociació col·lectiva mateixa (línia de punts vertical, en el gràfic).¹⁶⁷ Mitjançant un o altra dels circuits, i quan coincideixen mitjançant ambdós, els acords centralitzats representen una acció concertada per part dels tres grans actors socials. Els acords centralitzats no exigeixen necessàriament la pràctica tripartita simultània; exigeixen únicament que els acords entre dos actors estiguin condicionats per les expectatives del tercer (malgrat que aquest sigui formalment absent de la negociació; vegeu Lehmbruch 1985).

Resumint, en les condicions normals de consens polític en una democràcia liberal avançada, els sindicats de classe dirigeixen la seva acció col·lectiva a uns contextos externs (segons queda sintetitzat en les quatre columnes del gràfic: actors; mecanismes institucionals d'interacció entre els actors; contextos instrumentals; i contextos terminals). Aquests últims, i en particular el mercat de treball, constitueixen l'objectiu bàsic de l'acció estratègica dels sindicats. Si aquesta és encertada, induirà alguna millora relativa per a la base social dels sindicats (línia de punts al gràfic), cosa que reforçarà la Lògica de Pertinença, que al seu torn permetrà una acumulació incrementada de recursos i de possibilitats estratègiques perquè els sindicats l'expressin en la Lògica d'Influència.

Aquesta seqüència té a la seva base una hipòtesi de treball: l'acció sindical consisteix fonamentalment a adaptar-se a les situacions i els canvis de l'entorn, on les organitzacions sindicals procuren produir alteracions relatives: guanys incrementals per a la seva base social; i només excepcionalment consisteix en iniciatives estratègiques pròpies, autònomes, que produeixin canvis substantius i obliguin a redefinir l'estratègia dels altres actors. Òbviament, els sindicats poden, per acció autònoma o per expectatives creades, alterar la natura dels canvis de l'entorn i l'estratègia dels altres actors. En el primer cas, mitjançant una iniciativa estratègica pròpia: és el cas, per mencionar exemples pròxims, de la vaga general de desembre de 1988, convocada per UGT i CCOO; o de la vaga convocada el 1985 per CCOO amb motiu de la Llei de Pensions; o de la nova orientació estratègica que inaugura la UGT amb l'ABI i l'AMI el 1979. Aquest tipus de situació, no obstant això, és més aviat excepcional. Pel que fa al segon cas, i referint-nos també al cas espanyol recent, l'existència mateixa dels sindicats i les expectatives de la seva probable orientació al

¹⁶⁷ O bé la «substitució» d'aquesta en aquelles situacions i sectors on és absent.

radicalisme amb què operaven els altres actors pels inicis de la transició, han tendit a modificar les estratègies d'aquests i la natura dels canvis produïts. Malgrat tot, l'acció dels sindicats que aquí s'estudien és, fonamentalment, acció reactiva (vegeu Crouch, 1982: 121-127).

5. Hem vist, sintèticament, «què fan» els sindicats de classe en les condicions estipulades pel model. Es tracta ara de mostrar, a més, «com ho fan», és a dir, examinar els aspectes dinàmics del model que s'acaba d'esbossar. Aquesta és la manera de percebre realment «la lògica de l'acció col·lectiva» d'aquestes organitzacions i de comprendre millor -i en certa mesura, anticipar- les seves orientacions i els seus trajectes estratègics. En aquest punt hem donat suport i desenvolupat quatre tradicions sociològiques adients al tema: les teories de l'acció col·lectiva que parteixen de l'obra de Mancur Olson; les crítiques a aquesta des de posicions d'«anàlisi de classe», en especial la contribució d'Offe i, en certa mesura, també de Crouch; la teoria organitzacional dels incentius que sorgeix amb els treballs de Chester Barnard i que té prolongacions contemporànies en la sociologia de l'organització, més crítica, de J. Wilson i Peter Lange; i la teoria més recent, que pertany a la sociologia «mainstream» de l'organització, de l'«economia política de l'associació»: de Knoke. Malgrat que les respostes siguin naturalment diverses, tots aquests autors coincideixen a arrencar d'una interrogació que expressa la nostra fórmula de «com ho fan» els sindicats: ¿què és el que fan els sindicats per forçar la contribució dels membres individuals de la seva base social a l'acció col·lectiva que encapçala l'organització en un context presidit per la competència entre treballadors i les més diverses ètiques individualistes de conducta?; i complementàriament, ¿quins mètodes utilitzen per obtenir dels contextos externs un conjunt de béns per satisfer interessos de la seva base social?

Per tal de donar resposta a aquesta pregunta cal, abans que res, introduir una variable nova que representa una primera complicació del model senzill presentat al pas 4 anterior: els sindicats, a més de representar i defensar els interessos de la seva base social treballadora, desenvolupen en el curs de l'acció col·lectiva interessos propis, de l'aparell de l'organització. Una noció introduïda el 1911 per Michels (1973) i comprovada per nombrosos estudis sociològics posteriors (però discutida

també en la seva versió extrema de «la llei de ferro de la oligarquia»¹⁶⁸. Els «interessos propis» dels sindicats com a organització als quals ens referim aquí són en el fonamental dos: persistir i prosperar, és a dir, convertir-se en una organització durable i socialment «solvent» i, sobretot, complementàriament, enfortir-se com a organització.

Un primer problema d'operacionalització sociològica consisteix a establir una mesura empírica del significat de «enfortiment» pel que fa a un sindicat de classe. Segons el meu punt de vista, disposem de set índexs operatius que es distribueixen en les dues lògiques examinades, com segueix:

a) Lògica de Pertinença -> «índexs interns»:

- recursos organitzacionals
- afiliació
- capacitat de mobilització
- suport passiu de la base social (mesurable, per exemple, en el cas espanyol, pels resultats de les eleccions sindicals)

b) Lògica d'Influència -> «índexs externs»:

- capacitat d'influència política (directa, d'una banda, i d'una altra derivada -quan és el cas- de la vinculació a un partit afí i de la posició relativa d'aquest en el sistema polític)
- participació en institucions públiques (organismes estatals, òrgans tripartits)
- l'autoritat moral de l'organització o dels seus líders davant la societat.

L'enfortiment o el debilitament d'una organització sindical, proposem, es pot mesurar mitjançant aquests sets índexs empírics. Quan diem, per tant, que un sindicat desenvolupa interessos propis com a organització ens referim al fet que intenta reforçar la combinació d'aquests set índexs de mesura. Sintetitzant la qüestió: en termes pràctics i generals, «defensar els interessos dels treballadors»; aconseguir que aquests «participin en l'acció col·lectiva» que encapçala el sindicat; i enfortir-se com a organització són processos coincidents per a una organització d'aquesta

¹⁶⁸ Vegeu al respecte, per exemple, Giddens 1989: cap. 9, Crozier 1969, Pahl i Winkler 1974, i Knoke 1990. Knoke (1990:229) resumeix bé la l'estat d'opinió actual: «Michels estava equivocat. Les organitzacions d'acció col·lectiva nord-americanes no són oligarquies, ni tan sols rígides burocràcies.»

mena. Analíticament, però, són separables; i convé separar-los precisament per poder donar compte de les conjuntures particulars on aquests processos no coincideixen: un sindicat, per exemple, pot en certes conjuntures prioritzar el seu enfortiment institucional (índexs externs) per sobre del seu enfortiment afiliatiu¹⁶⁹ (índex intern núm. 2).

6. «Com ho fan» els sindicats per prosperar com a organització? En allò fonamental, disposen de dos grans mecanismes per millorar la seva posició relativa en termes d'un, diversos o tots els índexs mencionats. En primer lloc, el clàssic: els sindicats reforcen la seva posició en la mesura que aconseguixen el suport voluntari de la seva base social, la qual cosa es tradueix en afiliació, recursos econòmics i humans, i capacitat de mobilització. En segon lloc, mitjançant mecanismes coercitius que pressionen perquè els treballadors s'afiliïn o els predisposen a fer-ho. Es tracta d'un mecanisme -com observa Olson- universal i que neix amb la pròpia aparició dels sindicats en un context social estructurat pels interessos individuals, també entre els treballadors. Els mecanismes de coerció, que poden semblar èticament reprovables des d'una perspectiva superficial, són un dels pocs instruments efectius per disciplinar, imposar la solidaritat, a una base social amb lògiques tendències centrífugues.¹⁷⁰ Aquests mecanismes són, en origen, fonamentalment simbòlics, i donen lloc a institucions tan característiques de la cultura obrera com ara, per exemple, els piquets. En èpoques recents, es tradueixen en objectes de distinta natura: pot ser l'administració del subsidi d'atur, o el «taller tancat» anglès, o el més modest de la figura del «sindicat més representatiu» i el «cànon econòmic» en els convenis del cas espanyol.

Per materialitzar en instruments concrets aquests mecanismes de coerció, els sindicats han d'arribar inevitablement a acords amb els altres actors, i especialment amb l'Estat. Aquest és, en definitiva, el que pot atorgar el monopoli de representació que cerquen els sindicats en aquest punt. Aquests mecanismes són més eficients perquè permeten assolir els objectius sindicals, però impliquen també costos importants, a vegades inacceptables, per a les organitzacions (ja que l'Estat, en cas de concedir-

¹⁶⁹ Aquest és el cas, per posar un exemple, de la transició espanyola segons diversos observadors. Entre 1976 i 1982 especialment, l'estratègia dels grans sindicats espanyols va prioritzar «la consolidació de la democràcia» i el seu propi enfortiment institucional malgrat això representava «instal·lar-se» en un nivell d'afiliació baix. Vegeu per exemple Zufiaur (1985) i Aguilera i Roca (1991).

¹⁷⁰ Com hem explicat a la secció IV.4.

ho, ho fa lògicament amb contrapartides substantives). L'altre camí cap a l'enfortiment de l'organització presenta l'avantatge per als sindicats que, en allò fonamental, depèn exclusivament d'ells mateixos, malgrat la seva «eficiència» sigui menys contundent i exigeixi més energia organitzacional. ¿Com ho fan els sindicats per fer efectiva aquesta segona via d'enfortiment que representa l'obtenció del suport voluntari dels treballadors?

7. Hem d'aclarir abans que res que, contràriament al que suggereix Olson, un sindicat no és una organització formal qualsevol. Sorgeix del propi moviment obrer i, en la mesura que és així, no pot mai -si vol sobreviure- desprendre's completament d'aquesta condició de naixement: la cultura difusa però extremadament exigent dins la qual neix i es reproduïx (la del moviment obrer) restringeix la seva capacitat de maniobra estrictament organitzacional dins uns límits rarament presents en qualsevol altre tipus d'organització.¹⁷¹ Això és precisament el que assenyala Offe (1980) en el seu model de les dues lògiques: el sindicat ha de mantenir sempre un equilibri precari entre la seva orientació a l'organització formal i la seva acció com actor social reconegut, d'una banda, i el seu vincle amb el moviment obrer i les tradicions associatives d'aquest d'una altra, un vincle que converteix en «ineficients» per a aquesta organització certs recursos altament eficients per a altres organitzacions d'acció col·lectiva.

Per tant, el sindicat disposa ja d'entrada, si és un sindicat de classe, d'un cert suport voluntari dels treballadors, sense més. Però aquest «cert suport voluntari» ha de convertir-lo -si es vol enfortir i exercir d'actor social- en un suport regular que operi sobre bases previsibles i arrelades. L'únic mecanisme conegut per fer-ho consisteix en la provisió regular d'avantatges tangibles per a la seva base social. Una explicació racional i

¹⁷¹ És sorprenent en aquest punt l'afirmació d'un dels teòrics importants de les organitzacions d'acció col·lectiva, Knoke. Diu (1990: 15): «La natura voluntària de les afiliacions a les associacions (deixant de banda el cas dels sindicats) força l'atenció de la direcció en els interessos dels membres. A causa que els líders han de mobilitzar continuament tant els recursos materials com el suport dels votants entre una base social de masses, no poden burlescapitxosament els interessos d'aquesta» (El subratllat és nostre). Els estudis dels darrers anys dins l'enfocament neocorporativista mostren en termes generals, precisament, el contrari. És a dir, que en moltes associacions formalment voluntàries el monopoli de representació de què gaudeixen les direccions -quan és el cas- els permet fins a cert punt prescindir dels interessos de la seva base social: gràcies al monopoli, representació i organització s'escindeixen. Per a un sindicat de classe, això és poc freqüent. I com a tendència estructural, impossible. Malgrat Knoke no elabora l'idea, el context fa pensar que s'està referint sobretot a certs sindicats nord-americans (els Teamsters, per exemple); vegeu Freeman i Medoff, 1984.

empíricament observable d'aquesta relació entre suport i provisió de béns el proporciona la teoria dels incentius, que es pot sintetitzar així:¹⁷²

a) Una organització és només viable i, per tant, durable, si és eficient.

b) Una organització és eficient en la mesura que es troba en condicions d'afrontar amb èxit els problemes plantejats per la Lògica de Pertinença (estabilitzar i en la mesura del possible incrementar permanentment la participació de la seva base social en l'acció col·lectiva) i per la Lògica d'Influència (obtenir el reconeixement com a actor social i, mitjançant un intercanvi amb els altres actors, proveir la seva base social d'un conjunt continuat de béns que satisfan interessos substantius d'aquesta).

c) La participació és un requisit indispensable de l'eficiència organitzativa: si la Lògica de Pertinença no es consolida i assoleix uns estàndards mínimament satisfactoris -una cosa variable segons les distintes cultures laborals nacionals- l'organització en qüestió no podrà accedir a les metes prefixades i les activitats estratègiques en els contextos propis de la Lògica d'Influència. Com sintetitza Offe: les organitzacions «per ser influents han de ser fortes»

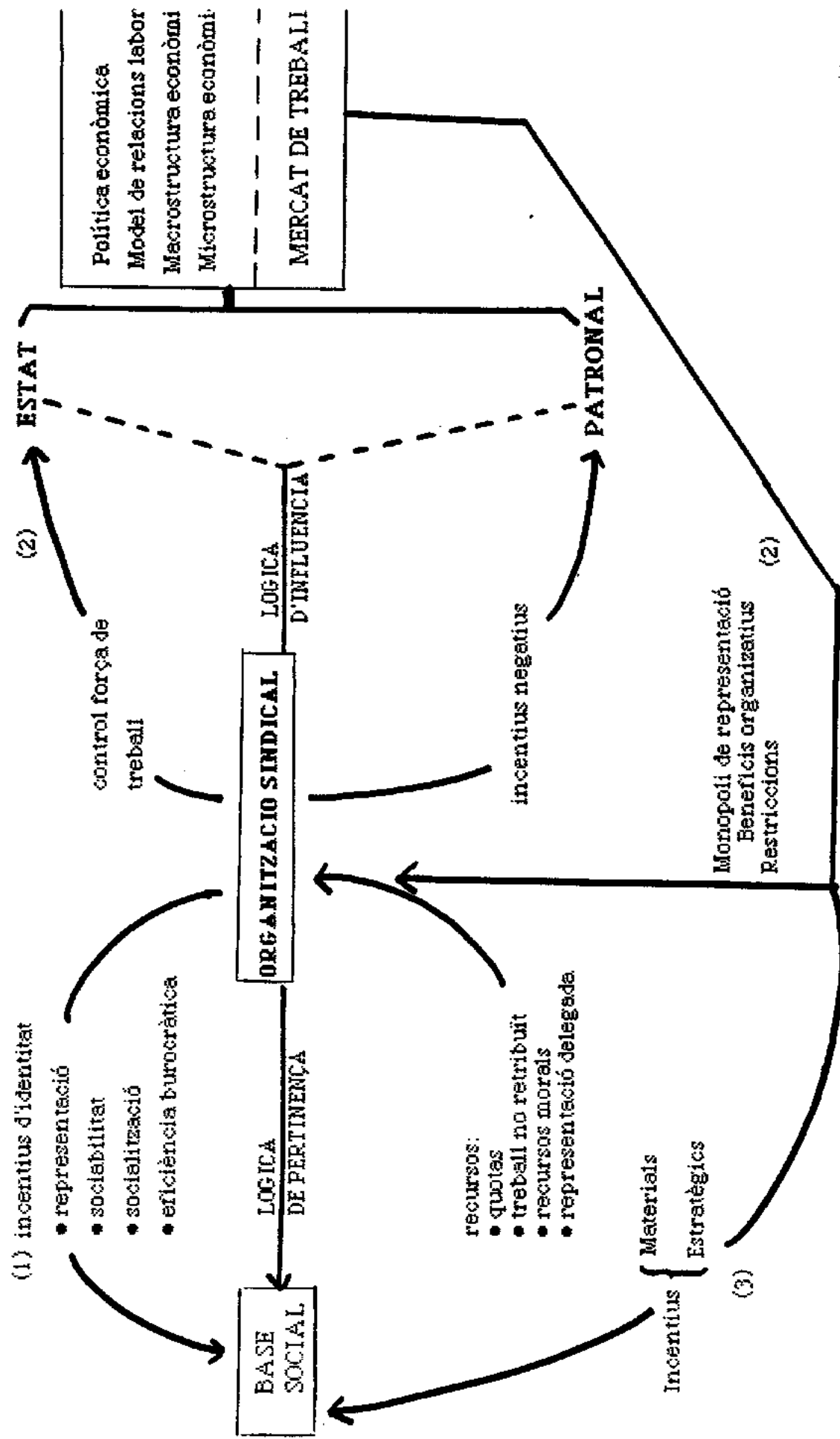
d) La participació organitzacional és una activitat, en general, no espontània sinó induïda.

e) El mecanisme bàsic d'inducció a la participació és la utilització d'incentius per part de l'organització.

f) Un sistema d'incentius és un conjunt d'induccions valuoses, sota el control directe o indirecte de l'organització, que es proveeixen als participants a canvi del seu suport i les seves contribucions als recursos del col·lectiu (vegeu Knoke, 1990:55).

¹⁷² Les proposicions que segueixen resumeixen els arguments de Lange (1977) i el concepte de «sistema d'incentius» de Knoke (1990). Cal mencionar aquí, en relació amb els nostres arguments i la presentació del capítol V precedent, i seguint Wilson (1973), que aquestes proposicions de la teoria dels incentius organitzacionals tenen conseqüències devastadores per a la teoria pluralista del «*polity-making*» poliàrquic que hem examinat més amunt: la representativitat deixa de ser equivalent a adquirir veu (l'existència de l'organització).

¿Com obté i utilitza un sindicat aquests intercanvis i incentius? En allò fonamental segueix tres grans circuits d'inducció/provisió de béns, com reflecteix el gràfic següent:



El primer circuit és l'intercanvi entre el sindicat com a organització i la seva base social (la part de «col·lectivisme instrumental» de la que parla Parkin, 1971). El sindicat ofereix -per ell mateix, sense recórrer a contextos externs- uns incentius per afiliar-se (és a dir, perquè els treballadors individuals contribueixin a l'acció col·lectiva) a canvi d'obtenir dels treballadors uns recursos que l'organització utilitza per actuar com a actor social. Els incentius que el sindicat ofereix en aquest primer circuit són precisament els més vinculats a la cultura del moviment obrer: socialització política i laboral, veu (representació), etc. Podríem anomenar-los, en conseqüència, «incentius d'identitat».

Un segon circuit d'intercanvi és el que es produeix entre el sindicat i els altres dos grans actors de les relacions laborals, Estat i organització patronal. El sindicat obté aquí -o pot obtenir- el monopoli de representació i, eventualment, avantatges tangibles per a la seva base social (increments salarials, legislació laboral favorable, millora de les condicions de treball, etc.). Els altres dos grans actors, al seu torn, obtenen del sindicat un conjunt de béns (la seva contribució a gestionar una reconversió industrial, la contenció salarial en certes conjuntures, un cert -però fonamental- control sobre la força de treball, etc.).

De la interacció entre el sindicat i els altres actors socials sorgeix el tercer circuit, que vincula novament el sindicat amb la seva base social i tanca així el procés. El sindicat pot fer concessions diverses als altres actors -en el que podríem anomenar «incentius negatius»- però obté amb seguretat, o bé beneficis organitzatius per a si mateix (per exemple, alguna mesura coercitiva que promou l'afiliació, o subvencions de l'Estat, etc.) o bé avantatges tangibles per a la base social, o les dues coses.

7. En allò fonamental, i com a conclusió, el model prediu certes relacions entre l'acció sindical i els contextos; les més generals, com a pròleg de l'anàlisi dels capítols VIII-X, les podem indicar aquí així:

a) Existeix una correlació directa entre el tipus d'incentius als quals pot recórrer, i efectivament utilitza, un sindicat i la seva conducta estratègica. Els canvis en la conducta estratègica dels sindicats que analitzem acostumen a trobar una explicació racional en aquest fet.

b) Un sindicat de classe en context de capitalisme avançat tendeix a establir un equilibri precari entre tres necessitats organitzacionals: mantenir una relació fluïda -i productiva en termes dels béns que el sindicat pot obtenir- amb els altres actors; mantenir una relació estreta amb la seva base social (i profitosa per a aquesta); i obtenir beneficis organitzatius per a la pròpia organització. Aquests tres objectius són sovint mútuament contradictoris. El sindicat tendirà a privilegiar el segon (que es tradueix en una alta mobilització) sobre els altres dos com més gran sigui la importància dels «incentius ideològics» en la seva relació amb la base social i més difícil l'obtenció de recursos procedents dels altres actors; i a privilegiar el primer qaun més 'captiva' l'afiliació.

c) Els bens que pot produir un sindicat són de tres tipus: n sindicat tendirà a utilitzar «incentius selectius» (Olson) quan menor sigui la importància dels «incentius ideològics» en la relació que manté amb la seva base social.¹⁷³

¹⁷³ La base social d'un sindical es pot segmentar a efectes analítics en la següent seqüència: treballadors en general-simpatitzants-afiliats-militants-quadres.

(VII)
**UNA TEORIA DE LES ORGANITZACIONS D'ACCIÓ
COLLECTIVA**

Els capítols que segueixen (VII-X) configuren pròpiament el model objecte d'aquest treball. Els sindicats que pretenem analitzar aquí (les confederacions dels sindicats de classe) són organitzacions d'acció col·lectiva. Seguint el nostre pla metòdic de treball, abans d'entrar en allò que podríem denominar una sociologia de les organitzacions sindicals, abordarem primer l'estudi del cas més general: les organitzacions d'acció col·lectiva. El present capítol (VII) examina els diversos enfocaments disponibles a les ciències socials per arribar a una teoria de les organitzacions d'acció col·lectiva, en general: es defineixen aquestes; es consideren els enfocaments per al seu estudi dins la sociologia sistemàtica; i es proposa una teoria. En els capítols següents (VIII, IX i X) es pren en consideració aquesta teoria i s'aplica per al cas d'una de les formes d'organització d'acció col·lectiva: les confederacions dels sindicats de classe en les societats avançades.

(VII.) IDENTIFICACIÓ DE L'OBJECTE: LES ORGANITZACIONS D'ACCIÓ COL·LECTIVA

1. NATURA I CARACTERÍSTIQUES

Al capítol V anterior hem analitzat com s'organitza el conflicte poliàrquic en una societat moderna i hem examinat el contingut precís del «filtre» (Easton) que intermedia les necessitats i els interessos de la població i el «*policy-making*» públic. Com a resultat sintètic, hem proposat un quadre (diagrama «L'arbre de l'acció política poliàrquica», vegeu epígraf V.4.3.3) que mostra la forma estàndard de canalitzar els interessos mitjançant formes diverses d'organització dins una democràcia liberal avançada; una classificació que ordena les diverses associacions per la seva funció i el seu àmbit (zona d'impacte) dins una estructura institucional de gestió del conflicte social. El que farem ara és, successivament, centrar-nos en aquestes associacions (i deixar al marge de l'estudi l'altra estructura considerada, la xarxa de Domhoff);¹⁷⁴ classificar-les no segons la funció i

¹⁷⁴ Vegeu capítol V, secció 3. El motiu fonamental per prescindir aquí de l'estudi d'aquest altre entramat és que allò que ens interessa és, cara a emmarcar - hi l'acció dels sindicats, la xarxa organitzada i formal dels interessos d'una societat avançada. En allò fonamental, les institucions que operen en la xarxa identificada per Domhoff, d'interès primordial per a una sociologia política de les democràcies liberals, no són però organitzacions d'acció col·lectiva ni de representació formal d'interessos.

zona d'impacte, sinó segons les seves característiques organitzacionals i els tipus d'acció col·lectiva practicat amb l'objecte d'encarar, a continuació, el seu estudi sociològic (i, en els capítols immediatament posteriors, l'estudi específic de les organitzacions sindicals).

Al capítol II hem avançat una definició senzilla de sindicat. Hem destacat allí que aquestes associacions són: organitzacions formals; organitzacions col·lectives (amb vincles estrets i directes amb la base social formada pels treballadors assalariats); creades per defensar i fer avançar els interessos de la base social en el mercat de treball. Aquestes dimensions indiquen, dit breument, que els sindicats són organitzacions per a l'acció col·lectiva.

Les societats modernes presenten una tendència progressiva a la «corporització» dels processos socials; i, en les societats avançades, l'aparició de tot tipus d'organització i associació amb alguna base organitzativa per intermediar necessitats individuals i acció social ha seguit una progressió imparable.¹⁷⁵ Una part d'aquesta gran xarxa organitzacional, la que apareix en el nostre «arbre de l'acció política poliàrquica» (epígraf V.4.3.3), constitueix el vehicle de l'acció col·lectiva dels ciutadans de les societats avançades. I, en termes generals, si bé és cert que *«cuando los individuos pueden perseguir sus intereses individualmente, no lo hacen colectivamente»* (Giner, 1993:41), els marges per a l'acció purament individual són cada cop més petits en aquest tipus de societat. Anomenarem aquest tipus particular d'organització, que és part del fenomen general de la corporització, «organització d'acció col·lectiva» (OAC). Com són, què fan i la manera d'accedir a l'estudi sociològic de les OAC, aquest serà l'objecte de la nostra anàlisi aquí.

Com hem mencionat (capítol V), l'aparició d'associacions organitzades de la societat civil que representen interessos parcials en la societat política va enfrontar els punts de vista dels pensadors socials dels segles XVIII i XIX, dels quals hem citat Rousseau i Tocqueville; i hauria estat quelcom estrany per a un ciutadà d'una ciutat-estat grega o de qualsevol experiment democràtic -a escala petita- previ a l'era moderna.

¹⁷⁵ Giddens (1991:307) ho descriu planerament així: *«Muchos de nosotros nacemos en grandes hospitales, y somos etiquetados de tal manera que podemos ser identificados entre varias docenas de bebés recién nacidos. Virtualmente todos nosotros asistimos a la escuela, y algunos van a la universidad. Pasamos buena parte de nuestra vida adulta trabajando en una firma comercial, una compañía financiera, un banco o un organismo público. A través de nuestras vidas también dependemos de organizaciones para comunicarnos con otros por medio de cartas o el teléfono, para proveernos de luz y calor para nuestras casas, y para la información y el entretenimiento debemos leer un periódico, escuchar la radio o ver la televisión.»*

En les societats avançades actuals, contràriament, l'associació organitzada per defensar i fer avançar interessos de grup es considera en general una activitat legítima, malgrat que produeixi tensions permanents i debat públic de periòdicament. A més d'aquestes associacions formals que representen interessos parcials, com indica la nostra anàlisi anterior (sintetitzada al quadre esmentat), al terreny de l'acció col·lectiva en una societat avançada conflueixen unes altres institucions que, o bé practiquen l'acció informal (un moviment social, per exemple, en el qual l'estructura organitzacional és escassa, difusa o intermitent), o bé es constitueixen en organització però defensen interessos diferents -sovint, més generals- que els del propi col·lectiu associat (com ara un partit o un moviment específic). Què tenen en comú totes aquestes -molt variades- OAC?

Comencem per una presentació simple: tota OAC implica dos elements bàsics, interessos compartits i decisió individual de participar en una activitat col·lectiva;¹⁷⁶ i una clau explicativa de l'acció: l'«efecte multiplicador» (Coleman, 1973) de l'activitat agregada, que en principi¹⁷⁷ permet incidir de manera més eficient sobre la zona d'interès compartit que l'acció individual. Els dos elements formen la columna vertebral, després veurem que molt complexa, de l'acció de qualsevol OAC:

a) Compartir interessos amb altres possibilitats l'efecte multiplicador de l'acció. Des de la perspectiva de l'organització, això representa definir i mantenir una zona per a l'acció col·lectiva (unes «fronteres» o límits respecte d'altres organitzacions i accions); des de la perspectiva individual, cedir una part del poder decisorí a l'organització.

b) Així i tot, el primer gran problema organitzatiu de les OAC, a diferència d'altres tipus d'organització, consisteix a conservar el suport dels participants (un fenomen que després anomenarem «lògica de pertinença»): «Que una organització d'acció col·lectiva pugui mantenir el suport dels seus membres dependrà dels elements que entren en les tries individuals pel que fa a l'implicació en el grup. Aquest procés s'aplica a tot tipus d'organització, però és especialment problemàtic pel que fa a les associacions [les OAC] que no poden compensar financerament els seus

¹⁷⁶ Knoke (1990:4) ho descriu així: una OAC implica «decisiones de la gent d'arribar a implicar-se en una activitat col·lectiva, els esforços organitzadors dels líders de l'associació, els intercanvis de recursos dintre de les organitzacions i entre elles, la provisió d'incentius als participants, les decisions col·lectives relatives a l'assignació dels recursos del grup i la recerca de metes polítiques dins la societat global.» Vegeu també Tilly (1978:7).

¹⁷⁷ Això no és sempre així, com han posat en relleu una sèrie d'autors i d'estudis, com ara Olson (1971).

participants per la seva implicació.» (Knoke, 1990:27). Això explica la tendència universal de les OAC a intentar assolir el monopoli de representació. En termes generals, doncs, «l'existència d'una organització d'acció col·lectiva depèn de la percepció per part dels participants potencials que de la cooperació amb altres s'obtidran certes avantatges, ja sigui que aquests beneficis vagin a parar directament als individus o al conjunt del col·lectiu» (Ibid., p. 6).

Qui són els participants? En alguns grups organitzats pot ser absent la pertinença directa com a membre, però la gran majoria d'OAC estan formades per membres individuals (siguin persones físiques o organitzacions) que s'associen voluntàriament.

Per sintetitzar el que s'ha dit, podríem concloure amb una definició formal de les OAC (vegeu Aldrich, 1979:4); es tracta d'organitzacions formals o quasi-organitzacions (entitats associatives que desenvolupen intermitentment aparells d'organització formal) que:

a) tenen una meta, altament fixada, al voltant de la qual s'estructuren;

b) tenen una identitat, altament fixada, al mantenir unes fronteres pròpies relatives als interessos que les diferencien d'altres organitzacions i interessos;

c) tenen un col·lectiu participant, de caràcter voluntari, la major part del qual no rep de l'organització compensacions monetàries;

d) formen un «sistema d'activitat» que és a la vegada intencional i instrumental: han de ser fortes per tal d'influir (i assolir la meta: els interessos compartits) i han de ser influents per ser fortes (i mantenir el col·lectiu participant).¹⁷⁸

Una altra forma d'expressar això, i contribuir a definir les OAC, és aquesta (Knoke, 1990:5; subratllat nostre):

¹⁷⁸ Aquesta perspectiva del «sistema d'activitat» correspon a Offe (vegeu Schmitter i Streeck, 1981). Justifica, al meu parer, que les OAC es puguin estudiar profitosament com a sistemes tancats: l'activitat, tant de l'organització com dels participants, depèn de càlculs contingents i instrumentals; és, per definició, condicionada i canviant. D'altra banda, el motiu clar per actuar com a sistemes tancats d'activitat és que les OAC no poden funcionar i sobreviure sense «infusions contínues de recursos» (Knoke, 1990:89). Són, en aquest sentit, organitzacions no autònomes: depenen dels recursos aportats, bé pels seus membres, bé per actors organitzacionals situat en contextos externs, bé per a ambdós; considerant un lapse de temps prou llarg, en cap cas una OAC depèn només de recursos propis, és a dir, generats per la pròpia organització.

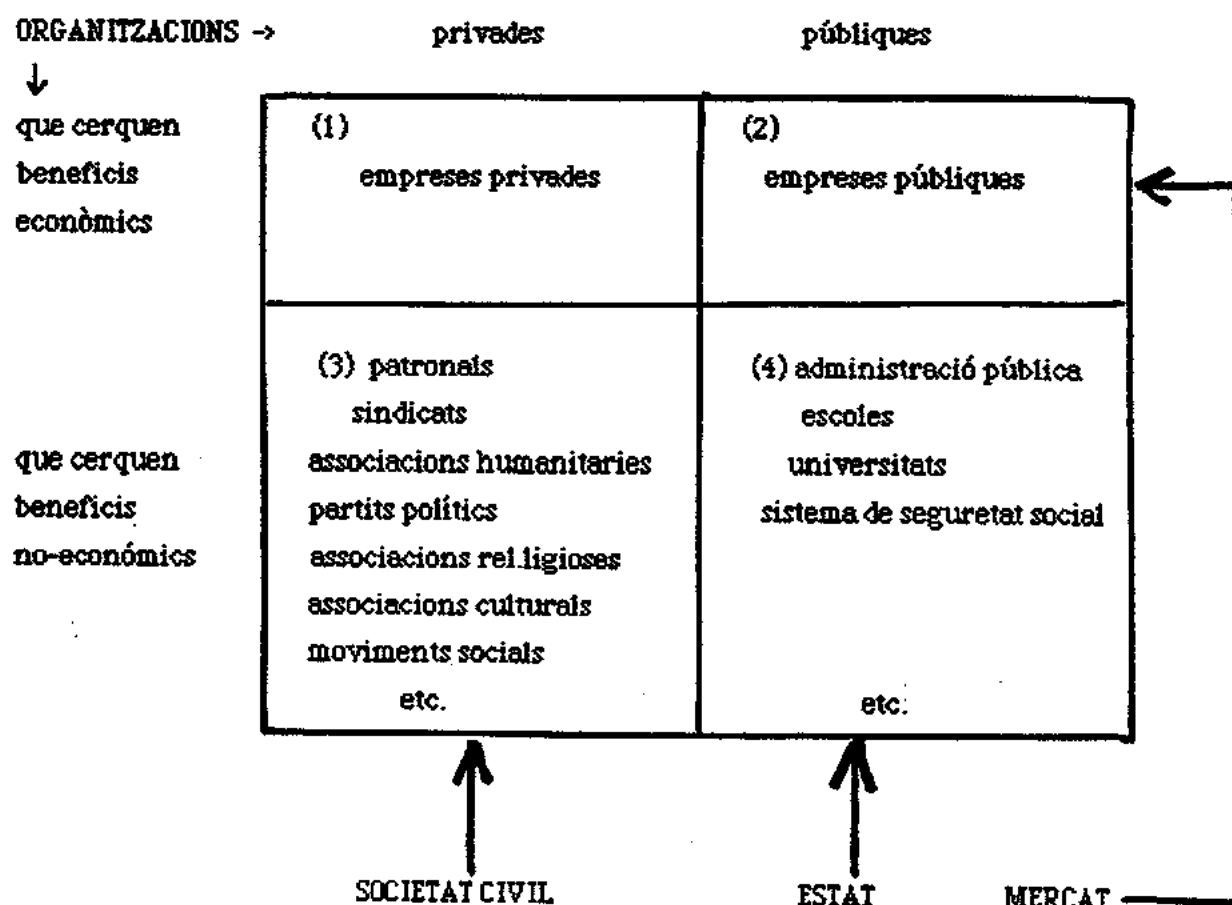
«Les organitzacions d'acció col·lectiva cerquen solucions no de mercat a problemes individuals o de grup. Una persona entra en una associació per tal de gaudir de beneficis i satisfaccions que només es poden obtenir mitjançant la interacció amb altres que tinguin interessos similars. És obvi el contrast entre una clínica que ofereix teràpia professional de pagament als pacients i a un grup d'addictes a una substància, que es reuneixen per donar-se suport mútuament en la seva lluita amb l'addicció. Menys evident és una associació empresarial de companyies productores d'accessoris: malgrat que aquestes empreses compren i vénen productes a proveïdors i clients, la seva associació no és en si mateixa un negoci; és una entitat que rep suport voluntari i tracta de pressionar el govern i els tribunals per aconseguir condicions favorables per a les operacions econòmiques del sector (...). Quan els serveis són proveïts per un govern o els individus els tenen disponibles mitjançant operacions de compra en un mercat, l'organització d'acció col·lectiva és redundant i supèrflua.»

2. DIFERENCIACIÓ

La idea anterior ens fa considerar dues qüestions connexes per tal de diferenciar les OAC: una, que les OAC es troben a l'exterior del mecanisme de mercat; dos, que juguen un paper social estratègic, que cal precisar, doncs es dona l'aparent paradoxa que, malgrat la seva importància social, actuen en una economia de mercat al marge seus mecanismes. Vegem les dues qüestions successivament.

Una forma de representar el paper de tot tipus d'organització en una societat avançada consisteix a combinar quatre variables organitzacionals: el caràcter públic o privat de l'organització; i la seva recerca de beneficis econòmics o no econòmics. Adaptant al cas el suggeriment de McGrew (1992:70) obtenim la següent representació:

• DIAGRAMA: TIPUS D'ORGANITZACIÓ EN UNA SOCIETAT AVANÇADA



El nostre objecte d'estudi aquí, les OAC, s'ubica en la cel·la (3) del diagrama. Per tant es troba, sens dubte, fora de l'àmbit d'operació del mercat. El diagrama sistematitza visualment els nostres comentaris anteriors en el sentit que les OAC es diferencien estructuralment de moltes altres organitzacions que operen en les societats corporitzades modernes. Abans hem diferenciat les OAC (diagrama «l'arbre de l'acció política poliàrquica») segons la seva funció i zona d'impacte dins del conflicte poliàrquic. Ara cal diferenciar-les segons variables organitzacionals relacionades amb el tipus d'acció col·lectiva practicada (és a dir, examinar les diferències internes de la cel·la 3 del quadre anterior) que -ho veurem després- obliga a utilitzar enfocaments i models diversos per al seu estudi.

Una forma útil de diferenciar l'interior de la cel·la (3) del diagrama anterior és diferenciar les OAC allí presents d'acord amb les

següents variables que permeten caracteritzar el tipus d'acció col·lectiva que practiquen (i de la qual deriven l'estructura organitzacional utilitzada):

a) L'acció col·lectiva implica demandes de la OAC a altres grups, és el cas, per exemple, d'un moviment social (ecologista, posem per cas), un sindicat de classe o un partit, que no poden satisfer els interessos cercats per l'acció col·lectiva sinó és mitjançant l'obtenció de recursos que controlen entitats externes al col·lectiu (per exemple, un ajuntament que imposa normes perquè la indústria respecti el medi ambient, un govern autònom que signa un acord de polítiques de mercat de treball amb un sindicat, o el ministeri d'Economia que inclou en un paquet legislatiu de reforma del mercat de treball alguna de les polítiques propugnades per un partit). Una variable interna a aquesta, crucial en les societats modernes, és el «blanc» («*target*») de les demandes externes d'aquestes OAC: la demanda i la pressió es pot adreçar a qualsevol tipus de grup però no al «*policy-making*» que administra l'Estat (és el cas, per exemple, d'un club esportiu); o, a la inversa, la influència sobre el «*policy-making*» públic és una part determinant de les demandes de la OAC (per exemple, una confederació sindical). Per tant, dues subvariables:

a.1) Les demandes adreçades a altres grups inclouen l'Estat en alguna de les seves branques, i aquest és un tret característic inherent a l'activitat de la OAC (és a dir, que no es practica de forma esporàdica o excepcional sinó que, o bé es practica de forma permanent o regular, o bé, àdhuc quan no es practica, informa les metes de l'organització i, en conseqüència, exigeix d'aquesta la dedicació permanent de recursos organitzacionals).

a.2) Les demandes adreçades a altres grups no inclouen l'Estat i el «*policy-making*» públic, malgrat excepcionalment pugui donar-se que la organització tracta d'influir una branca de l'Estat per determinada demanda; en aquest cas, en conseqüència, l'estructura organitzacional no es configura de manera que l'acció col·lectiva es pugui orientar a influir sobre l'Estat. És el cas, per exemple, d'una associació recreativa de veïns, una associació d'antics alumnes d'una institució educativa, etc.

b) L'acció col·lectiva no implica demandes de l'OAC a altres grups, és el cas, per exemple, de les associacions purament recreatives (certs clubs esportius, associacions filatèliques, etc.).

c) L'acció col·lectiva s'orienta a defensar els interessos del propi col·lectiu afiliat o representat, es a dir, interessos parcials d'un grup. És el cas d'un sindicat o una organització d'empresaris, però també dels col·legis professionals, etc. L'estructura organitzacional de l'associació queda condicionada de manera característica per aquest tret.

d) L'acció col·lectiva s'orienta a defensar interessos de caràcter general o, en tot cas, interessos que no són coincidents amb, sinó més amplis que, els del propi col·lectiu afiliat o representat. És el cas, per exemple, d'un partit tipus «catch all» o de certs moviments socials (pacifistes, etc.).

Si col·loquem aquestes variables en una taula podem visualitzar com es configura internament la diferenciació interna de la cel·la (3) del diagrama anterior:

DIAGRAMA • DIFERENCIACIÓ DE LES ORGANITZACIONS D'ACCIÓ COL·LECTIVA SEGONS EL TIPUS D'ACCIÓ PRACTICADA

L'acció col·lectiva implica demandes a altres grups

		sí	no
		inclou influència sobre « <i>policy-making</i> »	no inclou influència sobre « <i>policy-making</i> »
L'acció col·lectiva defensa interessos del propi col·lectiu	sí	(1a)	(1b)
	no	(3a)	(3b)
			(2)
			(4)

Si apliquem a aquesta taula els exemples que hem anat utilitzant (entre d'altres, els grups associatius esmentats a l'epígraf V.4.3.1), estarem en condicions de copsar en termes concrets la diferenciació interna de les OAC:

- Cel.la (1a): Hi ha demandes externes (que inclouen l'Estat) i s'hi defensen interessos parcials.

Pertanyen a aquest tipus d'acció col·lectiva, en primer lloc, (variant A) organitzacions com les patronals, els sindicats de classe, el sector estratègic d'empresaris que s'associa per obtenir facilitats públiques per exportar o subvencions per la reconversió tecnològica. Però també (variant B) els col·legis professionals que volen augmentar legislativament les barreres d'entrada a la professió o una reducció impositiva per als afiliats, l'associació recreativa que cerca influir una decisió de l'autoritat pública local, el professional de la traducció que pressionen per obtenir legislació protectora, l'associació de funcionaris que vol conservar una situació de monopoli o un sindicat corporatiu.

Allò que tenen en comú totes aquestes associacions és que, almenys en part, s'organitzen internament per poder actuar com a grup de pressió en el conflicte distributiu; i que defensen sense embuts, exclusivament, els interessos dels afiliats o representats. És una situació de lobbying exclusiu. La diferència entre les organitzacions (A) i (B) consisteix que en aquesta última -el cas (B)- l'activitat organitzacional es reparteix en termes similars entre la dedicada a influir qualsevol tipus de grup extern (altres col·legis, centres universitaris, etc. en el cas dels col·legis professionals, per exemple) i la dedicada a influir específicament sobre el «*policy-making*» públic. Per aquesta raó, qualsevol grup que actua segons aquesta lògica (B) es pot qualificar de «coalició distributiva». En el cas (A), en canvi, aquesta última activitat -la influència sobre el «*policy-making*» públic- és estructuralment central en la configuració de l'organització.

- Cel.la (1b): Hi ha demandes externes (que no inclouen l'Estat) i es defensen interessos parcials.

Pertanyen a aquest tipus d'acció col·lectiva, d'una banda, les organitzacions del cas (B) anterior en la mesura que una part important de

la seva activitat s'adreça no a l'Estat, sinó a influir sobre altres grups de la societat civil (el cas dels col·legis professionals); i, d'una altra, les organitzacions que només s'orienten a aquest darrer tipus d'influència o pressió mentre que l'acció dirigida a l'Estat és absolutament excepcional (és el cas dels nostres exemples del grup de professionals de la traducció, dels funcionaris que cerquen conservar una situació de monopoli i, també, els sindicats corporatius). És una situació de coalicions distributives que es constitueixen -en la situació de la cel·la (1b)- en grup de demanda exclusiva.¹⁷⁹

- Cel·la (2): No hi han demandes externes i els interessos que es cerquen són exclusivament els del propi col·lectiu.

L'activitat associativa és aquí de tipus expressiu, com a contraposició a l'activitat instrumental (acumulació de recursos per a la recerca d'un fi) pròpia de l'acció col·lectiva corresponent a les cel·les (1) i (3). Es tracta, per tant, de grups per als quals la meta és la pròpia associació, com ara les organitzacions purament recreatives. Aquest cas té en comú amb els de la cel·la (1) que l'activitat associativa és exclusiva (s'adreça a un col·lectiu definit i no a un altre, més ampli). És una situació d'expressió exclusiva.

- Cel·la (3a): Hi ha demandes externes (que inclouen l'Estat) i els interessos que es cerquen són més amplis que els del propi col·lectiu.

Pertanyen a aquest tipus d'acció col·lectiva, en primer lloc, (variant A) institucions com moviments específics (que cerquen la reubicació dels abocadors públics o la rehabilitació urbana, per exemple), una associació de cineastes que cerca l'eliminació de la publicitat televisiva o l'associació dels afectats per la SIDA. És una situació de «lobbying inclusiu» en la mesura que s'adrecen a demandes que es poden considerar d'interès general el destinatari de les quals només pot ser l'Estat. Però també (variant B) les «coalicions distributives» formades per institucions que cerquen mesures públiques o subvencions estatals els beneficiaris de les quals no són pròpiament els membres del col·lectiu afiliat o representat (com ara el partit polític que afavoreix davant l'Estat la reivindicació d'un grup social ampli i que indirectament es beneficia d'aquesta acció electoralment; o bé l'Església que cerca una subvenció pública per millorar les instal·lacions educatives que gestiona).

¹⁷⁹ Sobre la utilització del terme «grup de demanda», proposat per Skilling, vegeu més amunt, epígraf IV.3.3.1.

- Cel.la (3b): Hi ha demandes externes (que no inclouen l'Estat) i els interessos que es cerquen són més amplis que els del propi col.lectiu.

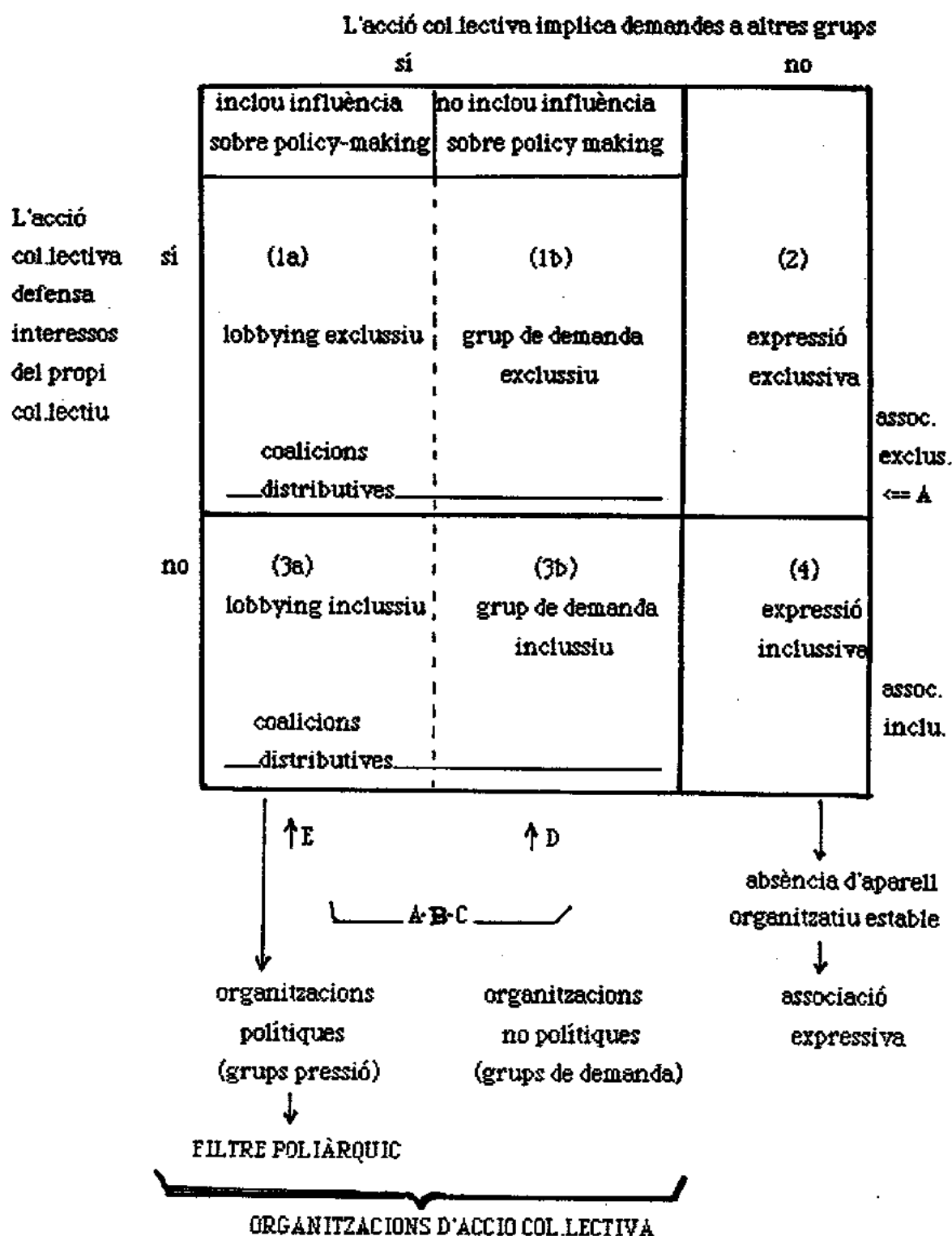
Pertanyen a aquest tipus d'acció col.lectiva, d'una banda, les organitzacions del cas (B) anterior en la mesura que una part important de la seva activitat s'adreça no a l'Estat, sinó a influir sobre altres grups de la societat civil (el cas de l'Església en el nostre exemple); i d'altra, les organitzacions que només s'orienten a aquest darrer tipus d'influència o pressió mentre que l'acció dirigida a l'Estat és absolutament excepcional (és el cas d'un moviment social que planteja demandes a altres grups, però no a l'Estat, i defensa interessos generals en el seu intent, per exemple, de transformar valors socials). És una situació de coalicions distributives que es constitueixen -en la situació de la cel.la (3b) en grup de demanda inclusiva (l'objectiu afavoreix no als membres del col.lectiu sinó a un grup més ampli).

- Cel.la (4): No hi ha demandes externes i els interessos que es cerquen són més amplis que els del propi col.lectiu.

L'activitat associativa és aquí de tipus expressiu, com en el cas de la cel.la (2). Es tracta, per tant, de grups per als quals la meta és la pròpia associació, però a diferència de les associacions de la cel.la (2) els beneficiaris de l'activitat són col.lectius més amplis que el que està afiliat o pertany a la institució (en el cas òptim, el beneficiari és tota la societat). Aquesta situació d'expressió inclusiva és típica dels grups fraternals, altruistes o els que es formen a la base de les esglésies. Aquest cas té en comú amb els de la cel.la (3) que l'activitat associativa és inclusiva (s'adreça a un col.lectiu ampli i no predeterminat, idealment tota una societat).

Prenent en compte tots aquests comentaris, podem fer més específic el nostre anterior diagrama. Cada una de les sis situacions possibles dona lloc a lògiques d'acció col.lectiva distintives i genera estructures organitzacionals corresponents. En concret -després ho analitzarem en detall- les lògiques d'acció col.lectiva s'organitzen al voltant de quatre paràmetres: contextos (A), recursos (B), presa de decisions (C) i influència externa (en general, D; i específica adreçada a l'Estat, E). Vegem com se situen en un nou diagrama, a continuació, aquestes variables i les tendències organitzacionals abans esmentades:

DIAGRAMA • DIFERENCIACIÓ DE LES ORGANITZACIONS D'ACCIÓ COL·LECTIVA SEGONS EL TIPUS D'ACCIÓ PRÀCTICADA: FIXACIÓ DE TENDÈNCIES ESTRUCTURALS PEL QUE FA A L'ORGANITZACIÓ



El diagrama estructura les variables bàsiques que intervenen en l'acció col·lectiva. A la vegada, permet copsar els paràmetres centrals que diferencien els diferents tipus d'associacions creades per a l'acció col·lectiva, de manera que l'observador tingui criteris objectius per diferenciar entre la lògica d'acció col·lectiva d'associacions tan distintes com ara un sindicat, un col·legi professional, una organització recreativa i una associació religiosa. L'observació del diagrama permet establir algunes conclusions:

1. En un sentit precís, proposem conceptualitzar com a organitzacions d'acció col·lectiva únicament les corresponents a les cel·les (1) i (3). El criteri que motiva aquesta proposta conceptual és que són aquestes les que impliquen demandes a altres grups externs, i recordem que això coincideix amb l'efecte propulsor de l'activitat agregada que es troba universalment a la base de tota acció col·lectiva: un grup d'individus s'uneix en una associació d'acció perquè considera que aquest és un mitjà més eficient per assolir a l'exterior un avantatge o interès que l'activitat individual. L'existència d'una demanda que s'adreça a l'exterior és doncs una característica imprescindible per conceptualitzar una acció com «acció col·lectiva»; i l'associació que serveix de vehicle per assolir-la és invariablement de caràcter instrumental (destinada a obtenir el fi avantatjós). Quan parlem d'acció col·lectiva en un sentit fort ens estem referint a les associacions de les cel·les (1) i (3).

2. Les associacions que pertanyen a les cel·les (1a) i (3a) configuren el contingut exacte del «filtre» del model d'Easton (vegeu més amunt, secció V.3). Coincideix amb les organitzacions que estructuren el conflicte poliàrquic, segons hem exposat al capítol V (vegeu epígraf V.4.3.3 i «l'arbre de l'acció política poliàrquica») des d'una altra perspectiva, més general. Aquestes són les típiques associacions que es dediquen al «*lobbying*» o activitat de pressió. El motiu és que una part important dels seus objectius i dels recursos organitzacionals s'orienten a influir sobre el «*policy-making*» públic. Una manera d'anomenar-les, seguint la tradició nord-americana, és «organitzacions polítiques», per subratllar el caràcter central -pel que fa a l'acció col·lectiva que practiquen- de la participació en el conflicte distributiu dins el sistema polític. Podem afegir que les associacions que

s'emmarquen aquí observen dos variants: unes cerquen sobretot exercir aquesta influència sobre les decisions de l'Estat (les associacions d'interessos, com ara les confederacions sindicals i les organitzacions patronals, i altres moviments socials i específics); unes altres, en canvi, compaginen aquesta activitat -en volums similars d'esforç organitzacional- amb l'orientada a influir sobre altres grups de la societat civil; són les coalicions distributives, una denominació que sembla justificada per subratllar l'èmfasi d'aquest tipus d'acció col·lectiva en l'obtenció d'avantatges d'oportunitat, gremials o estrictament corporatives.

3. Les associacions que actuen segons la lògica de les cel·les (1b) i (3b) són organitzacions no polítiques (no s'adrecen centralment a influir sobre el «*policy-making*» públic) i configuren una acció orientada a la demanda i a influir i obtenir recursos de molts diferents grups de la societat. Les anomenem en conseqüència «grups de demanda» per subratllar que, com hem mencionat al capítol V, el concepte d'interès té aquí una càrrega de densitat col·lectiva menor que en el cas d'associacions com ara els sindicats, les patronals, etc.

4. Seguint el mateix criteri que hem exposat a l'epígraf 1 anterior, les associacions corresponents a les cel·les (2) i (4) les anomenem «associacions expressives», en el sentit que per als participants, subjectivament, l'objecte de l'associació és l'associació mateixa i no l'obtenció d'un avantatge extern o recurs en poder d'un altre grup o institució. Atès que s'orienten a satisfer col·lectivament un interès compartit (el sentit de grup), podria anomenar-se també a aquestes associacions «organitzacions d'acció col·lectiva». Aquest criteri, però, introdueix confusió conceptual i contribuiria precisament al contrari del que cerquem aquí: diferenciar entitats molt, molt diverses i que certa tradició sociològica acostuma a esbandir conceptualment -de manera esbiaixada, creiem- com a «associacions privades» o, senzillament, «grups». ¹⁸⁰

5. Llegint horitzontalment el diagrama observem que les cel·les (1) i (2) tenen en comú la defensa dels interessos del propi col·lectiu afiliat o

¹⁸⁰ O com fa Knoke (1990), entre d'altres, que conceptualitza, erròniament al nostre parer, totes les associacions de les nostres cel·les (2) i (4) com «organitzacions d'acció col·lectiva».

representat. Són en aquest sentit «associacions exclusives». Contràriament, els grups de les cel·les (3) i (4) comparteixen l'orientació a interessos de natura més general i, en tot cas, defensen interessos diferents, més amplis que els del propi col·lectiu afiliat o representat; són «associacions inclusives».

6. Cada tipus representat per una cel·la té implicacions organitzacionals distintives. Hem mencionat que, en síntesi, les lògiques d'acció col·lectiva s'organitzen al voltant de quatre paràmetres: contextos (A), recursos (B), presa de decisions (C) i influència externa (en general, D; i específica adreçada a l'Estat, E).

L'associació exclusiva (cel·les 1 i 2) imposa a les entitats implicades exigències organitzacionals relacionades amb (A), els contextos: per a aquestes associacions és fonamental, sobretot, una adequada identificació dels contextos d'acció i, en particular, la fluïda sincronització amb el més bàsic, el propi col·lectiu afiliat o representat, que és la condició necessària per a qualsevol resolució organitzativa de l'acció col·lectiva. L'associació inclusiva (cel·les 3 i 4) rebaixa, en canvi, l'exigència organitzacional d'articular perfectament i mantenir la base social més pròxima. I en particular, per al cas de la cel·la (4), l'aparell organitzacional es redueix a un mínim (és intermitent o molt difús).

El que hem anomenat «organitzacions d'acció col·lectiva» pròpiament (cel·les 1 i 3) són, en bona lògica, les que presenten més exigències organitzacionals. Es dirigeixen a una base exclusiva (cel·les 1a i 1b) o inclusiva (cel·les 3a i 3b), i pel que fa l'acció col·lectiva tenen en comú l'important característica d'incloure centralment entre les metes organitzacionals les demandes a altres grups, una orientació que demana esforços organitzatius intensos. Les associacions de les cel·les (1) i (3) comparteixen una estructura organitzacional que absorbeix inputs dedicats a definició de contextos (A), obtenció de recursos (B) i un esquema definit per a la presa de decisions interna (C). Per sobre de tot, a més, han de dedicar esforços organitzatius importants a formular demandes a grups externs: en general (D), pel que fa a les cel·les (1b) i (3b); i en particular les dirigides al «*policy-making*» públic gestionat per l'Estat (E), pel que fa a les cel·les (1a) i (3a). A la secció següent dedicarem atenció a veure en detall les implicacions organitzacionals d'aquests paràmetres.

Per a sintetitzar el que hem dit fins ara, hem completat de manera més sistemàtica i operativa de cara a l'observació i la recerca allò que al capítol V s'ha exposat amb caràcter general i conceptual. Hem fet allí una presentació dels mecanismes de funcionament del sistema polític en una democràcia liberal per tal d'identificar les zones d'acció de les associacions (entre elles, les confederacions sindicals) que canalitzen l'acció col·lectiva, intermedien interessos i intervenen en el conflicte poliàrquic; el resum de l'anàlisi queda sintetitzat en l'arbre de l'acció política esmentat. El capítol V (i específicament, les seccions V.3 i V.4) és un intent de relacionar estructura social i acció col·lectiva a través del conflicte polític. A l'epígraf anterior el que hem intentat, en canvi, és sintetitzar la relació entre acció col·lectiva i estructures d'organització, amb l'objectiu de preparar l'anàlisi sistemàtica de l'acció sindical que segueix. L'anàlisi ha mostrat que les institucions incloses en el quadre anterior (V.4.3.3, «arbre de l'acció política») formen només una part de totes les que s'orienten a l'acció col·lectiva; i que unes i altres configuren un conjunt altament heterogeni i que, en conseqüència, les organitzacions d'acció col·lectiva presenten grans diferències per tipus d'acció i per estructura organitzacional, configurant des d'aquesta perspectiva, diferents lògiques de l'acció col·lectiva: «la» lògica de l'acció col·lectiva senzillament no existeix. Podríem afegir, com a nota final, que els diferents tipus d'organitzacions d'acció col·lectiva identificats en la tipologia (diagrama anterior) presenten sempre a la pràctica metes organitzacionals variades, diversificades (de manera que el diagrama anterior s'ha d'entendre com un tipus ideal). I que només una part configura el contingut del «filtre» poliàrquic del model d'Easton presentat al capítol V.¹⁸¹ Més avall encararem el problema de com estudiar sociològicament l'acció col·lectiva que porten a terme aquestes associacions i, en conseqüència, delinear una teoria de les organitzacions d'acció col·lectiva (que servirà per emmarcar, als capítols finals, una teoria específica per al cas de les confederacions sindicals). Primer, però, caldrà considerar quines funcions compleix aquest veritable «cartel d'organitzacions», com l'anomena Dahrendorf, que al marge del mercat realitza paradoxalment un paper estratègic, central, pel que fa al sistema polític de les democràcies avançades.

¹⁸¹ Per tenir una referència numèrica podem acudir a un dels pocs casos estudiats empíricament amb certa exhaustivitat, el de les DAC nord-americanes. Knoke (1990) xifra l'univers registrat d'anàlisi per al cas nord-americà recent en unes 20.000 associacions, de les quals aproximadament el 50% correspon a les nostres cel·les (1a) i (3a), constituint així una mesura del «filtre» poliàrquic pel que fa als Estats Units.

3. FUNCIO SOCIAL

Un gran agregat d'individus es converteix en una «societat» només si el conjunt és capaç de produir un entramat d'institucions i relacions pautades que ordenen i rutinitzen la vida en comú. L'estructura social així creada procedeix centralment de certs, i pocs, processos socio-polítics que es poden entendre com mecanismes de coordinació d'activitats entre els membres de la societat. Una de les preocupacions persistents, molt comprensible, de la teoria sociològica ha consistit a identificar aquests mecanismes centrals d'organització social. Per al cas de les societats modernes, les associacions de la societat civil objecte del nostre estudi aquí acostumen a ser identificades com un d'aquests mecanismes de coordinació. Per tal d'entendre doncs quines funcions socials compleixen aquestes institucions associatives i l'acció col·lectiva mateixa, entesa com un procés socio-polític, abordarem la qüestió considerant en primer lloc algunes de les percepcions influents de la teoria sociològica respecte aquests mecanismes de coordinació social en contextos moderns. Hem citat ja de passada dues d'aquestes perspectives, les de Barrington Moore i Dahl-Lindblom, i hi afegirem ara la de Talcot Parsons.

Moore (1978) s'adreça a la qüestió dels mecanismes de coordinació d'activitats en grup humans nombrosos des d'una perspectiva general, transhistòrica, per destacar que són aquests els que permeten «produir la societat» (1978:15). Aquest autor identifica quatre grans mecanismes. El primer és l'autoritat,¹⁸² o conjunt de disposicions polítiques que vertebrun l'equilibri inestable, però que produeix obediència, entre l'acció dels grups

¹⁸² Moore (1978:17-18): «L'autoritat és un reflex del fet [...] que la societat humana és, en part, un conjunt de disposicions mitjançant les quals alguns éssers humans aconseguixen extreure un excedent econòmic d'altres éssers humans i el converteixen en cultura. L'autoritat és també un reflex del fet que l'extracció d'excedent no esgota les societats humanes i que no es l'única font de cultura. L'autoritat implica obediència sobre la base de quelcom més que temor i coerció. [...] A qualsevol societat estratificada [...] existeix un conjunt de límits pel que fa a allò que poden fer tant els governants com els súbdits, els grups dominants i els grups subordinats. Existeix també un conjunt d'obligacions mútues que els vinculen entre si. Tals límits i obligacions no estan establerts en constitucions o contractes formals escrits. [...] Afirmer que existeix un contracte social implícit més que explícit, un conjunt no verbalitzat d'enteniments mutus no transmet en absolut, apropiadament, la situació [...] El que succeeix és una indagació contínua per part de governants i súbdits per saber fins on poden actuar impunement, per comprovar i descobrir els límits de l'obediència i la desobediència [...] Com més estable és una societat, més estret el marge dins el qual es produeix aquesta comprovació i aquest descobriment. Com menys estable la societat, més amplis i difusos els límits. Però sempre hi ha algun límit. Si no fos així no hi hauria societat. En aquest sentit els termes del contracte social estan sempre renegociant-se.»

dominants i la conformitat condicionada dels subordinats pel que fa a les decisions d'àmbit societal. El segon és la coerció, que es distingeix de l'autoritat per l'absència de qualsevol obligació moral a obeir. El tercer és el mercat. El quart, el costum, o conjunt de regles elaborades per grups d'individus per relacionar-se entre sí.¹⁸³ Per a Dahl i Lindblom (Dahl, 1992:22-23), situant-se explícitament en el context de les societats modernes, els mecanismes de coordinació centrals són el sistema de preus, la jerarquia (procés mitjançant el qual els líders controlen els no-líders), la negociació (els líders es controlen entre ells) i la poliarquia (entesa com a «democràcia»: els no-líders controlen els líders). En idèntic context Parsons (1969:51-55), per la seva part, identifica tres «principis d'estructuració», o formes bàsiques d'organització social: mercats, burocràcies i associacions, que realitzen respectivament les funcions adaptativa, d'assoliment de meta i integrativa. En concret, segons Parsons (1969:13):

«L'associació democràtica [...] és una entitat política, però no solament això. Es troba arrelada en solidaritats de diferents tipus i nivells de "comunitats" associacionals que, amb les seves "definicions de la situació" inicialment normatives, funcionen de manera que són, almenys en un grau considerable, independents dels mecanismes de presa col·lectiva de decisions i dels mecanismes imperatius».

En conjunt:

	A	B	C	D	E
MOORE →	autoritat-coerció	mercat	costums		
DAHL- →	poliarquia	sistema preus		jerarquia	negociació
LINDBLOM					
PARSONS →		mercat		burocràcia	associació

Aquest quadre conceptual centra l'atenció sobre dos fets. Primer, el sistema polític (A) organitza les estructures d'autoritat i de relacions de poder;

¹⁸³ «La regularitat i l'ordre que es troba en conductes d'aquests tipus procedeixen de la mútua vigilància i sanció, sense que cap persona o grup aconsegueixi suficients avantatges sostingudes per permetre-li dominar o controlar els altres.» (Moore, 1978:16)

en societats modernes, però, no es pot entendre -ni pot funcionar eficientment- sense el concurs de les associacions d'acció col·lectiva (E) que operen dins la societat civil. Segon, com assenyala Moore, més enllà del mecanisme que organitza els intercanvis econòmics (B) i els sistemes organitzacionals (D) que estructuren les unitats de producció i el sistema associatiu mateix, a les societats hi ha també mecanismes de coordinació que pertanyen al terreny de la conformitat normativa en el qual també, com suggereix l'esmentada cita de Parsons, les associacions d'acció col·lectiva hi juguen un paper.

En termes generals, de la literatura sobre l'acció col·lectiva emergeixen tres grans paradigmes¹⁸⁴ que intenten donar compte de les funcions socials que, en societats modernes, juguen les associacions o OAC: en un primer nivell, individual, contribueixen a la integració social perquè faciliten la connexió entre l'individu aïllat i la societat global; en un segon nivell, organitzacional, a l'agregació d'interessos i l'homogeneïtzació de conductes de manera descentralitzada; en un tercer nivell, sistèmic, a traduir les preferències dels ciutadans en polítiques públiques i socialitzar políticament, de manera descentralitzada, la població associada. Les considerem a continuació, successivament, tot afegint-hi un grup de funcions complementari (no considerat suficientment per la teoria sociològica convencional): les OAC són mecanismes institucionals imprescindibles per vertebrar societats complexes.

La cita de Parsons esmentada assenyala un punt central de la funció d'integració social que tenen les associacions en les societats modernes: en crear trames normatives i agregar solidaritats, les associacions de la societat civil contribueixen a neutralitzar les tendències centrífugues a escala societal de la recerca dels interessos estrictament individuals de cada actor. Des d'aquesta perspectiva, les associacions promouen conflicte extern (representen interessos de grup i, per assolir-los, competeixen amb altres actors per controlar recursos externs dins l'àmbit públic de la societat política) però també unitat interna (agreguen interessos prèviament difusos o poc definits, que d'una altra manera no tindrien veu, en l'àmbit privat de la societat civil).

Aquesta doble tendència de l'activitat associativa privada s'origina amb l'industrialisme de mitjan segle XVIII i dona lloc, dins la teoria sociològica, al paradigma de la integració social. La fragmentació de l'ordre

¹⁸⁴ Seguim aquí selectivament -i desenvolupant-la- la magnífica presentació del tema que fa Knoke (1990).

social que acompanya els processos de modernització atribueix a les associacions, segons els teòrics clàssics, el paper de reintegrar els components d'una societat en procés de canvi social accelerat. Amb el concepte d'anomia, i amb els de solidaritat mecànica i solidaritat orgànica, Durkheim subratlla l'estat de descomposició de la noció tradicional d'ordre i proposa per contrarestar-la l'activitat de les «organitzacions corporatives»¹⁸⁵ al servir com a mecanisme de pertinença pel que fa als membres de les corporacions i, complementàriament, com a mecanismes per mediar o connectar l'individu amb la societat.¹⁸⁶ Simmel subratlla els aspectes socialitzadors de l'activitat associativa i els efectes d'aquesta sobre la personalitat individual;¹⁸⁷ i Alexis

¹⁸⁵ «Desde el momento en que, en el seno de una sociedad política, cierto número de individuos encuentran tener en común ideas, intereses, sentimientos, ocupaciones que el resto de la población no comparte con ellos, es inevitable que, bajo la influencia de estas similitudes, se sientan atraídos los unos hacia los otros, que se busquen, que entren en relaciones, se asocien y que se forme así, poco a poco, un grupo reducido, con su fisonomía especial, en el seno de la sociedad general. Pero una vez que el grupo está formado, se da una vida moral que lleva naturalmente la marca de las condiciones particulares en las cuales se elabora. Pues es imposible que hombres que viven juntos, estén regularmente en comercio sin que adquieran el sentimiento del todo que forman por su unión, sin que se unan a este todo, se preocupen por sus intereses y lo tomen en cuenta en su conducta. Ahora bien, esta unión con algo que supera al individuo, esta subordinación de los intereses particulares al interés general es la fuente misma de toda actividad moral. Si este sentimiento se precisa y se determina, si, aplicándose a las circunstancias más ordinarias y a las más importantes de la vida, se expresa en fórmulas definidas, tendremos un cuerpo de reglas morales en vías de constitución. [...] He aquí por qué los individuos que encuentran poseer intereses comunes se asocian, no sólo para defender sus intereses, sino para asociarse, para no sentirse perdidos en medio de adversarios, para tener el placer de comunicarse, de fundirse con otros, es decir, en definitiva, para llevar juntos una misma vida moral.» (Durkheim, 1967:17,18).

¹⁸⁶ «Una sociedad que está compuesta por infinitos individuos desorganizados, que un Estado hipertrofiado se esfuerza por abarcar y retener, constituye una verdadera monstruosidad sociológica. [...] Una nación no puede mantenerse más que si, entre el Estado y los particulares, se intercala toda una serie de grupos secundarios que estén lo bastante cerca de los individuos como para atraerlos fuertemente a su esfera de acción y arrastrarlos así al torrente general de la vida social.» (Durkheim, 1967:28)

¹⁸⁷ «El tipus modern de formació de grup fa possible per a l'individu aïllat la seva pertinença a tants grups com desitgi. D'aquí se'n segueixen moltes conseqüències. Els grups als quals s'afilia l'individu constitueixen una mena de sistema de coordenades, de tal manera que cada nou grup al qual s'afilia el circumscriu de forma més exacta i inequívoca. La pertinença a qualsevol d'aquests grups deixa a l'individu un considerable marge d'acció. No obstant això, com més gran és el nombre de grups als quals pertany un individu, més improbable és que altres persones presentin la mateixa combinació d'afiliació a grups i que aquests grups concrets "interseccionin" novament (en un altre individu). [...] En el moment que una persona s'afilia a un grup social, renuncia a ell mateix pel grup. Una síntesi de tals afiliacions subjectives crea un grup en el sentit objectiu. Però la persona recupera la seva individualitat perquè la seva pauta de participació és única; d'aquí que el fet de la participació de grup múltiple creï, al seu torn, un nou element subjectiu. La determinació causal de l'individu i les accions intencionades d'aquest apareixen com les dues cares de la mateixa moneda. La gènesi de la personalitat s'ha interpretat com el punt d'intersecció d'innombrables influències socials, com la resultant d'herències derivades dels més diversos grups i períodes d'ajust. Així, la individualitat s'interpreta com aquell particular conjunt d'elements constituents que, en llur qualitat i combinació, constitueixen l'individu. Però a mesura que l'individu s'afilia a grups socials s'acord amb la diversitat dels seus impulsos i interessos, aquest individu, a causa d'això, expressa i retorna el que ha "rebut", però ho fa conscientment i en un nivell més elevat.» (Simmel, 1964:140-141)

de Tocqueville, que el paper de les «associacions civils»¹⁸⁸ multiplica les fonts d'identificació social i que, com hem mencionat¹⁸⁹, la llibertat d'associació és «una garantia necessària contra la tirania de la majoria» (1970:220-221). Apareix també aquí, doncs, la noció que les «organitzacions intermèdies» entre l'individu i l'Estat, entre les comunitats locals i la societat nacional, constitueixen un element fonamental d'estabilitat en un ordre social modern. És segurament aquesta idea dels clàssics de la sociologia la que més ressò ha trobat en la teoria contemporània, tant entre els teòrics de la «societat de masses» (Kornhauser, per exemple) com entre d'altres sociòlegs contemporanis (Nisbet, Dahrendorf); juntament amb una altra noció central pel que fa a la funció d'integració social de l'activitat associativa que és una prolongació dels clàssics citats i, en especial, de Simmel: «Com més nombrosos són els grups als quals pertany una persona, i en conseqüència com més diversificats els estatuts socials que ocupa, menor és el potencial de qualsevol grup a dominar-la i controlar-la completament.» (Knoke, 1990:10); més en general, les pertinences de grup que s'ensolapen contribueixen a neutralitzar la concentració de poder entre les elits i, per tant, que aquest poder sigui socialment difús (una noció «pluralista» ja comentada en tractar el model de Dahl, més amunt).

El paradigma de la integració social, que subratlla la funció que fan les associacions de connectar l'individu amb la societat, conté una premissa tàcita perquè puguin jugar aquest paper: aquests grups intermedis d'associació voluntària han de ser autònoms, s'han de regir per normes de govern fonamentalment intraorganitzacionals. Aquesta perspectiva ha originat un segon paradigma referit al paper social de les organitzacions d'acció col·lectiva, el del govern organitzacional.¹⁹⁰ Segons aquest paradigma, la funció de l'activitat associativa és la de distribuir i legitimar el poder dins el conjunt que formen l'organització, els líders d'aquesta i la base social afiliada o representada. Un mecanisme que, si funciona eficientment, porta a terme dues importants funcions socials:

a) microcoordinació d'activitats, que equival a una descentralització dels esquemes institucionals que organitzen les accions dels individus en una societat;

¹⁸⁸ Vol indicar els grups associatius dedicats a activitats intel·lectuals, culturals i socials.

¹⁸⁹ Vegeu nota 149 del capítol V.

¹⁹⁰ Aquest terme és l'utilitzat a la literatura especialitzada de la tradició anglosaxona. A la nostra tradició cultural, és més corrent el de «control organitzatiu».

b) microagregació dels interessos, que serveix també per descentralitzar el processament d'interessos individuals sovint dispersos i, en ocasions, amb dificultats per articular-se.

Dins la literatura sociològica, per descomptat, la discussió sobre aquest paradigma ha girat entorn del significat d'aquest «funcionar eficientment» o, en altres paraules, entorn de la tensió -present a tota organització d'acció col·lectiva- entre els principis democràtics i els principis burocràtics, entre democràcia i oligarquia. Weber¹⁹¹ fou el primer a assenyalar la inadequació dels mecanismes democràtics en certs contextos organitzacionals que, per motius d'escala o d'imperatius tècnics, impossibiliten aquest procediment. Michels, amb la «lleï de ferro de l'oligarquia», és qui formula el pronòstic més pessimista: «qui diu organitzacions, diu oligarquia». Hirschman (1977) formula un suggestiu model, adreçat a la conducta de les empreses però que «*en gran medida y en ocasiones de modo principal- es aplicable a organismos (como las asociaciones voluntarias, los sindicatos¹⁹², o los partidos políticos) que proveen servicios a sus miembros sin una contrapartida monetaria directa*». Aquest model postula que hi ha tres processos organitzacionals que interaccionen amb la tensió democràcia-oligarquia: els membres d'una associació que no se senten representats per aquesta tenen dues opcions disponibles, sortir-se'n («exit») o lluitar per canviar les tendències («voice»), una de les quals és «*totalmente dominante*» (1977:78) en una gran quantitat d'organitzacions. El tercer procés és la lleialtat, que neutralitza o difereix l'imperatiu immediat de la «sortida» per als membres insatsfets i que, «*lejos de ser irracional, puede servir al propósito socialmente útil de impedir que el deterioro se vuelva acumulativo, como ocurre tan a menudo cuando no hay barreras a la salida*» (1977:80). Knoke (1990:13-14) enumera certs factors que fomenten les tendències oligàrquiques i certs factors que les restringeixen; respectivament:

¹⁹¹ «*Tanto la democracia directa genuina como la administración honoraria genuina fallan desde el punto de vista técnico cuando se trata de asociaciones que exceden una determinada (elástica) cantidad (algunos miles de ciudadanos con plenos derechos) o cuando se trata de tareas administrativas que exigen, por una parte, formación profesional y, por otra, permanencia o continuidad en la dirección. Si en este caso se recurre a funcionarios profesionales de carácter permanente que trabajan bajo una dirección cambiante, ocurre normalmente que la administración está de hecho en manos de los primeros.*» (Weber, 1964:234)

¹⁹² «Uniones comerciales» en la traducció castellana citada.

a) l'existència a una organització d'un grup de membres que aporten una quota desproporcionada de recursos (el cas, per exemple, d'algunes organitzacions empresarials);

b) l'existència de restriccions legals a la capacitat dels membres per deixar l'organització (el cas, per exemple, del «*closed shop*» dels sindicats anglesos);

c) l'existència de dues faccions ideològicament oposades dins la base social que cerquen el control de l'aparell (un cas habitual dins els partits);

a') l'existència de procediments que fomenten la rotació dels líders i la participació de la base en la presa de decisions, com ara eleccions lliures, limitació temporal en els càrrecs, etc. (el cas, per exemple, dels Verds alemanys);

b') un elevat nivell cultural entre la base de l'organització, que limita la pretensió dels líders de monopolitzar les decisions sobre bases tècniques (el cas dels col·legis professionals);

c') l'absència de desacords fonamentals entre líders i membres pel que fa als grans objectius de l'organització (el cas dels partits en certes èpoques històriques).

Curiosament, si la teoria sociològica clàssica ha mostrat cert pessimisme pel govern democràtic de les organitzacions, i en particular de les associacions d'acció col·lectiva, un cert pessimisme, per tant, pel que fa a la descentralització eficient de la representació d'interessos i la inducció grupal i coordinat de les accions dels individus, la recent teoria té un punt de vista majoritàriament optimista. Knoke (1990:14), McConnell i Mansbridge, per exemple, caracteritzen les associacions d'acció col·lectiva com «democràcies unitàries», i basen el seu argument precisament en el caràcter instrumental d'aquestes organitzacions: «La natura voluntària de les afiliacions a una associació [...] exigeix l'atenció del liderat als interessos dels membres. Com que els líders han de mobilitzar contínuament tant recursos materials com el suport dels vots procedents d'una base social de masses, no poden capritxosament menysprear els interessos d'aquesta. [...] [L']interès dels líders de les associacions en el seu instint de conservació exigeix que s'adhereixin als

principis del govern democràtic» (Knoke, 1990:15).¹⁹³ En sentit contrari, la literatura sociològica sobre el neocorporativisme, molt influent en els darrers vint anys i que se centra sobretot en les cúpules de grans organitzacions d'àmbit nacional, és molt més cautelosa sobre aquest punt i subratlla els molts mecanismes a disposició dels qui controlen les organitzacions per imposar els seus punts de vista i, fins a cert punt, prescindir dels desitjos de la base social formalment representada.

El tercer paradigma pel que fa a les funcions socials de l'activitat associativa, ho hem vist al parlar de Dahl, consisteix a considerar-la com un requisit imprescindible per a una democràcia a gran escala. Segons aquesta perspectiva, inherent a la teoria pluralista, «el "*policy-making*" públic és el resultat de la confluència de moltes forces procedents de grups socials, exercides mitjançant les organitzacions d'acció col·lectiva, que assoleixen un equilibri en un ordre polític democràtic descentralitzat però basat en el consens» (Knoke, 1990:16-17). La funció social és aquí, doncs, la de traslladar els interessos agregats organitzacionalment al sistema polític en forma d'influència sobre les polítiques públiques. Una funció, per tant, d'ordenació i processament de les preferències que es materialitzen en les decisions imperatives de l'Estat; i, secundàriament, una funció de socialització política descentralitzada per grups que realitzen les associacions en la mesura que mobilitzen els membres i impacten en la política pública.

Aquest tercer paradigma és encara més objecte de disputes teòriques que els anteriors. Conté una premissa bàsica: els ciutadans, al marge del sistema electoral i mitjançant l'activitat associativa, tenen capacitat d'incidir substancialment sobre el procés de formació de les polítiques públiques. La noció ha estat descartada per dues tradicions minoritàries, les concepcions elitista -originada a l'època moderna en el treball de Schumpeter- i de classe -originada en el treball de Marx i de la qual ja hem citat algun exponent, com ara Domhoff- que constitueixen segons Knoke (1990:18) «versions de l'oligarquia organitzacional de Michels traslladades a l'escena d'una nació». En el primer cas, es subratlla la dependència de l'Estat modern respecte d'un

¹⁹³ L'estudi de Knoke, exemplar en molts sentits i basat en una recerca empírica, acaba amb una autèntica celebració de l'activitat associativa pel que fa al govern organitzacional: «Michels estava equivocat. Les organitzacions d'acció col·lectiva nord-americanes no són oligarquies, no són ni tan sols rígides burocràcies. Atès que la seva base és predominantment professional i de classe mitjana, amb educació universitària, difícilment podia ser d'altra manera. [...] En última instància, la natura voluntària de la participació (mitjançant la qual tota manifestació d'insatisfacció és avalada per l'amenaça de la desafiliació) manté les decisions dels líders ostatges dels interessos dels membres. Els celebrats casos dels sindicats fraudulents són contraexemples infreqüents que confirmen la regla: els oligarques només s'atrinxeren quan els membres són captius legals forçats a proveir suport financer als qui manca la possibilitat de sortida.» (Knoke, 1990:229)

conjunt de burocràcies organitzatives i es considera el sistema democràtic com un mecanisme per la selecció de líders que, en les seves decisions, han de quedar al marge de les pressions des de baix. En el segon, se subratlla l'estreta vinculació entre els organismes de l'Estat i els sectors estratègics de la classe capitalista, mentre que es posa al descobert la natura profundament antidemocràtica de l'ordre polític. Des d'una o altra perspectiva, s'ignora per irrellevant la concepció central dels «grups d'interès» de la teoria pluralista majoritària.¹⁹⁴

La perspectiva dels grups d'interès, a cavall entre la sociologia i la ciència política, se centra en les organitzacions i els grups d'interessos que, en la terminologia de Tilly (1978:53), han passat de desafiadors a membres de ple dret de l'ordre polític: són els interessos que compten, els que han estat capaços d'adquirir veu i acumular recursos per tal d'influir sobre la política pública. Els actors del model són les institucions públiques, d'una banda, i les organitzacions d'acció col·lectiva que exerceixen la influència d'una altra. Aquestes últimes, que pertanyen al sector privat, configuren un sistema de grups de pressió o d'interès: són organitzacions autònomes que cerquen un conjunt de metes difuses mitjançant la formació de coalicions perpètuament canviants i l'ús de mètodes de pressió per tal de reflectir en les decisions imperatives de l'Estat els interessos de la base social afiliada o representada (Knoke, 1990:19). El mètode és el «*lobbying*» i els instruments van des de les campanyes de cartes a organismes públics, passant pel contacte personalitzat amb els funcionaris de l'Estat i els representants dels partits, fins a la coalició amb altres associacions, les contribucions monetàries a les campanyes polítiques o la mobilització al carrer.

Una quarta funció social que compleixen les organitzacions d'acció col·lectiva, i que és a la base de la seva general utilització per grups d'individus a la recerca d'un interès no satisfet pel mercat, és que, en societats complexes, aporten continuïtat -i, per tant, eficàcia- al que d'altra forma és només protesta ocasional o reivindicació efímera. Les associacions són veritables «armes organitzacionals» per al conflicte d'interessos que ofereixen

¹⁹⁴ En aquest punt, el que ens interessa és, senzillament, identificar les grans funcions socials que juga l'activitat associativa en contextos moderns. Per fer-ho, hem procedit a una presentació dels arguments més habituals dins la teoria sociològica. Més avall reconsiderarem breument els continguts dels arguments. En general, però, bona part del present text és un intent precisament de refutar algunes de les propostes centrals de la teoria dominant, pluralista, pel que fa a la relació entre activitat organitzada i ordre polític democràtic. I això només per poder situar en el que creiem que és un marc conceptual adequat l'acció col·lectiva de les confederacions sindicals. Això ens estalvia, en aquest punt, entrar en una crítica detallada dels arguments que es pot trobar a les diverses seccions d'aquest treball (especialment al capítol V) que posen en relleu els efectes perversos, o funció social negativa, que tenen les DAC.

als participants formidables economies d'escala.¹⁹⁵ Wilson (1973:7) ho sintetitza bé: «Les passions poden ser incitades i, momentàniament, dirigides; però no poden ser mantingudes. L'organització aporta continuïtat i predictibilitat a processos socials que, si no és així, foren episòdics i incerts». Segons aquesta perspectiva, que és de fet un cas particular de la primera funció social considerada -la integració social-, les associacions faciliten i són fins i tot indispensables per a la vertebració de societats complexes modernes. Una funció social de les OAC simètrica a aquesta, i molt corrent en contextos moderns no contemporanis, és el de ser vehicles de protesta col·lectiva i reivindicació entre grups socials mancats de canals institucionals de veu. Els subjectes de l'acció (un grup de treballadors industrials que porten a terme una vaga, per exemple) són aquí «desafiadors» de les posicions dels membres admesos en l'ordre polític. Des d'aquesta perspectiva, les OAC serveixen com a vehicles per a l'expressió del conflicte i el canvi socials, una perspectiva que constitueix el centre d'atenció dels treballs, per exemple, de Tilly (1978).

4. LES ORGANITZACIONS D'ACCIÓ COL·LECTIVA COM OBJECTE D'INVESTIGACIÓ

Sovint, la sociologia aplica profitosament a realitats socials de petita escala enfocaments desenvolupats per a macroestructures. Així, per exemple, la perspectiva del «sistema social» s'ha aplicat amb èxit dins l'àmbit de l'estudi sociològic de l'empresa (Dahrendorf, 1965) o de la família. Anàlogament, les OAC poden considerar-se analíticament com a sistemes socials amb dos components interdependents: el participant individual i la institució. Més avall aprofundirem aquesta perspectiva de concebre les OAC com sistemes socials. Aquí ens interessa, per concloure la identificació del nostre objecte a aquesta secció, destacar els eixos d'aquest sistema social que centren l'atenció de l'investigador com una mena de pròleg a la presentació dels grans paradigmes teòrics per a l'estudi de l'acció col·lectiva i les OAC (epígraf següent).

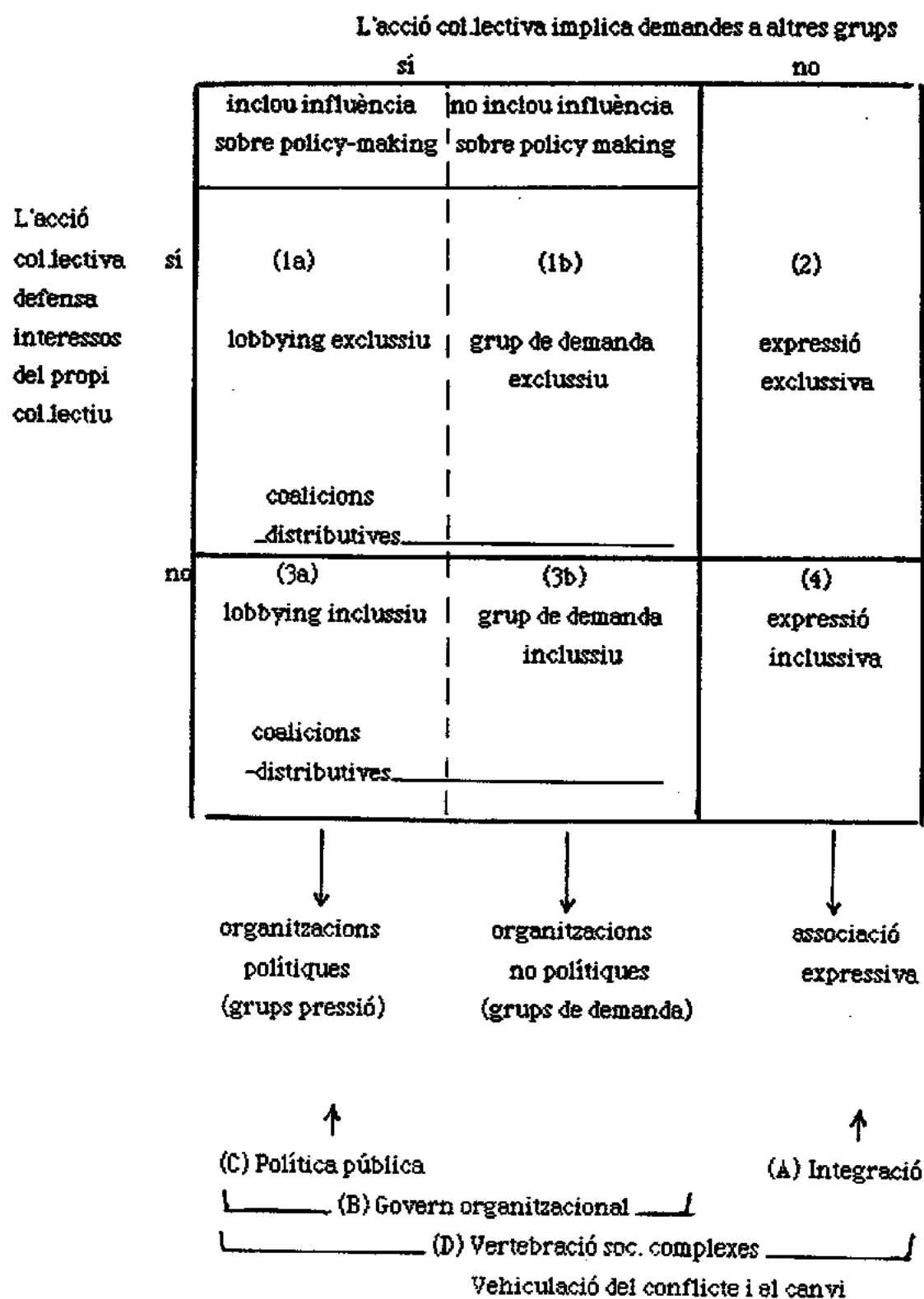
Com hem observat abans (epígraf V.1.4.C), hi ha diverses tradicions d'estudi de l'acció col·lectiva. Una de les més influents contemporàniament, practicada sobretot dins una branca de la politologia recent i influïda al seu torn per la teoria econòmica neoclàssica, se centra en l'individualisme

¹⁹⁵ El terme correspon al títol d'un llibre de Selznick per a caracteritzar el partit bolxevic (citat per Knoke, 1990:8). Knoke afegeix apropiadament: «Però és acurat per caracteritzar la lluita de l'American Medical Association contra Medicare, el de la National Association for the Advancement of Colored People per acabar amb la segregació o l'esforç del Sierra Club per ajornar l'oleoducte d'Alaska.» Els símilis corresponents per al cas espanyol i català vénen amb facilitat a la ment.

metodològic i encara l'estudi de l'acció col·lectiva cap a un eix analític: per què els individus decideixen participar en l'acció col·lectiva i, específicament, «com fer-ho» per aconseguir que els membres individuals participin efectivament en els costos de l'acció de grup. El nostre punt de vista és que aquest és només un enfocament d'estudi possible de les OAC; que aplicar-lo indiscriminadament a tot tipus d'acció i organització porta a confondre les coses; i que els eixos per centrar l'estudi d'aquestes organitzacions, i en general de l'acció col·lectiva, no poden ser absoluts o d'aplicació universal. Les OAC són organitzacions molt variades, amb una àmplia gamma d'objectius especialitzats i, per tant, molt diferents entre si a la pràctica. De manera que intentarem dibuixar un esquema que orienti els eixos d'anàlisi relatius al tipus d'acció col·lectiva practicada.

La presentació feta fins aquí permet distingir uns quants tipus homogenis d'acció col·lectiva i organitzacions per a orientar amb profit l'observació. Pel que fa les funcions socials principals que juguen les OAC podríem dir que: a) totes satisfan en alguna mesura les funcions esmentades; però b) estan especialitzades preferentment per terrenys, de manera que son en termes pràctics, efectivament, molt diferents entre si (i perd sentit, aleshores, l'intent d'identificar-ne una única i universal racionalitat). Proposem una lectura dels diagrames que hem presentat més amunt (epígraf VII.1.2) des de la perspectiva de les funcions socials de les OAC; en síntesi:

DIAGRAMA • DIFERENCIACIÓ DE LES ORGANITZACIONS D'ACCIÓ COL·LECTIVA SEGONS TIPUS D'ACCIÓ PRACTICADA I FUNCIO SOCIAL QUE SATISEÀ PREFERENTMENT L'ORGANITZACIÓ



El diagrama suggereix que el fet que totes les entitats d'acció col·lectiva comparteixin una funció social de vertebració i de vehicle per a l'expressió del conflicte (que indueix canvi social) converteix en una línia general d'anàlisi la interrogació sobre per què els individus decideixen participar en l'acció col·lectiva. Però dins aquesta perspectiva, el nivell de diferenciació és molt baix o inexistent: es diu molt, però també molt poc quan es troben motius universals de participació individual. El tipus d'associació expressiva (cel·les 2 i 4) s'orienta preferentment a l'associació per ella mateixa i, per tant, el tipus d'acció col·lectiva i d'OAC corresponent compleix sobretot una funció d'integració social. En un cas com aquest no presenta gaire dificultat esbrinar per què els individus decideixen participar, mentre que l'eix d'estudi pertinent ha de ser aquí, sobretot, la sociabilitat. El tipus d'associació corresponent a les cel·les (1) i (2) s'orienta més que res a la formulació de demandes, de manera que aquí l'eix rellevant d'estudi té a veure amb l'agregació i representació dels interessos (en el sentit fort del terme): aquest tipus associatiu compleix preferentment la funció social relacionada amb el govern organitzacional. Les cel·les (1a) i (3a), específicament, s'orienten a més amb similar intensitat a influir sobre el «*policy-making*», de manera que compleixen en aquest punt, sobretot, la funció de contribuir a configurar la política pública; aquest ha de ser per a aquestes OAC, conjuntament amb la perspectiva anterior, l'eix que orienti l'estudi de l'acció col·lectiva.

En resum, per a l'associació i l'acció col·lectiva corresponent a les cel·les (2) i (4) la indagació pertinent té a veure amb la transmissió de normes que l'activitat conjunta genera. Per a les corresponents a les cel·les (1) i (3), en canvi, la indagació pertinent té a veure, com sintetitza Wilson (1973:6), amb «per què la gent s'ajunta per formar organitzacions, els mètodes mitjançant els quals s'aconsegueix mantenir la seva lleialtat, i les conseqüències d'aquests mètodes pel que fa a les activitats polítiques d'aquestes organitzacions».

(VII.2) ENFOCAMENTS PER A L'ESTUDI DE LES ORGANITZACIONS D'ACCIÓ COL·LECTIVA

En definir amb precisió què són les organitzacions d'acció col·lectiva hem delimitat un terreny d'anàlisi; ara podem especificar com

abordar-la. Des de la perspectiva del nostre objecte aquí -definir un model adequat per a l'anàlisi sociològica del comportament de les confederacions sindicals- aquesta investigació és imprescindible, ja que ens ha de permetre identificar l'enfocament teòric genèric apropiat per a l'estudi de les organitzacions d'acció col·lectiva per tal de derivar-ne després un model particular per a l'estudi de l'acció sindical.

L'estudi de l'acció col·lectiva i, en especial, del que aquí ens interessa sobretot, és a dir, com abordar des de la teoria sistemàtica l'anàlisi de les organitzacions que serveixen de vehicle a aquesta acció, ha estat objecte de moltes i variades construccions teòriques o enfocaments.¹⁹⁶ Uns enfocaments que, sovint, procedeixen de -i estan centrats en- paradigmes influents dins d'alguna de les ciències socials. Per procedir a continuació a la consideració dels més solvents d'aquests enfocaments ens basarem en una de les presentacions recents més satisfactòries i completes, la de Knoke (1990), que a més té per a nosaltres l'avantatge de centrar-se precisament en la dimensió sociològica organitzada de l'acció col·lectiva. Aquesta presentació la complementarem amb la consideració d'altres propostes teòriques, com ara les de Tilly, Wilson, Offe i Lange, que al nostre parer representen avenços substancials en la comprensió del fenomen i són absents -o tenen un paper residual- en la presentació de Knoke.

L'estudi, amb altres denominacions, de les organitzacions d'acció col·lectiva es troba ja plantejat en unes quantes de les aportacions dels clàssics de la sociologia.¹⁹⁷ Citarem a títol d'exemple significatiu únicament les de Tocqueville i Weber. El primer, ja ho hem mencionat, s'interessa per la llibertat d'associació i ho fa, a la vegada, com a objecte d'estudi i per establir una teoria normativa de la democràcia: «el país més democràtic de la terra és aquell on els homes han portat a la nostra època fins a la més elevada perfecció l'art de cercar en comú l'objecte dels seus desitjos compartits, i han aplicat aquesta nova ciència al més gran nombre

¹⁹⁶ Citarem a tall d'il·lustració els següents i influents enfocaments: la lògica de l'acció col·lectiva, de Mancur Olson (1971); la tipologia d'incentius materials-intencionals-solidaris, de Clark i Wilson (1961); les bases de conformitat organitzativa utilitària-normativa-coercitiva, d'Etzioni (1975); la concepció d'utilitat múltiple, d'Etzioni (1986); la seqüència veu-sortida-lleialtat, de Hirschman (1977); i la dicotomia lògica de pertinença-lògica d'influència d'Schmitter i Streeck (1981). Totes aquestes construccions teòriques es poden pensar com «micromodels» que tracten aspectes parcials o derivats de la dinàmica de les OAC. La presentació que fem a continuació segueix i desenvolupa (i en part discuteix) la proposta de Knoke (1990), i tracta d'agrupar aquests i altres models en paradigmes o enfocaments generals.

¹⁹⁷ Per a una anàlisi de les contribucions al respecte de Marx, Durkheim i Weber, vegeu Tilly (1978: capítol 2).

de fins» (Tocqueville, 1970, II:129). Per la seva banda, Weber és un dels primers a assenyalar el paper estratègic dins l'ordre social modern de les «associacions»¹⁹⁸ mentre subratlla la urgència d'una anàlisi sociològica empírica del fenomen.¹⁹⁹ Però aquest primer impuls dels clàssics de la sociologia -els citats i altres- no té continuïtat, i és només a la segona meitat d'aquest segle quan la «política dels interessos» és objecte d'estudi sistemàtic i reconeixement acadèmic com especialitat, dins les ciències socials.

Considerarem a continuació sis paradigmes teòrics sorgits a les ciències socials contemporànies per abordar l'estudi de l'acció col·lectiva i les OAC: els models de tria racional, procedents de l'economia (i influents també en una branca de la politologia); el model olsonià dels bens públics, derivat dels anteriors; el model de la conformitat normativa, procedent de la sociologia funcionalista; el model dels vincles afectius; el model plurimotivacional, proposat per Knoke com a síntesi dels anteriors; i el model de les OAC considerades com a sistemes socials (que encara la sociologia de l'acció col·lectiva i s'ha desenvolupat en els darrers trenta anys).

(2.1) MODELS DE TRIA RACIONAL

Els models de tria racional, o d'utilitat subjectiva esperada, s'inicien dins l'economia neoclàssica (Stigler), es desenvolupen dins la teoria estadística de la decisió, entren dins la ciència política (Harsanyi) i, finalment, dins la sociologia de la mà de les teories d'intercanvi de Homans i Blau.²⁰⁰ Es tracta en general²⁰¹ d'intents d'explicar les decisions individuals sobre la base d'una funció d'utilitat que imposa un ordre lògic entre les alternatives de què disposa un actor racional, de manera que aquest tendeix sistemàticament a seleccionar l'alternativa d'acció que

¹⁹⁸ «*Corporate groups*» en la traducció anglesa de Parsons. El terme alemany que utilitza Weber és el de «*Verband*». Vegeu Weber (1964: 39 i ss.) i (1969: 145 i ss.).

¹⁹⁹ Com relaten Schmitter i Streeck (1981:1): «En el primerencontre mateix de l'Associació Alemanya de Sociologia, el 1907, Max Weber propugnava que s'assignés una molt alta prioritat a l'estudi sistemàtic de les *Vereinswesen*, en general i de les activitats associatives dels empresaris, en particular. El sorgiment d'aquestes noves formes d'acció col·lectiva, argumentà Weber, hauria de relacionar-se explícitament amb transformacions fonamentals dels valors socials i de l'existència material.»

²⁰⁰ Per a una completa avaluació de la contribució d'aquests dos sociòlegs a una «teoria d'intercanvi», vegeu Mulkay (1971: esp. capítols 7 i 8).

²⁰¹ L'economista Gary Becker (1976:5) assenyala que l'explicació econòmica (neoclàssica) de la conducta individual, fonamentada en «els supòsits combinats de conducta maximitzadora, equilibri de mercat i preferències estables» es pot aplicar a tota activitat humana, de la fertilitat al crim.

representa la utilitat esperada més elevada. En el terreny de l'estudi de l'acció social, aquesta perspectiva implica percebre la vida en societat com una xarxa de transaccions o negociacions socials permanents; en paraules de Homans (1961:13):

«[...] tant la psicologia conductista com la teoria econòmica elemental perceben la conducta humana com una funció de la seva utilitat: en quantitat i en espècie, depèn de la quantitat i espècie de recompensa i penalització que en derivi. Quan el que en resulta és la conducta, determinada similarment, d'un altre ésser humà, la conducta esdevé social. Per tant, el conjunt de proposicions generals que utilitzaré [...] considera la conducta social com un intercanvi d'activitat [...] entre dues persones, com a mínim».

Quan la tria racional es produeix en condicions de certesa implica, primer, el càlcul de costos i beneficis per a un conjunt de resultats alternatius d'acció, i segon, la selecció de l'alternativa amb la utilitat esperada més alta. El valor que el subjecte atribueix a cada resultat d'acció, o objectiu, es considera determinat a l'exterior del procés de tria racional. Els objectius es consideren com a dades prèvies i conegudes, de manera que allò que tracta d'explicar el model és com els individus realitzen tries entre accions alternatives que ofereixen probabilitats diferents d'assolir aquells objectius. Seguint Knoke (1990:29), el càlcul que realitza l'actor racional en aquestes condicions és d'aquesta mena:

$$E(A_1) = B(0_1) - C(0_1)$$

$$E(A_2) = B(0_2) - C(0_2)$$

on $E(A_i)$ és el valor esperat de l'alternativa i , $B(0_i)$ és el benefici derivat del resultat i , $C(0_i)$ és el cost corresponent a la consecució del resultat i . Si $E(A_1) > E(A_2)$, l'actor racional tria la primera alternativa i maximitza els beneficis probables.

Els pressupòsits implícits al model són, primer, que l'actor posseeix un coneixement complet pel que fa a les alternatives i les corresponents implicacions (cost i benefici); segon, que l'actor es troba davant de parells d'alternatives-resultats de l'acció perfectament definits i inequívocs, una situació típicament característica del mercat (on ni compradors ni venedors poden alterar els preus mitjançant les seves

accions individuals; on un comprador racional, ateses les seves preferències entre béns alternatius i una quantitat fixada de recursos disponibles, pot fàcilment calcular la manera de maximitzar la utilitat de les seves compres).

La majoria de les situacions de la vida real, i en particular els resultats d'acció que cerquen les OAC (que acostumen a implicar les polítiques públiques i han d'afrontar l'acció d'altres institucions que cerquen objectius conflictius amb els propis), són lluny del model de les transaccions de mercat. La tria racional en condicions d'incertesa, seguint novament Knoke, és d'aquest tipus:

$$E(A_1) = P_{11}(0_1) U(0_1) + P_{12}(0_2) U(0_2)$$

$$E(A_2) = P_{21}(0_1) U(0_1) + P_{22}(0_2) U(0_2)$$

o valor esperat de dues alternatives d'acció, on $P_{ij}(0_j)$ correspon a la probabilitat que en triar l'acció i es produeixi el resultat j . Les dues probabilitats en una equació han de ser igual a 1 (per exemple, quan el resultat és l'aprovació o el rebuig d'una proposta legislativa). Un cop l'actor racional ha realitzat tots dos càlculs, selecciona l'acció (A_1 o A_2) amb el valor esperat més elevat. Ateses unes alternatives incertes (com ara, decidir per qui votar en unes eleccions generals) i una efectivitat organitzacional a priori incerta (com ara el fracàs d'una campanya d'una organització empresarial per a obtenir legislació favorable), l'actor racional ha de decidir si contribueix a l'acció organitzada o bé ho fa en activitats alternatives.

2.2. EL MODEL DELS BÉNS PÚBLICS

L'influent treball de Mancur Olson (1971) sobre la «lògica de l'acció col·lectiva» aplicà els models de tria racional al cas, molt freqüent entre les OAC en condicions contemporànies, de situacions on l'actor individual ha de decidir si contribueix o no a l'acció organitzada per produir un bé públic, és a dir, un bé que perquè arribi a un grup específic -els associats a l'organització- ha d'estar disponible també per a tothom. Un cas típic d'aquesta situació és, per exemple, la negociació col·lectiva: un sindicat pot intervenir-hi per aconseguir resultats -en termes de salaris i condicions de treball, posem per cas- favorables als seus afiliats; però si té èxit, aquests resultats de l'acció arriben per igual als afiliats i als no afiliats (tots els treballadors coberts pel conveni).

L'enfocament d'Olson es troba també influït per la distinció que fa Weber entre «grup associatiu» i «grup comunitari».²⁰² Una idea acceptada socialment és que els individus amb interessos comuns tendeixen a defensar aquests com a grup de manera idèntica o similar a com els individus que actuen aïllats tendeixen a actuar en defensa d'interessos personals. Les teories tradicionals sobre l'acció col·lectiva de grup (Bentley, Truman, etc.) tendiren a considerar que el primer postulat deriva lògicament del segon, i que tots dos constitueixen una forma racional de comportament. Olson, contràriament, mostra que aquesta vinculació de postulats és falsa i que, ben al contrari, la lògica de l'acció col·lectiva formal i de grup és clarament divergent de la individual i també de l'acció col·lectiva informal. La funció fonamental de les grans organitzacions formals modernes (com ara una confederació sindical o una confederació patronal) és la provisió de bens públics,²⁰³ és a dir, prestacions beneficïoses de tipus col·lectiu (serveis, majoritàriament). Atès que perquè arribin al grup destinatari han de ser accessibles a tothom, els membres potencials d'una organització que produeix béns públics tendeixen a observar una mena d'absentisme de participació en els costos de l'acció perquè, facin el que facin, poden gaudir en qualsevol cas dels beneficis que aquella produeix. D'ací el «*free riding*» observable en moltes grans organitzacions. La idea-força d'Olson, en síntesi, és que si els membres individuals d'un grup prou gran cerquen racionalment maximitzar la seva situació personal no actuaran per defensar els objectius col·lectius, si no és que existeixi (a) un mecanisme de coerció que els forci a fer-ho (l'afiliació imperativa, per exemple), o (b) un incentiu independent dels objectius (béns públics), que l'organització pot oferir als membres del grup condicionat a la seva contribució als costos de l'acció col·lectiva (els serveis jurídics que ofereix un sindicat als afiliats, per exemple). Un i altre configuren les dues cares dels «incentius selectius» que, seguint Olson, qualsevol gran organització productora de bens públics ha d'utilitzar per induir la contribució individual als costos de l'acció col·lectiva mitjançant mecanismes diferents a la utilitat dels béns públics mateixos. O bé sancions negatives, que transformen la dimensió no exclusiva dels bens públics: la coerció; o bé induccions positives que actuen sobre el càlcul de l'actor racional elevant el

²⁰² El redactat d'aquest paràgraf procedeix en part de la entrada «acció col·lectiva» de la Gran Enciclopèdia Larousse, escrita per S. Aguilar i M.T. Bretones (1993).

²⁰³ Definit per Samuelson (1954:387) així: són béns dels quals la gent «gaudeix en comú, en el sentit que el consum que fa cada individu d'aquest bé no comporta subtracció de cap tipus del consum del mateix bé per part de qualsevol altre individu».

component de benefici individual del bé públic relativament a altres accions alternatives. La conclusió d'Olson és doncs que l'esforç d'una gran organització per proveir béns públics queda reduït a un «subproducte» d'un altre tipus, que és el que permet que els membres individuals continuïn racionalment cercant béns privats:

«El tret comú que distingeix tots els grans grups econòmics amb organitzacions de "lobby" significatives és que aquests grups es troben organitzats també de cara a una altra finalitat. Els "lobbies" grans i poderosos són, de fet, subproductes d'organitzacions que obtenen el seu poder i el seu suport perquè realitzen alguna funció addicional a la pressió per obtenir béns públics.

Els "lobbies" dels grans grups econòmics són els subproductes d'organitzacions que tenen la capacitat de "mobilitzar" un grup latent mitjançant "incentius selectius". Les úniques organitzacions que disposen d'"incentius selectius" són les que (1) tenen l'autoritat i la capacitat de ser coercitives, o (2) disposen d'una font d'induccions positives que poden oferir als individus d'un grup latent.

Una organització purament política -una organització que, a part de la seva funció de "lobby", no té altres funcions- no pot òbviament coaccionar legalment els individus perquè n'esdevinguin membres. Un partit polític, o qualsevol altra organització purament política, amb una afiliació captiva o amb afiliació imperativa fora quelcom molt estrany en un sistema polític democràtic. Però, si per alguna raó no política, si com a conseqüència d'alguna altra funció que realitza, una organització disposa d'una justificació per fer l'afiliació imperativa [...] aquesta organització pot -com a conseqüència- ser capaç d'obtenir els recursos necessaris per sostenir un "lobby". El "lobby" és aleshores un subproducte de qualsevol funció que realitza aquesta organització que la posa en condicions de mantenir captiva l'afiliació.» (Olson, 1971:132-133)

La conclusió d'Olson es basa en dos principis inherents en el model de l'actor racional. Primer, allò que Knoke (1990) anomena «principi de l'efecte imperceptible». La quota d'un bé públic que finalment rep el membre individual d'una gran organització és tan petita que la quantitat de recursos amb què contribuirà si és racional serà també minúscula (racionalment, els beneficis han d'excedir els costos). D'altra banda, de forma corresponent, la probabilitat que la contribució individual d'un

membre afecti la provisió d'un bé públic en una gran organització és pràcticament nul·la. Segon, el principi del «*free ride*»: atès que els actors racionals tracten sempre de prendre decisions que maximitzin els seus guanys, la millor decisió -en les condicions esmentades- és no contribuir a l'obtenció d'un bé públic. Des de les dues perspectives, la decisió racional condueix un individu a no contribuir a l'acció col·lectiva impulsada per l'organització a la qual pertany. La presa de decisions de l'actor racional d'Olson consisteix en un càlcul de cost-benefici que sospena i contrasta el valor dels béns privats selectius amb els béns públics produïts per la seva organització.

Des de la seva aparició, la teoria olsoniana ha estat subjecte a moltes qualificacions i tests empírics, al igual de, i paral·lelament a, els models de tria racional. Alguns autors (Berry 1977, i altres), han assenyalat que la lògica olsoniana és aplicable només a organitzacions que ofereixen fonamentalment objectius de política pública com incentius a l'afiliació, com és el cas de certes organitzacions empresarials. Altres, com Marsh (1976, i Grant i Marsh 1977) han aportat dades empíriques contradictòries amb la lògica olsoniana; a la CBI anglesa, per exemple, moltes empreses afiliades utilitzen poc els serveis de l'organització (els «incentius selectius») i declaren en canvi que els seus beneficis en termes de béns públics són més elevats com afiliats que com a no afiliats, una conducta clarament «irracional» en termes de la lògica olsoniana. Com sintetitza Knoke (1990:37) en avaluar la literatura especialitzada que revisa els models de tria racional:

«Considerats conjuntament, aquests estudis qüestionen la credibilitat dels processos de decisió racional en tant que explicació completa de l'acció col·lectiva. Els resultats assenyalen una relació complexa entre béns públics i béns privats com incentius que ofereixen les organitzacions, així com l'existència de motivacions heterogènies entre els membres que responen contribuint a l'acció col·lectiva. L'actor egocèntric pur que opera segons expectatives subjectives d'utilitat esperada que pretén maximitzar, no ho passa bé al món real. Objectius relatius a normes d'equitat, vinculacions interpersonals i influència política són significatius en les decisions de molts participants».

(2.3) EL MODEL DE LA CONFORMITAT NORMATIVA

La teoria sociològica ha demarcat terrenys, des dels clàssics, subratllant la importància de la norma en tota activitat humana social: «*La conducta humana es básicamente normativa*» (Giner, 1993:55). Pel que fa l'acció col·lectiva, si els models de tria racional es situen al terreny de la teoria econòmica neoclàssica, la sociologia ha donat lloc -en el seu vessant funcionalista- al model de la conformitat normativa.

Una norma es pot definir com «una regla, un estàndard o pauta per l'acció» (a la International Encyclopaedia of the Social Sciences, citat per Fox, 1971:28) o, més àmpliament, com «una guia prescrita per a la conducta o l'acció que, en general, és observada pels membres d'una societat» (Ullman-Margalit, 1977:12), o com «concepcions socialment orientades d'actes desitjats» (Knoke, 1990:40). La consideració tan central de les normes en la sociologia procedeix del fet que, si són absents, no hi ha societat: aquesta es constitueix en la mesura que els membres d'una agregació natural d'individus decideixen que l'acció cooperativa i la coordinació d'activitats és la millor resposta adaptativa al medi (vegeu Worsley 1970); i, com s'ha mencionat, les normes -juntament amb altres processos socials com ara el mercat o l'autoritat- constitueixen un mecanisme central per a la coordinació social d'activitats. Els membres del grup adquireixen les normes mitjançant l'aprenentatge, la imitació i les pressions socials. L'observança de les normes sorgeix primerament del convenciment (internalitzat) dels individus que són indispensables per al funcionament de la societat, i només residualment de la coerció o del càlcul instrumental de cost-benefici.²⁰⁴ Des d'aquesta perspectiva, l'essència de l'organització social és la conducta regular, estandarditzada i recurrent que consisteix, en allò fonamental (Fox, 1971:28), en «uniformitats pautades de conducta que persisteixen per lapsos de temps variables».

La hipòtesi que les normes de grup indueixen conformitat en les conductes individuals, per tant, és comuna a la majoria de la teoria sociològica. Però és absolutament central a la teoria de rols (Merton 1965) i, en particular, a la teoria de l'acció de Parsons. Com assenyala Knoke (1990:39) referint-se a aquesta teoria, «fou creada per donar resposta al problema hobbesià de l'ordre social al pressuposar individus socialitzats i

²⁰⁴ Malgrat que alguns autors han considerat també aquests elements com explicació de la universal alta observança de les normes en tot tipus de societat. Vegeu per exemple Harris (1971:372, citat més amunt) al referir-se a les primeres societats humanes.

racionals». L'actor racional dels models anteriors deixa pas aquí a l'actor normatiu. La visió parsoniana de l'acció gira entorn els punts següents:

a) Els «sistemes d'acció» en el terreny del social es componen d'unitats identificables (de manera similar a les unitats, per exemple, d'un sistema mecànic, les partícules). La unitat és aquí l'«acte-unitat».

b) Un acte-unitat implica un agent, un actor; té un finalitat (un estat futur al qual s'orienta el procés de l'acció); ha d'iniciar-se en una «situació» per força diferent de les condicions cercades per l'acció (la finalitat); tota «situació» es compon, al seu torn, d'uns «mitjans» (sobre els quals l'actor té un control) i unes «condicions» (sobre les quals no té control); hi ha finalment un tipus fixat de relació entre aquests elements, que gira entorn de les normes:

«És a dir, en la tria de mitjans alternatius vers un fi, en la mesura que la situació permet alternatives, hi ha una "orientació normativa" de l'acció. Dins l'àrea de control de l'actor, els mitjans emprats, en general, no poden ser concebuts ni com triats a l'atzar ni com exclusivament depenents de les condicions de l'acció, sinó que han d'estar subjectes en cert sentit a la influència d'un factor independent, selectiu i determinat el coneixement del qual és necessari per a la comprensió del curs concret de l'acció. Allò que és essencial al concepte d'acció és que hi ha d'haver una orientació normativa, no que aquesta hagi de ser de qualsevol tipus determinat.» (Parsons, 1968:44-45)

Segons el model, en síntesi, l'acció es dona en un marc de regulació normativa que, en part determina els fins cercats, i en part estableix restriccions pel que fa als mitjans que pot utilitzar un actor per cercar els fins.²⁰⁵ De cara a l'acció col·lectiva, el model implica que, fins i tot la utilitat probable d'una acció és alta, aquesta pot no produir-se si les restriccions normatives ho impedeixen. En contrast amb la tradició utilitària que impregna els models anteriors, la teoria de l'acció social

²⁰⁵ Un criteri que Parsons completà amb el concepte, de ressonàncies durkheimianes, d'«obligació moral» (d'acatament dels valors compartits).

concep la conducta com guiada -primordialment, però no únicament- per normes:

a) Les prescripcions i proscripcions normatives d'un sistema social, avalades per sancions formals i informals, són internalitzades pels actors del sistema.

b) Malgrat les directives simbòliques compartides, són invisibles, tenen de fet més conseqüències per la conducta social que s'adreça a un fi desitjat que les directives externes materials més visibles.

c) L'acció social té un caràcter alhora instrumental i normatiu.

(2.4) EL MODEL DELS VINCLES AFECTIUS

A diferència dels models anteriors, el dels vincles afectius ha emergit només recentment i no compta amb un corpus perfectament definit. És més un enfocament, una forma de percebre l'acció col·lectiva que un model pròpiament. Però la seva rellevància sembla fora de dubte; d'una banda, perquè subratlla la importància -directament observable en termes empírics- dels processos d'identificació en moltes instàncies pràctiques d'acció col·lectiva; i d'una altra perquè la literatura especialitzada dels darrers vint anys sobre moviments socials ha cridat l'atenció sobre la pertinença d'aquesta dimensió prèviament subconsiderada.

Un dels clàssics de la sociologia política, Harold Lasswell (1968:184-185), va reivindicar la centralitat de la implicació emocional per explicar la cohesió política en grups organitzats:

«S'està convertint en un lloc comú que la política és el terreny de l'irracional. Però una descripció més acurada seria que la política és el procés mitjançant el qual es treuen a reluir les bases irracionals de la societat. [...] La política sembla irracional perquè és l'única fase de la vida col·lectiva en què la societat tracta de ser racional. La seva existència mateixa mostra que l'ordre moral, amb totes les seves sancions irracionals i no racionals, no es pot acceptar més sense ser qüestionat. Una diferència política és el resultat d'una crisi moral, i acaba en un nou consens moral. La política és la transició entre un consens inqüestionat i el següent. Comença amb un conflicte i dona com a resultat una solució. Però la solució no és la solució "racionalment millor", sinó la que és emocionalment satisfactòria. Les fases racional i dialèctica de la política són subsidiàries del procés de

redefinir un consens emocional. [...] Els actes polítics són actes mancomunats: depenen de vincles emocionals. Ara: la gent que actua plegada, es vincula emocionalment de forma plegada. Aquest procés d'esdevenir emocionalment vinculat no depèn de cap procés conscient.»

Desenvolupant la perspectiva expressada per Lasswell, i emmarcant-la en la lògica de l'acció col·lectiva, Knoke (1990:42) assenyala les pautes bàsiques per a una anàlisi sociològica de les emocions:

a) Per entendre sociològicament les emocions, cal observar-les com interaccions entre el «si-mateix» i altres, més que com experiències creades privadament.

b) L'anàlisi rellevant de la presa de decisions individual des de la perspectiva de les emocions s'ha de centrar en les emocions implícites en l'adopció de rols: «En la mesura que els membres d'organitzacions d'acció col·lectiva experimenten emocions d'ansietat a causa que porten a terme rols inapropiats, o emocions satisfactòries com a resultat d'actuacions adequades, poden esdevenir emocionalment motivats a l'activitat col·lectiva.»

c) La resposta positiva del membre individual a l'acció col·lectiva és, en part, un procés d'identificació: «el rol afiliatiu s'internalitza juntament amb els vincles afectius específics tant amb altres afiliats com amb la representació simbòlica del grup com un tot. El sentit d'«unitat» resultant entre persona i grup enforteix els motius de l'afiliat per a contribuir amb recursos personals a l'organització».

d) Les OAC poden estimular el procés d'identificació mitjançant mecanismes com la interacció cara a cara en activitats socials dins el grup o altres mecanismes de solidaritat. Si una organització estableix xarxes internes de vinculació emocional eleva la propensió dels membres del grup a respondre favorablement a les invitacions a contribuir a l'acció col·lectiva. En particular, en contextos desfavorables o amenaçadors per a l'organització, la cohesió del grup es preserva millor, sovint, mitjançant compromisos afectius derivats de vincles emocionals que pel càlcul racional o la conformitat normativa.

(2.5) EL MODEL PLURIMOTIVACIONAL

Avaluant les contribucions dels enfocaments analitzats fins aquí, David Knoke (1990:43-44) proposa un model plurimotivacional que articula els anteriors.²⁰⁶ Segons aquest autor, els membres individuals de les OAC són predisposats a actuar per a assolir objectius valuosos per tres processos de presa de decisions:

- a) Tria racional: càlculs de tipus cost-benefici que maximitzen la utilitat esperada de l'individu.
- b) Vinculació afectiva: adhesions emocionals a altres persones i grups.
- c) Conformitat normativa: inclinació a observar estàndards de conducta que s'originen en conjunts de valors -socialment implantats- sobre la conducta adequada.

Ni la vinculació afectiva ni la conformitat normativa, com a font de participació individual a l'acció col·lectiva, poden ser reduïdes en opinió de Knoke -que compartim- als càlculs de cost-benefici característics de la tria racional.²⁰⁷ La proposta teòrica és que les tres motivacions afecten conjuntament les decisions individuals orientades a la participació a l'acció col·lectiva (ingressar en una OAC, mantenir-s'hi com a afiliat, contribuir als costos de l'acció, fixació dels recursos individuals per fer-ho, etc.). El pressupòsit de partida és que cada un dels tres components motivacionals afecta les decisions sobre la conducta individual d'acord amb la següent especificació (plurimotivacional) senzilla:

$$D = f(R) \cdot g(A) \cdot h(N)$$

on (D) representa la decisió personal de participació, que és el resultat de tres funcions (f, g, h) de cada una de les tres predisposicions motivacionals a actuar R (tria racional), A (vinculació afectiva) i N (conformitat normativa).

²⁰⁶ Un model que, com en el cas anterior, és més aviat un enfocament o perspectiva d'anàlisi. La proposta de Knoke és encara elemental i no sobrepassa l'especificació general, com veurem. Obra però, creiem, un encertada orientació analítica.

²⁰⁷ Si no és, com observa Knoke, mitjançant una «tortuosa lògica» que converteixi el concepte de tria racional en tautologia d'aplicació universal (i, per tant, inútil per a l'observació empírica).

En general, com més gran la predisposició d'un individu a cada categoria de motiu, més elevada la probabilitat d'implicació personal en l'organització. La hipòtesi de base que fa servir Knoke ve a dir que «quan els motius utilitaris no estan acompanyats de necessitats d'ordre emocional o normatiu, només poden sostenir-se vinculacions dèbils entre els individus i les organitzacions» (1990:44). Aquest enfocament té l'objectiu de comprendre millor els processos a través dels quals els membres individuals de les OAC responen als incentius organitzacionals; i, en concret, arribar a conceptualitzar les vinculacions entre els incentius que ofereixen les organitzacions als membres individuals i les predisposicions motivacionals d'aquests.

2. 6. EL MODEL DE LES OAC COM A SISTEMES SOCIALS

Els models presentats fins aquí posen en relleu la diversitat d'enfocaments disponibles a les ciències socials per abordar l'estudi de l'acció col·lectiva i les OAC. Els tres primers tenen la categoria de «clàssics» i han generat un notable volum de literatura especialitzada i recerca empírica; els altres dos, encara incipients, han aportat ja un modest però sòlid volum de treball acadèmic. Tots cinc comparteixen el tret comú que giren entorn d'una qüestió eix que informa tot el treball: per sobre de tot s'interessen pels motius de la presa de decisió individual de participar en l'acció col·lectiva en una varietat de situacions reals. Comparteixen en aquest punt, amb major o menor grau, el criteri de Dahl i els pluralistes, per a l'anàlisi de les interaccions entre actors en el sistema polític nord-americà, qüestionat per Tilly (1978:58):

«Les reflexions de Dahl col·loquen un remarcable accent en les aspiracions i els greuges individuals, enlloc de les aspiracions i greuges de grup. Pressuposen que un individu defineix el seu interès i, a continuació, cerca un camí perquè prosperi a l'interior del sistema polític existent. Contenen una observació indirecta en el sentit que els costos i rendiments de l'acció col·lectiva varien d'un actor potencial a un altre com a resultat de la configuració particular del sistema polític nord-americà. Ni els costos de la repressió ni els de la mobilització sembla que tinguin un paper significatiu en l'explicació que fa Dahl dels diferencials existents en la participació política.»

El diagnòstic de Tilly sintetitza amb encert les debilitats -o, pot ser, caldria parlar d'insuficiències- dels enfocaments presentats en termes d'una anàlisi sociològica de l'acció col·lectiva i les OAC. El punt de vista d'aquests enfocaments adopta una perspectiva interna a l'acció: se centra en l'individu, no en el grup. I aquest focus sembla que indueix l'escassa consideració analítica de certes variables «externes» típicament sociològiques:²⁰⁸ els grups, com a actors de l'acció; les organitzacions, com a configuracions socials complexes compostes per un aparell, una base social i uns contextos externs (que possibiliten la satisfacció dels interessos, quan és el cas); els interessos compartits, que l'organització estructura, i el procés previ, molt imbricat en l'estructura social, de formació d'interessos; els mecanismes de «veu» existents en un sistema polític i la seva articulació amb els diferents grups socials; el conflicte d'interessos en què participen les organitzacions; les oportunitats i restriccions que el sistema polític estableix per a l'acció col·lectiva i que defineixen per a les OAC certs llindars de mobilització i de repressió.²⁰⁹ Al capítol V anterior hem mencionat ja el problema i les limitacions que aquests enfocaments «*mainstream*» de les ciències socials plantegen per a una sociologia de l'acció col·lectiva (vegeu epígraf V.1.4.C). Recordem els dos punts fonamentals que aquesta «perspectiva interna» de l'acció col·lectiva planteja. El primer té a veure amb l'individualisme metodològic com a perspectiva d'anàlisi. El segon, amb una tendència inherent a la microenginyeria social que col·loca el centre d'atenció de l'observador de l'acció col·lectiva en «com fer-ho» per aconseguir que els membres individuals participin en els costos de l'acció de grup.

L'individualisme metodològic concep els fenòmens socials com relacions recíproques entre individus i col·lectivitats.²¹⁰ Aplicat a l'estudi de l'acció col·lectiva, la comprensió del procés de tria individual és, per a

²⁰⁸ Que hem presentat i analitzat al capítol V previ.

²⁰⁹ Com que s'orienta preferentment, si no exclusivament, a la motivació individual de la participació dels membres d'una associació en l'acció col·lectiva, aquests enfocaments no poden donar respostes solvents a preguntes relatives a totes aquestes qüestions i a altres de similars.

²¹⁰ Vegeu al respecte la cita d'Elster, més amunt: «*La unidad elemental de la vida social es la acción humana individual. Explicar las instituciones y el cambio social es demostrar de qué manera surgen como el resultado de la acción y la interacción de los individuos.*» L'expressió sembla que va ser introduïda per Schumpeter el 1908 i popularitzada després per Popper. Vegeu també Blaug (1985:70,69): «*Este principio afirma que las explicaciones de los fenómenos sociales, políticos o económicos podrán considerarse adecuadas tan sólo si se establecen en términos de las creencias, actitudes y decisiones de los individuos. Este principio se opone al principio de la metodología totalizadora, considerada por los proponentes de aquél como insostenible, y según la cual se postula que los "todos" sociales tienen objetivos o funciones que no pueden ser reducidos a las creencias, actitudes y acciones de los individuos que los forman.*»

aquesta perspectiva, essencial per tal d'«explicar com una organització constreny les conductes dels seus membres i com aquestes donen forma al funcionament del sistema» que constitueix una organització (Knoke, 1990:44). Però si això constitueix una resposta a la interrogació teòrica sobre l'acció col·lectiva, no solament no és tota la resposta sinó que, es pot argumentar, deixa fora de consideració preocupacions legítimes i centrals d'una interrogació teòrica sociològica (i, més senzillament, d'una interrogació teòrica satisfactòria o suficientment completa). El problema metodològic implícit es desdobra en dues qüestions (i tensions) centrals: entre una anàlisi estructural i una anàlisi individualista metodològica, d'una banda, i entre una anàlisi determinista o causal i una anàlisi intencional d'una altra. Ambdues qüestions estan perfectament plantejades per Gliner (1993:65) i Tilly (1978:6), que proposen respectivament solucions - satisfactòries, creiem - de compromís:

«La concepción de la realidad social en forma estructural es inevitable, dada la naturaleza interrelacional de sus fenómenos: es menester estudiarlos como todos, como conjuntos, distintos de la mera suma de los individuos, instituciones y eventos que los componen. La realidad social se genera a través de conducta y acción de las gentes, sin duda, pero ésta se plasma en ciertas pautas e instituciones a las que podemos denominar estructuras [...] Así, la sociedad puede contemplarse desde dos puntos de mira opuestos: el del hombre (o individuo) en acción e interacción permanente con sus semejantes, o el de las estructuras cambiantes en las que se mueve y que determinan en buena medida su conducta. Aunque algunos hayan optado por estudiarla desde uno u otro ángulo (ya como "individualistas metodológicos", ya como "estructuralistas") nada impide preconizar una tercera vía, que entiende la realidad social como resultado de la tensión permanente entre estos dos grandes procesos generales de la existencia societaria y otorga igual importancia a ambas perspectivas»

Segons Tilly, per la seva banda:

«... l'acció col·lectiva s'encavalca en una línia divisòria que separa normalment dos tipus d'anàlisi social prominents. És a dir, la línia divisòria entre l'explicació causal i la intencional. Podem inclinar-nos a considerar l'acció d'un individu o d'un grup com a resultat de forces externes a l'individu o al grup: suposadament, aquestes forces externes

causen la conducta. En aquest cas, és probable que pensem que disposem d'una bona explicació quan una acurada ullada a la situació d'un actor ens permet deduir aproximadament com es comportarà aquest actor. Alternativament, podem considerar que l'individu o el grup fan eleccions d'acord amb un determinat conjunt de regles, implícites o explícites; aquest enfocament és intencional. Aquí, és probable que pensem que disposem d'una explicació raonable quan podem imputar una regla a l'actor que condueixi lògicament a la majoria, o a totes, les eleccions que observem que fa l'actor. En el terreny de l'acció col·lectiva és difícil construir models causals que atorguin atenció suficient als interessos, greuges i aspiracions dels actors. És també difícil construir models intencionals que especifiquin els constrenyiments que limiten la recerca d'interessos, greuges i aspiracions. De manera que, per què no intentar una síntesi? Per què no combinem models causals de constrenyiments amb models intencionals d'elecció entre els cursos d'acció disponibles? La síntesi és sorprenentment difícil d'assolir».

La postura metodològica adoptada en aquest treball, que desenvolupem en detall en el model dels últims capítols, queda ben delimitada per les propostes citades de Giner i Tilly i pot expressar-se així:

a) L'estructura social demarca uns canals per a l'acció i uns límits per a l'elecció individual. Uns i altres defineixen els marges disponibles per a la conducta; i d'aquí sorgeixen els motius per a la presa de decisions individual (els que interessen als individualistes metodològics). La perspectiva que adoptem, però, subratlla la completa inadequació de l'estudi d'una o diverses formes d'acció col·lectiva sense una comprensió teòrica prèvia, o almenys paral·lela, de la lògica d'acció col·lectiva de les organitzacions que vertebraren aquesta: els individus que participen en una acció col·lectiva ho fan -gairebé universalment- dins de contextos organitzacionals que defineixen lògiques col·lectives que se superposen o superimposen a les lògiques individuals.²¹¹

²¹¹ La nostra postura és, en aquest sentit, «institucional». Considerem al respecte l'encertada reflexió de Berger i Piore (1980:3-4): «En els models de racionalitat de mercat i modernització, les característiques dels individus, d'una banda, i les seves tries i decisions, d'una altra, determinen on s'ubicaran dins les estructures socials de les societats modernes. En contrast amb això, el que hem trobat és que, partint del pressupòsit d'agrupacions que es troben institucionalment definides, hem pogut analitzar la conducta individual com una resposta a les regles i els incentius que es desenvolupen en els diferents segments d'una societat. Les institucions ofereixen gratificacions i imposen límits a les accions dels individus. Aquests, al seu torn, operen per tal de promoure determinades conductes i

b) Aquesta operació es repeteix d'individu a individu i paral·lelament a la xarxa d'interaccions entre institucions i relacions pautades, d'una banda, i decisions i conductes individuals d'una altra (cas (a) anterior), s'organitza una enorme i intricada xarxa d'interacció entre individus i entre individus i grups (organitzats o no).

c) Les dues configuracions operen simultàniament i l'observació sociològica (i, més en general, l'observació científica) ha de prestar atenció a una i altra. Aquesta concepció és la que intenta recollir els nostres diagrames de l'epígraf (V.1.4.C).

La segona qüestió a la que alludíem és de natura diferent. Com hem assenyalat (a l'epígraf V.1.4.C), per a molts estudiosos dels tres primers enfocaments o models, «acció col·lectiva» vol dir com resoldre els problemes de cooperació dins un grup atesa la diversitat d'interessos individuals: el «problema de l'acció col·lectiva» equival al «problema del *free-riding*». En paraules d'Elster (1990:131): «*Los problemas de acción colectiva surgen porque es difícil hacer que la gente coopere para su beneficio mutuo. "Resolver" el problema es lograr la cooperación mutuamente benéfica*» Aquesta orientació de la interrogació científica és legítima però també limitada; pot donar lloc a treballs d'investigació molt notables però que deixen sense resposta molts dels ítems que hem subratllat més amunt i dels quals una anàlisi científica de l'acció col·lectiva no pot prescindir: formació d'interessos, conflicte d'interessos, relacions de poder, vinculació entre grups organitzats i estructura social, etc.²¹²

d'excloure'n d'altres. El resultat és que les tries, les actituds i els comportaments dels individus varien al llarg dels segments que formen la societat. [...] Aquesta perspectiva suggereix que les exigències i restriccions que imposen institucions específiques no són, usualment, tant poderoses com per exigir qualitats distintives dels seus membres ni per sufocar en aquests totes les seves predisposicions i capacitats de participació en algun altre segment de la societat. Dit en poques paraules, estem en millors condicions de donar compte dels fenòmens socials si pressuposem que les institucions determinen les respostes individuals que si tractem les estructures socials i econòmiques com el producte de la conducta individual.» (El subratllat és nostre).

²¹² Un exemple paradigmàtic d'aquest estat de coses és la «lògica d'acció col·lectiva» d'Olson (1971), una obra reconeguda com contribució cabdal de la ciència social contemporània a l'estudi de l'acció col·lectiva que, no obstant, per citar dues instàncies aparatosament evidents de les limitacions a les quals ens referim, no concep la interacció entre les DAC com una relació de poder i assigna a tots els «grups organitzats» (sindicats, patronals, col·legis professionals, etc.) una capacitat de mobilització parellera. Aquesta obra aclareix molt, però també confon molt. Les paraules de Tilly referides a Dahl que acabem de citar es poden aplicar també a l'obra d'Olson. Per a una crítica solent i detallada, vegeu Offe (1980).

Sintetitzem aquestes limitacions dels models «*mainstream*» sobre l'acció col·lectiva: insuficient sociologia + anàlisi extremadament reduccionista. Una resposta superadora pot procedir, com intenta Knoke amb el seu model plurimotivacional, de combinar el potencial explicatiu dels quatre primers models. Aquesta proposta, però, es realitza d'una banda dintre dels dos mateixos criteris que hem qüestionat (individualisme metodològic estricte i tendència a la microenginyeria social), i d'altra, com hem assenyalat, és una proposta encara molt elemental que, més que definir-lo, es limita a apuntar un camí de sortida. Una resposta més solvent a aquestes limitacions sorgeix en els darrers trenta anys d'un conjunt de treballs sociològics que, sense mantenir una orientació homogènia o unificada, creiem que configuren un sisè model i una veritable sociologia de l'acció col·lectiva. Els treballs de Tilly (1978), Offe (1985, 1988), Clark i Wilson (1961), J.Q. Wilson (1973), Lange (1977, 1982) i Schmitter i Streeck (1981)²¹³ sorgeixen de tradicions intel·lectuals molt variades i els enfocaments respectius tenen no poques divergències de focus. De cara al que aquí ens interessa, però, aporten homogèniament una orientació que els separa amb claredat dels anteriors paradigmes de l'acció col·lectiva:

- Abans que res, posen en primer pla les grans variables sociològiques absents, o escassament representades, en els models anteriors:²¹⁴ formació d'interessos, conflicte entre grups, organització, classes, poder.

- La noció d'acció col·lectiva és aquí diferent i més completa. Comparant-la amb l'anterior, aquesta és a la vegada «interna» i «externa»: abasta els factors externs (societaris, procedents de l'estructura social, el sistema polític, etc.) que intervenen perquè es doni l'acció col·lectiva, i la forma que aquesta pren, o que bloquegen la seva materialització pràctica; però també els factors interns (els que organitzen la dinàmica endògena de les associacions, els individus que participen en aquestes i la relació entre unes i altres); i, finalment, l'articulació entre una i altra esfera. La fórmula sintètica de Tilly (1978:7) resumeix l'enfocament i les diferències amb els anteriors: «L'acció col·lectiva consisteix en gent que

²¹³ S'hi podria afegir també, més perifèricament, altres contribucions com les de Crouch (1982), Pizzorno (1980), Streeck (1988) i Hirschman (1977).

²¹⁴ Molt inspirats en la tradició utilitària de John Stuart Mill: «Mill representa un tractament de l'acció col·lectiva com una recerca estrictament calculadora dels interessos individuals.» (Tilly, 1978:24)

actua plegada a la recerca d'interessos comuns. L'acció col·lectiva és el resultat de combinacions canviants d'interessos, organització, mobilització i oportunitat.»

- La unitat central d'anàlisi és aquí no l'individu sinó el grup.²¹⁵

- El tret central comú d'aquest model és la consideració de les OAC com a sistemes socials a petita escala.

El concepte de sistema,²¹⁶ com és sabut, s'utilitza profusament en moltes ciències per indicar una relació estable, pautaada, entre uns elements. En el terreny dels fenòmens socials, el concepte derivat de «sistema social» permet identificar les relacions pautaades entre individus, grups i institucions i facilitar així l'anàlisi d'interaccions d'altra manera poc intel·ligibles.²¹⁷ Una instància afortunada d'aquesta aplicació és, per exemple, l'estudi de l'empresa com un sistema social dins la sociologia de la indústria (vegeu Dahrendorf, 1965).

En el terreny de la sociologia de l'acció, considerar les organitzacions d'acció col·lectiva com sistemes socials implica:

a) Considerar-les com «sistemes d'activitat» d'orientació instrumental: són pautes d'interacció organitzades per a la consecució eficient d'un fi.

b) Subratllar els sistemes de posicions i diferenciació de funcions en què l'activitat organitzada es basa, que configuren interaccions de poder entre els participants.

²¹⁵ Tilly (1978:58) exposa la seva visió, contraposada a la de Dahl i els pluralistes, qüestionada, així: «El nostre model d'acció col·lectiva condueix a altres indrets: pressuposem que els participants polítics són els grups; atribuïm importància central als costos de repressió i mobilització; minimitzem la distinció entre el polític i el no polític; argumentem que la diferència principal entre acció política "normal" i "anormal" és la posició de poder dels grups implicats.»

²¹⁶ Un sistema s'ha d'entendre com una «complexitat organitzada», com suggereix Norbet Wiener (vegeu Bell, 1976:245). Una definició sintètica i útil és la de Bretones (1993): «*Conjunto de elementos o partes interrelacionados, siendo las relaciones entre los distintos elementos parte esencial de las características del conjunto (un cambio en un elemento produce, a través del sistema, una transformación de los otros elementos; una acción desde un elemento modifica, a través del sistema, la acción en los otros elementos).* Cuando algunos elementos son individuos o grupos en relación se trata de "sistemas sociales".»

²¹⁷ El concepte i la perspectiva del sistema social ha estat molt utilitzat, entre altres, a la teoria de rols (vegeu per exemple Worsley, 1970). Per a una definició operativa de «sistema social» (Giner, 1993:67): «*una pauta de interacción humana sobre la cual se establecen redes concretas de relaciones*»; unes xarxes que –aquest és l'èmfasi sociològic del concepte– configuren sistemes de posicions (diferenciació, jerarquia, autoritat, etc.).

c) Percebre el caràcter a la vegada instrumental i intencional de l'activitat: les OAC han de ser fortes per tal d'influir (i assolir la meta: els interessos compartits) i han de ser influents per tal de ser fortes (i mantenir el col·lectiu participant), en la formulació d'Offe.

d) Destacar la dimensió de representació d'interessos de grup que porten a terme aquests «sistemes d'activitat».

Aquesta perspectiva implica que les OAC operen a partir de dues lògiques «a la vegada contradictòries, complementàries i convergents» (Crozier, 1977:230): una lògica sistèmica cap a l'interior, i una lògica estratègica, cap a l'exterior. La primera explica l'acumulació de recursos organitzacionals (mantenir i mobilitzar un col·lectiu participant); la segona, la utilització d'aquests recursos de manera instrumental per assolir els fins en contextos externs (una lògica d'intercanvi amb actors exteriors). La perspectiva justifica, com hem argumentat al capítol anterior, l'estudi de les OAC com a sistemes tancats.

El model que proposem en els capítols que segueixen es basa fortament en aquesta perspectiva. De manera que, per aquest motiu, i també per procedir a fer més concreta la proposta teòrica de l'enfocament que estem considerant, analitzarem a continuació la forma com la plasmen Schmitter, Streeck i Offe, d'una banda, i Tilly d'una altra.

(2.6.1) El model de les dues lògiques: Schmitter, Streeck i Offe

Aquests autors (Schmitter, 1981), molt influïts -i algun d'ells, Schmitter, un dels promotors principals- pel corrent del neocorporativisme, construeixen un model teòric per a l'estudi empíric de les associacions empresarials.²¹⁸ En fer-ho, però, parteixen d'un model més general aplicable a les OAC que s'orienten al terreny de la política pública (les cel·les 1a i 3a del nostre diagrama anterior, vegeu VII.1.2) ple de suggeriments teòrics. El model es pot sintetitzar així:

1. Les OAC del tipus considerat (1a i 3a) s'estructuren i operen al voltant de quatre grans imperatius. D'una banda, s'organitzen al voltant de dues «lògiques d'intercanvi»: a) una «lògica de pertinença» mitjançant la qual mantenen una base social estable i actuen de manera que puguin oferir incentius suficients als membres de l'associació per tal d'obtenir-ne, a canvi, els recursos necessaris per perdurar i prosperar com a organització; i b) una «lògica d'influència» mitjançant la qual estan en condicions d'oferir incentius -i pressionar- certs actors externs (l'Estat, els sindicats de classe, per exemple, en el cas que ells consideren) que, a canvi, els faciliten recursos necessaris per satisfer interessos dels seus representats. La hipòtesi és que les propietats organitzacionals i la conducta estratègica de l'OAC en qüestió són el resultat de la interacció entre aquestes dues lògiques.²¹⁹

2. Paral·lelament a aquestes lògiques d'intercanvi, una OAC del tipus considerat ha de prendre en compte dos conjunts més d'imperatius al voltant dels quals s'estructura i actua, uns imperatius propis de «les organitzacions de serveis complexes»: c) una «racionalitat administrativa» o «lògica de realització eficient» que assegura que «les tasques i els resultats

²¹⁸ L'esforç responia al disseny d'investigació destinat a orientar homogeniament l'estudi empíric de les organitzacions patronals en contextos similars als quals nosaltres situem l'estudi de l'acció sindical, és a dir, organitzacions de cúpula que operen en els països de capitalisme avançat i en contextos de democràcia liberal avançada. L'estudi es va realitzar per al voltant de dotze països, entre ells Espanya.

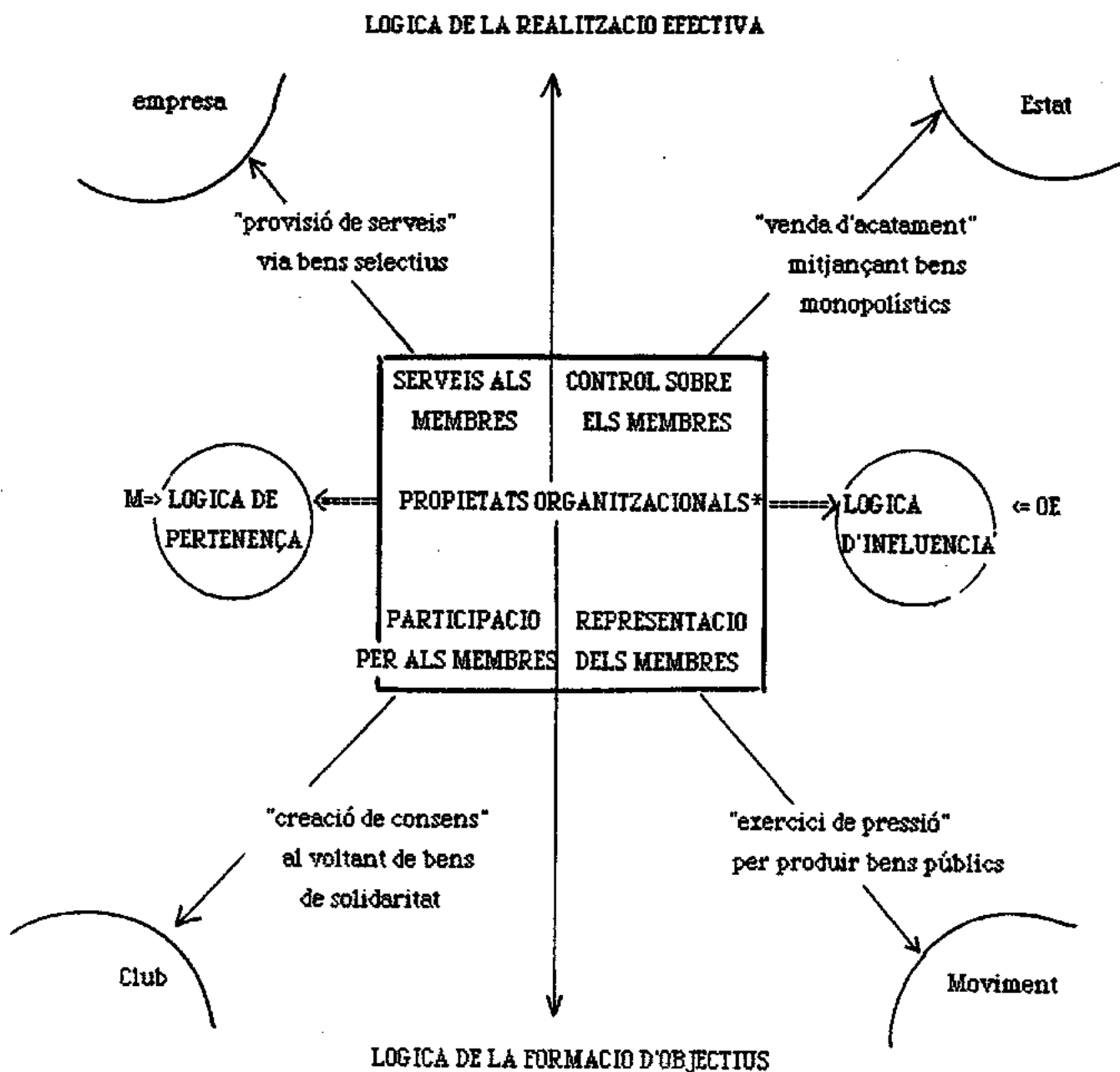
²¹⁹ Els termes «lògica de pertinença» i «lògica d'influència» corresponen a Schmitter i Streeck en l'estudi citat a la nota anterior. Per «lògica de pertinença», que es correspon a l'anglès «logic of membership», es vol significar-se el procés centrípet d'acumulació de recursos -materials i culturals- d'una associació d'interessos com ara els sindicats o les patronals, quelcom que va més enllà de la pura afiliació. La «lògica d'influència» refereix al procés centrífug que excedeix també la pura activitat de pressió. En treballs previs (vegeu Aguilar, 1985:55) he utilitzat els termes «lògica d'afiliació i representació» i «lògica d'incidència» per significar idees similars; termes que han estat substituïts aquí, respectivament, pels termes més precisos i acceptats d'Schmitter i Streeck.

especificats s'assoleixen amb certesa i economia» (p. 50);²²⁰ i una «racionalitat de representació» o «lògica de formació d'objectius» que garanteix un procediment regular de definició de metes organitzacionals que inclou les procedents de la base social però també els càlculs de llarg termini, objectius, que elabora la pròpia organització i que pot imposar a la base social.

3. Col·locant aquests conjunts i relacions en un diagrama, el resultat per a una OAC del tipus considerat (organització patronal) és aquest (p. 51a):

²²⁰ La definició procedeix de Child et al. (1973), un breu i suggerent article sobre l'organització interna dels sindicats que utilitzem més avall.

DIAGRAMA: LES «LOGIQUES» RIVALS DE L'ACCIO ASSOCIATIVA QUE AFECTEN LES PROPIETATS ORGANITZACIONALS



* Selecció de les propietats organitzacionals actuals restringida per les propietats organitzacionals passades.

M= Característiques dels membres

OE= Característiques dels organismes estatals

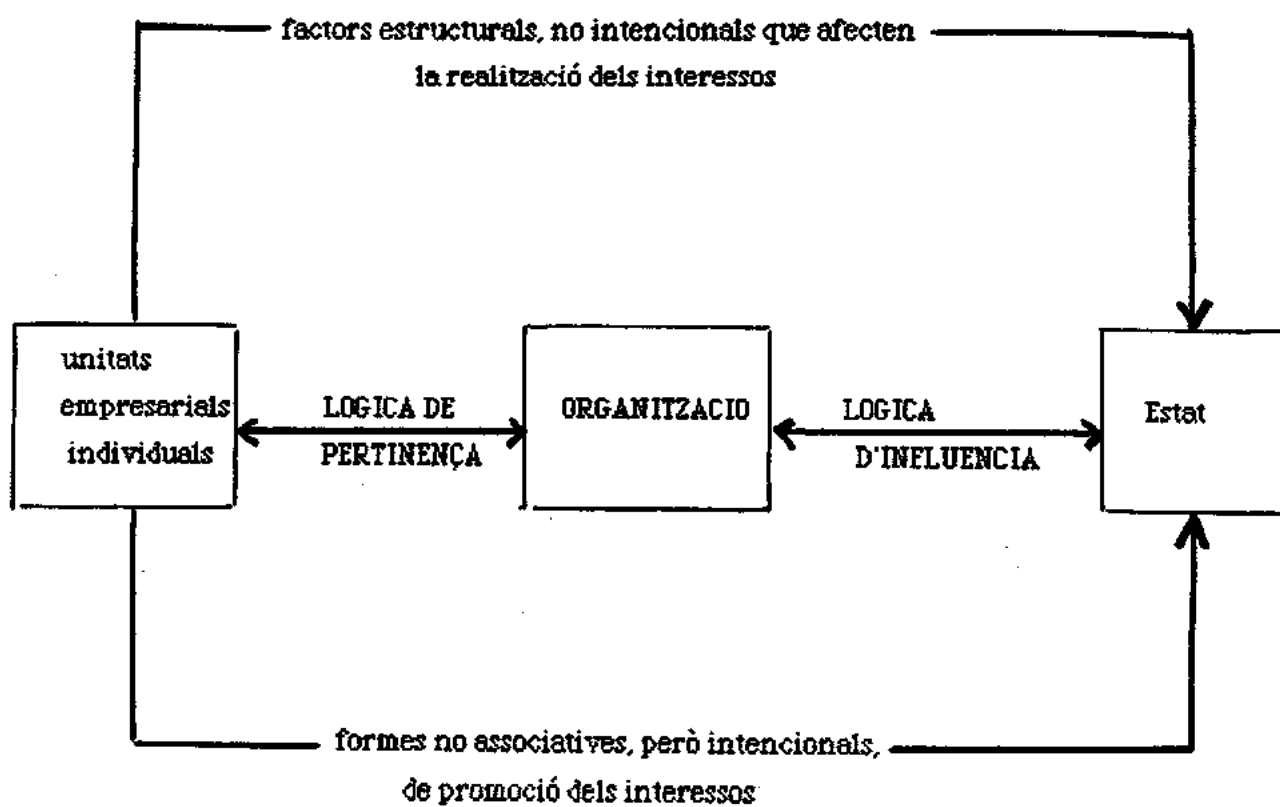
4. La noció que introdueixen aquests autors amb aquest model de les lògiques i els imperatius organitzacionals múltiples constitueix una sòlida i molt completa base per a l'anàlisi empírica de l'acció col·lectiva i les OAC (repetim, del tipus 1a i 3a), que expliquen així (p. 52):

[La noció] «no solament serveix per delimitar un cert "espai" i un cert conjunt de restriccions a l'interior de les quals les associacions d'interessos (de tot tipus, no solament les patronals) han d'operar, sinó que genera una tipologia apropiada d'activitats que es poden usar per classificar i analitzar l'actuació de les diferents associacions. La nostra hipòtesi més general és que, perquè sigui viable, una associació "lliure" i voluntària ha de disposar d'unes propietats organitzacionals que li permetin afrontar d'alguna manera la totalitat dels quatre terrenys d'activitat, malgrat que és probable que accentuin combinacions específiques d'activitats». (El subratllat és nostre)

5. A partir dels quatre terrenys d'activitat d'una OAC establerts pels autors, aquests procedeixen a dissenyar un model derivat aplicable a les associacions patronals, d'una banda, i a una anàlisi detallada de cada terreny, d'una altra. El vincle central entre les dues lògiques, de pertinença i d'influència, pel que fa a les associacions patronals l'exposa Offe com segueix (p. 104):

«El que realment volem saber és la mesura (en quins països, sectors industrials, etc.) en què els interessos empresarials han estat transformats en organitzacions estables d'actors col·lectius que funcionen com a agència a la vegada de cert control sobre els afiliats a l'organització i de font de poder i influència sobre altres actors i institucions públiques. Amb l'objectiu de trobar respostes sobre aquesta qüestió, hem proposat concentrar-nos en la interacció entre els "membres" (empreses o individus) i l'organització (és a dir, la "lògica de pertinença"), d'una banda, i la "lògica d'influència" (la interacció entre organització i Estat) d'una altra. Un model simplificat que descriu aquests components de la interrogació s'aproximaria a això:

DIAGRAMA:



«Una ambigüitat potencial d'interpretació», continua Offe, «té a veure amb el vincle entre la "lògica de pertinença" i la "lògica d'influència". Aquest vincle pot concebre's des d'un punt de vista teòric de dues maneres, començant des de la part de la dreta o de l'esquerra del nostre model, respectivament. Començant per l'esquerra, es podria llegir d'aquesta manera: l'organització és "influent" perquè és "forta" en termes d'afiliació; el nombre relatiu de membres i la pràctica organitzacional de mobilitzar i coordinar l'acció dels membres proveeix l'organització dels recursos necessaris per "adquirir" influència. Però de forma igualment plausible, podríem hipotitzar, començant per la dreta, que l'organització és "forta" en termes d'afiliació perquè és influent; l'Estat li atorgaria una influència considerable i aquest "estatus" com a organització la proveeix amb els recursos necessaris per atreure membres i oferir-los béns col·lectius i/o incentius privats per ingressar.» Offe, finalment, relaciona els canals alternatius -a l'associatiu- disponibles per a la consecució dels interessos col·lectius dels empresaris: una tercera institució (distinta d'empresaris i Estat, com ara els sindicats en certes situacions de crisi industrial), l'acció individual, la informal i l'administrativa (quan els organismes de l'Estat, segons la hipòtesi de Lindblom ja esmentada, incorporen com a propis els interessos empresarials en el disseny de polítiques públiques). Aquests canals alternatius són representats al diagrama per les fletxes superior i inferior i, en situacions normals, es poden concebre com complementaris del canal associatiu.

Aquesta exposició permet percebre amb claredat, en termes específics, la perspectiva de considerar les OAC com sistemes socials a petita escala i comprendre pràcticament el sentit del terme «sistemes d'activitat» aplicat a les OAC.

(2.6.2) El model de la mobilització: Charles Tilly

Si el model anterior, a part de ser molt influent dins la tradició dels estudis del neocorporativisme, ha mostrat un gran potencial per a l'investigació empírica complexa de les OAC, el sociòleg de la història Charles Tilly aporta un altre model per a l'estudi de l'acció col·lectiva i les OAC, a primera vista molt diferent i orientat a altres indrets (l'anàlisi a través de la història dels esforços organitzats -però també els emergents i efímers- de grups socials que tracten de fer avançar els seus interessos). El

focus del model de Tilly és quelcom més dinàmic que les rígides pautes d'intercanvi d'interessos entre grans actors organitzats propis del model anterior. L'acció col·lectiva triada és, en el cas de Tilly, la manifestació visible més que la complexa dinàmica organitzacional que la precedeix: vagues, manifestacions i actes similars de pressió bel·ligerant: «*MI relato enfatizará el conflicto y la acción colectiva discontinua -contienda más que colaboración*» (1990:169). El model que presenta, però, té una estructura interna similar al model anterior, com mostraré. Els components bàsics del model de mobilització es poden sintetitzar així (referències a Tilly, 1978):

1. El model es compon de dues parts. La primera descriu els mecanismes socials i les interaccions que porten a l'acció col·lectiva des de la perspectiva de «la conducta d'un contendent considerat aïlladament» (p. 54). L'eix del model és aquí la dinàmica organitzacional i de formació d'interessos prèvia a l'acció col·lectiva en si, o «estructura interna del contendent» (o actor col·lectiu) (p. 98). Aquesta part, o model de mobilització en sentit restringit, considera quatre variables (pp. 50-51):

a) Interessos: «els avantatges o desavantatges compartits que és probable que arribin a la població en qüestió com a conseqüència de les diverses interaccions possibles amb altres poblacions» (de col·lectius guiats per interessos compartits).

Tilly integra en el model la consideració dels grans problemes empírics suscitats per l'anàlisi dels interessos. Primer, la identificació dels interessos d'un grup,²²¹ per a la qual hi ha dues alternatives: inferir els interessos de les accions del grup (com fan els estudiosos en la tradició de J.S. Mill), o inferir-los sobre la base d'una anàlisi general de les connexions entre interès i posició social (com fan, entre d'altres els estudiosos en la tradició de Marx). Tilly operacionalitza la resolució d'aquest dilema amb les regles analítiques següents: «(1) tractar les relacions de producció com mecanismes de predicció dels interessos que els individus cercaran en un mitjà i llarg termini; però (2) dependre tant com sigui possible de la pròpia articulació dels seus interessos que fa la gent com a explicació de la seva conducta a curt termini» (p. 61).²²² Segon problema, els interessos individuals i els col·lectius no tenen per què coincidir (de fet, l'obra d'Olson

²²¹ Una qüestió que hem considerat ja in extenso en el capítol V precedent.

²²² Aquesta perspectiva és molt similar a la tria metodològica feta a aquest treball, i que hem comentat anteriorment.

citada (1971) mostra inequívocament que uns i altres entren sovint en conflicte). Tilly operacionalitza la resolució en aquest dilema així (p. 62): «Cal que tractem, deliberadament, el grau de conflicte entre interessos individuals i col·lectius com una variable que afecta la probabilitat i el caràcter de l'acció col·lectiva. Més precisament, cal que tractem aquest grau de conflicte com quelcom que incrementa el cost de l'acció col·lectiva dels individus i del grup considerat com un tot.»

b) Organització: «L'extensió d'identitat comuna i estructura unificadora entre els individus que componen la població; en tant que procés, un increment d'identitat comuna i/o estructura unificadora (simètricament, podem qualificar com desorganització una disminució de la identitat comuna i/o l'estructura unificadora).»

El model de Tilly no es refereix únicament a allò que la sociologia de l'organització denomina «organitzacions formals». Tilly introdueix la distinció de Harrison White entre «categories» i «xarxes»: les primeres agreguen individus sobre la base de característiques comunes (dones, treballadors metal·lúrgics, etc.), mentre que les segones ho fan sobre la base de la vinculació real interpersonal (els membres d'una secció sindical); la combinació de tots dos, categoria i xarxa, dona lloc als *catnets* («category» + «network»), un concepte que «copsa amb elegància el sentit de grup»: «un conjunt d'individus constitueix un grup en la mesura que comprèn a la vegada una categoria i una xarxa». D'aquí deriva la noció d'organització: «Com més extensa la identitat comuna i les xarxes internes, més organitzat és un grup. CATEGORIA x XARXA = ORGANITZACIÓ». (p. 63)

c) Mobilització: «la dimensió dels recursos que són sota control col·lectiu del contendent; en tant que procés, un increment dels recursos o del grau de control col·lectiu (podem qualificar com desmobilització una disminució en qualsevol dels dos)» [...] «El terme "mobilització" és útil per identificar el procés mitjançant el qual un grup passa de ser una col·lecció passiva d'individus a ser un participant actiu en la vida pública. La desmobilització és el procés invers» [...] «Reiterem-ho: la mobilització fa referència a l'adquisició de control col·lectiu sobre els recursos, més que a la simple acumulació de recursos.» (pp. 54, 69, 78)

Tilly considera insuficient la distinció d'Etzioni entre recursos: «coercitius» (com ara les armes o les tecnologies de manipulació), «utilitaris» (béns, informació, diner) i «normatius» (lleialtats, obligacions)

perquè fa referència més a l'ús donat als recursos que al seu caràcter intrínsec.²²³ Tilly proposa mesurar els recursos d'un grup i la seva capacitat de mobilització de manera anàloga als factors de producció dins la teoria econòmica:

$$\text{nivell de mobilització} = \left[\begin{array}{l} \text{valor de mercat del} \\ \text{factor de producció} \\ \text{nominalment sota} \\ \text{el control del grup} \end{array} \right] \times \left[\begin{array}{l} \text{probabilitat que} \\ \text{sigui entregat quan} \\ \text{se sol.licita} \end{array} \right]$$

El model integra la distinció de Hirschman (1977) entre veu, sortida i lleialtat per calcular la probabilitat que els recursos «ostensiblement sol.licitats» siguin de fet entregats, i proposa certes regles per a l'anàlisi empírica:

- «La "sortida" és l'anàleg del rebuig a fer l'entrega, mentre que "veu" i "lleialtat" són formes alternatives de continuar l'entrega. Almenys pel que fa al curt termini, la "veu" eleva el cost de l'accés del grup als recursos.» (p. 71)

- Els grups que col·loquen un proporció important dels seus membres en posicions remunerades dins l'organització (per exemple, l'aparell burocràtic d'una religió) eleven el cost de la sortida i fan més probable la veu i la lleialtat com respostes a l'actuació. En general, una organització que construeix a l'interior una xarxa o comunitat moral, eleva els costos relatius de la sortida.

- Els grups, com ara un partit que accedeix al govern, que col·loquen els seus membres en posicions remunerades fora de l'organització redueixen les tensions internes però, també, el cost de sortida.

- En termes generals, com més alt és el nivell d'organització, més gran la probabilitat de veu o lleialtat; com més s'utilitza la coerció, més probabilitat de la sortida i la lleialtat.

- Les variables que més afecten la probabilitat que els recursos siguin entregats pels membres a sol·licitud de l'organització són: la mesura de les pretensions rivals sobre els recursos, la natura de l'acció a què són aplicats els recursos, i el nivell d'organització que presenta el grup en procés de mobilització: «De fet, una part significativa del treball de mobilització s'adreça a canviar aquestes tres variables: reduir les pretensions rivals

²²³ A més a més, les lleialtats i obligacions «no són tant recursos com condicions que afecten la probabilitat que els recursos seran entregats quan se sol·licitin.» (p. 69).

sobre el recursos que controlen els membres, desenvolupar un programa que es correspongui als interessos percebuts pels membres, i construir una estructura de grup que minimitzi la sortida i la veu.» (pp. 71-72)

- Qualsevol programa de mobilització d'un grup, que engega i estructura una OAC, es compon d'aquests elements bàsics:

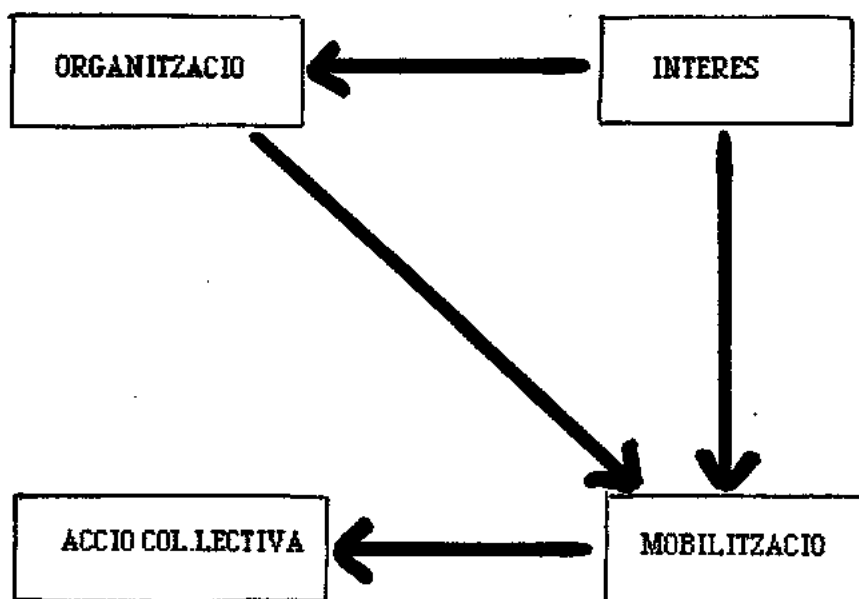
- i) acumular recursos

- ii) incrementar el control col·lectiu sobre els recursos per mitjà de: reduir l'aparició de pretensions rivals (com fa, per exemple, un col·legi professional en posar barreres d'entrada a la professió); alterar el programa d'acció col·lectiva; i incrementar la satisfacció del membre individual derivada de la participació en el grup com a tal.

El model de Tilly, finalment, distingeix diferents categories de mobilització, imprescindibles per a l'estudi empíric de les OAC. La mobilització pot ser «defensiva» (quan l'acció col·lectiva és induïda per una amenaça externa), «ofensiva» (induída per l'aparició d'oportunitats de realitzar els interessos en els contextos externs) i «preparatòria» (quan l'acció col·lectiva es produeix com anticipació d'oportunitats i amenaces futures).

- d) Acció col·lectiva: «l'acció conjunta que porta a terme un contendent a la recerca d'objectius comuns; com a procés, l'acció conjunta mateixa».

La representació gràfica d'aquesta part del model i de les relacions entre les variables citades (p. 98):



2. La segona part del model, o «model de l'ordre polític», té a veure, no amb l'estructura interna d'una OAC i el procés de formació d'interessos i mobilització, sinó amb les relacions externes amb altres sistemes que operen en els contextos propis de l'OAC en qüestió. La lògica implícita consisteix a considerar que és en aquests contextos exteriors on l'OAC pot assolir els objectius col·lectius mitjançant l'acció que li permet intercanvis amb altres actors i apropiar-se, a través seu, de recursos valuosos per als membres de l'organització (interessos). Si la primera part del model té a veure amb la capacitat d'actuar d'una OAC, aquesta té a veure amb la capacitat per situar-se estratègicament en zones d'oportunitat (les que poden facilitar-li béns valuats) i, en aquest sentit, trasllada l'anàlisi a les imatges familiars de la política d'interessos: «El »model de l'ordre polític« posa en relació els contendents amb un govern i amb altres contendents -aspirants o membres de l'ordre polític per igual-²²⁴ via coalicions i lluites pel poder. [...] Els contendents reals són més actius que allò que implica la visió de Durkheim. Persegueixen els seus interessos; lluiten pel poder. En el procés, manobren, formen i desfan coalicions, intenten estratègies alternatives, guanyen i perden. Els nostres models originals simplifiquen tot aquest argument mitjançant la seva descripció com una sèrie de respostes a estimacions canviant de costos i beneficis de resultat probable en diverses possibles interaccions amb governs i amb altres contendents» (p. 98-99). La noció opera sobre aquests pressupòsits senzills:

- L'acció col·lectiva costa quelcom.
- Tots els actors implicats compten els costos.
- L'acció col·lectiva produeix beneficis en forma de béns col·lectius.
- Els actors implicats sospesen continuament costos esperats i beneficis esperats.

²²⁴ Els contendents dins un sistema o ordre polític poden ser «membres», és a dir, que «tenen accés rutinari al govern», o «aspirants», és a dir, als qui «manca l'accés rutinari al govern» i que tracten de qualificar com membres legítims de l'ordre polític (p. 117). «La pertinença a un ordre polític dona importants avantatges a un grup. En el sentit més general, eleva el seu poder: [...] la pertinença a l'ordre polític produeix una elevació de la corba de rendiments de l'acció col·lectiva. La sortida de l'ordre polític produeix una caiguda de la corba. [...] Cada ordre polític estableix tests de pertinença. Tots els ordres polítics inclouen entre aquests tests la capacitat de mobilitzar o coaccionar quantitats significatives de persones. Més encara, dins l'ordre polític, els membres continuament estableixen tests recíprocs; la incapacitat repetida davant tests parcials condueix a tests més complets. Els tests més complets condueixen, in extremis, a l'exclusió de l'ordre polític. Cada nova entrada o sortida redefineix el criteri de pertinença en una direcció favorable a les característiques de l'actual conjunt de membres» (p. 125). «Els aspirants esdevenen membres mitjançant l'acció col·lectiva, i els membres es defensen de la pèrdua de poder mitjançant l'acció col·lectiva.» (p. 133)

- Tant els costos com els beneficis són incerts atès que: (i) els actors disposen d'informació imperfecta sobre la dinàmica actual de l'ordre polític; i (ii) totes les parts implicades s'involucren en una interacció estratègica.

Aquesta part del model considera quatre variables:

a) Repressió/Facilitació: «la repressió és qualsevol acció per part d'un altre grup que eleva el cost de l'acció col·lectiva del contendent. Una acció que disminueix els costos de l'acció col·lectiva del grup és una forma de facilitació». (p. 100)

Un grup que opera, o vol fer-ho, sobre la repressió o facilitació de l'acció col·lectiva d'una OAC específica disposa de dues alternatives: o bé actuar sobre la mobilització d'aquesta, elevant els seus costos (és el cas, per exemple, d'un Estat que activa mesures que dificulten la tasca organitzativa d'un grup: clausurant les seves publicacions, etc.); o bé fer-ho directament sobre l'acció col·lectiva mateixa (il·legalitzant les manifestacions, etc.). Les estratègies de repressió i facilitació, d'altra banda, discriminen també des d'una altra perspectiva: seleccionen el blanc (els grups estratègics sobre els quals operar) i les variants d'acció col·lectiva a fomentar o a dificultar.²²⁵ Des d'una o altra perspectiva, l'Estat és un actor central en el model de l'ordre polític, precisament perquè, a diferència de tots els altres actors, disposa de mecanismes institucionals especialitzats en el control de la mobilització i l'acció col·lectiva (com ara la legislació o els cossos de seguretat).

La hipòtesi de treball és aquí aquesta (p. 115): «la mesura en què una instància concreta d'acció col·lectiva per part d'un grup determinat és objecte de repressió, tolerància o facilitació és, principalment, una funció de dos factors: (i) l'escala de l'acció, (ii) el poder del grup. Com més gran és l'escala de l'acció, més probable la repressió; com més poderós el grup, menys probable la repressió.»

b) Poder: «El poder d'un bàndol determinat és [...] sempre relatiu a: (i) un altre bàndol o conjunt de bàndols específics; (ii) un interès o conjunt

²²⁵ «La repressió i facilitació rau en l'acció governamental destinada a alterar els costos relatius de les diferents formes d'acció col·lectiva [...] [L]a selectivitat de la repressió i facilitació en relació amb els tipus d'acció col·lectiva implica normalment una selecció per tipus d'actor també» (pp. 101-102, 104). Aquestes consideracions permeten Tilly elaborar una útil tipologia que relaciona règims polítics i pautes de repressió i facilitació, d'una banda (pp. 108-111), i una distribució de la repressió com a funció de l'escala de l'acció col·lectiva i el poder de l'actor. (pp. 112-113)

d'interessos específics; (iii) una interacció o conjunt d'interaccions específiques» (p. 115).

El model analitza aquestes relacions i proposa mesures empíriques del poder dels contendents introduint la noció (p. 119) de «rendiments negatius» de l'acció col·lectiva (pren en consideració, per tant, no solament els «béns col·lectius» que produeixen les OAC, sinó també els «mals col·lectius» o rendiments contraris als esperats de l'acció). Vinculat a aquest punt, Tilly considera els límits que la capacitat de mobilització posa sobre l'acció col·lectiva (p. 124).

La disputa pel poder entre els membres d'un ordre polític vincula les dues parts del model de mobilització: «La disputa pel poder consisteix en l'aplicació de recursos per tal d'influir sobre altres grups, i el poder mateix consisteix que un grup fa prevaler els seus interessos per sobre d'altres amb els quals està en conflicte» (p. 125). En relació amb el potencial de poder de les OAC, Tilly afegeix aquí una consideració que qualifica la nostra presentació prèvia d'una tipologia d'organitzacions d'acció col·lectiva atenent el tipus d'acció practicat (vegeu el diagrama de l'epígraf VII.1.2 «Diferenciació de les organitzacions d'acció col·lectiva segons tipus d'acció practicada: fixació de tendències estructurals pel que fa a l'organització»). La observació és que, si bé en teoria un grup pot mobilitzar-se sense entrar en una lluita de poder amb altres grups organitzats (cercant, per exemple, objectius de natura recreativa o no política: els tipus 2 i 4 del nostre diagrama), això és cada cop menys possible en els països de capitalisme avançat:

«En el món modern» diu Tilly (1978:125), «els governs són tan propensos a reclamar el dret a regular i extreure recursos de qualsevol grup en procés de mobilització que aquesta acostuma a impulsar un grup a una lluita pel poder respecte d'un o altre govern (com a mínim a un esforç per garantir els seus drets bàsics a existir, reunir-se, acumular recursos i continuar portant a terme les seves valuades activitats)».

c) Oportunitat/amença

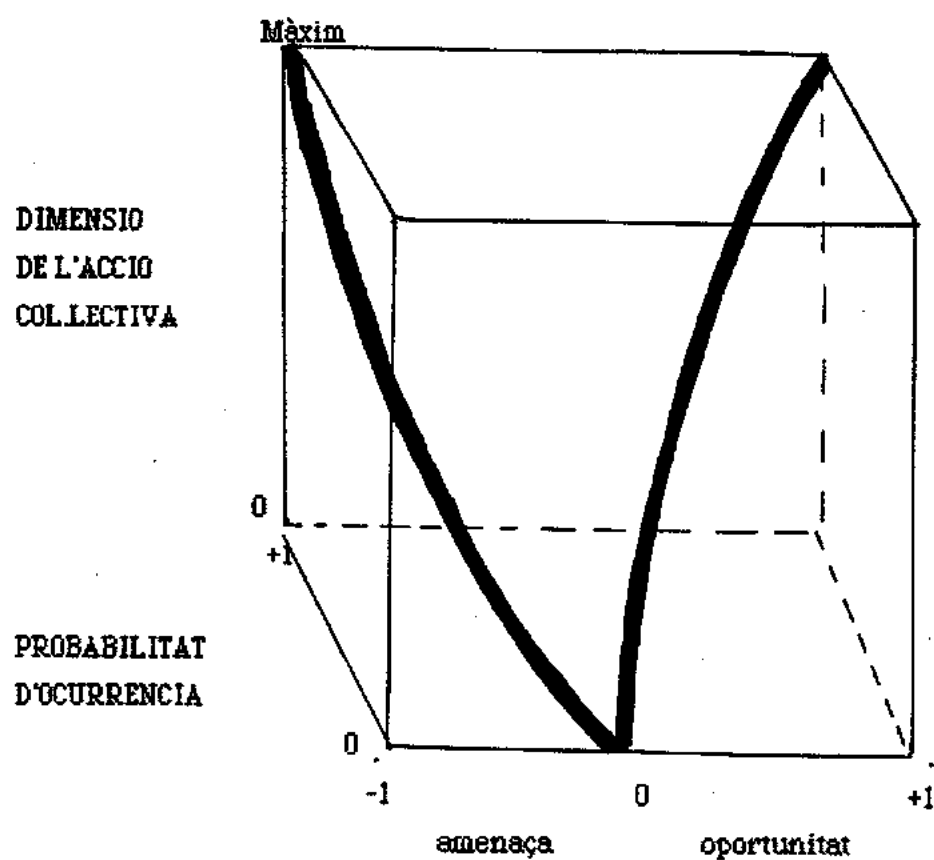
Els elements del model de mobilització presentats fins aquí no ofereixen cap guia pel que fa als interessos des de la perspectiva del context extern a una OAC. Els interessos d'un grup, un cop formats i articulats mitjançant mecanismes organitzacionals (primera part del model), operen com interessos de grup en l'interior d'un ordre polític, i en fer-ho,

produeixen una articulació entre interès i posició de poder que és fonamentalment dinàmica i incerta; la resultant és una «interacció estratègica» (p. 133):

«L'oportunitat té dues cares. A la cara de l'oportunitat tenim la mesura en què altres grups, governs inclosos, són vulnerables a noves reivindicacions que, si reïxen, amplien la realització dels interessos del contendent. En la cara de l'amenaça tenim la mesura en què altres grups amenacen de plantejar reivindicacions que, si reïxen, redueixen la realització dels interessos del contendent. L'anàlisi d'oportunitat/amenaça és paral·lela a l'anàlisi del poder: en principi, abasta qualsevol cosa pertanyent al món circumdant que té la probabilitat d'afectar la situació de l'actor.» (El subratllat és nostre)

Per orientar l'anàlisi empírica, el model de Tilly proposa diverses regles:

- Anàlisi del comportament esperat d'una OAC en resposta a amenaces o oportunitats en condicions de simetria de tots dos factors (com més intensos els dos factors, més acció col·lectiva). Una resposta simètrica a oportunitats/amenaces externes pel que fa a la realització d'interessos d'una OAC es pot representar així (p. 134):



GAMMA DE CANVI EN LA REALITZACIO DELS INTERESSOS

El diagrama divideix l'anàlisi d'oportunitat/amenança en dues dimensions:

a) la gamma de variació del canvi que una OAC anticipa pel que fa a la realització dels seus interessos: des de la posició -1 (fallida completa en la realització d'interessos) a la posició 0 (sense canvi) fins a la posició +1 (realització completa d'interessos).

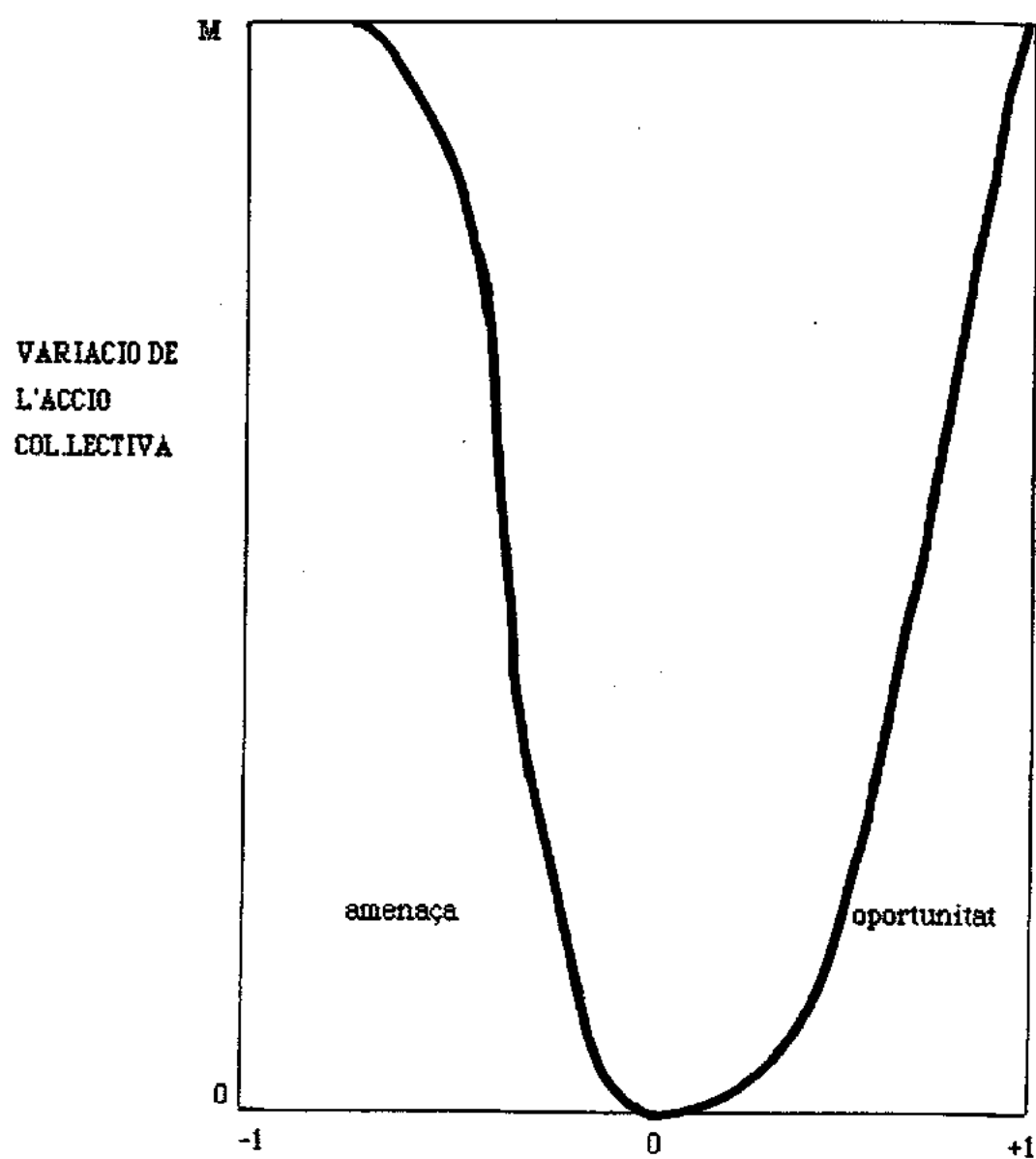
b) la probabilitat que es doni un canvi quan: (i) l'OAC, en el cas d'amenança, no actua; (ii) l'OAC actua en el cas d'oportunitat.

El diagrama suggereix que com més gran sigui el valor absolut de la quantitat (probabilitat d'ocurrència x gamma del canvi), més extensa serà l'acció col·lectiva de l'OAC en qüestió.

• Anàlisi de la resposta en condicions d'asimetria: pressuposant probabilitats idèntiques d'ocurrència, una quantitat determinada d'amenança tendeix a generar més acció col·lectiva que «la mateixa» quantitat d'oportunitat: «Un grup tendeix a percebre una amenança a un interès particular com un signe d'amenaça a una àmplia gamma d'interessos més que no pas a percebre una oportunitat per augmentar un dels seus interessos com un senyal d'oportunitat per a una àmplia gamma dels seus interessos. [...] L'asimetria [...] produeix un profund conservadorisme en qualsevol ordre polític. Els seus membres es resisteixen als canvis que posarien en perill la realització actual dels seus interessos en una mesura superior a la recerca de canvis que ampliarien els seus interessos. Els membres d'un ordre polític lluiten amb tenacitat contra la pèrdua de poder i, en especial, contra la seva expulsió d'aquest ordre. Treballen per evitar que siguin admesos en el ordre polític aquells grups que mantenen interessos significatius contradictoris amb els propis.» (p. 135)

Les hipòtesis d'asimetria se sintetitzen en aquest diagrama (p. 136):

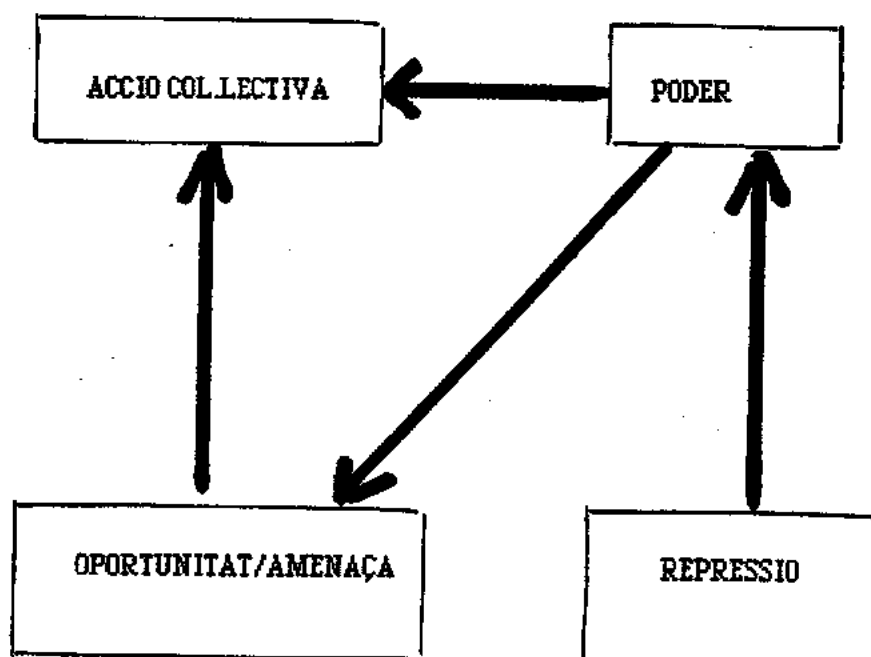
EFECTE ASIMETRIC D'AMENACES I OPORTUNITATS SOBRE L'ACCIO COLLECTIVA



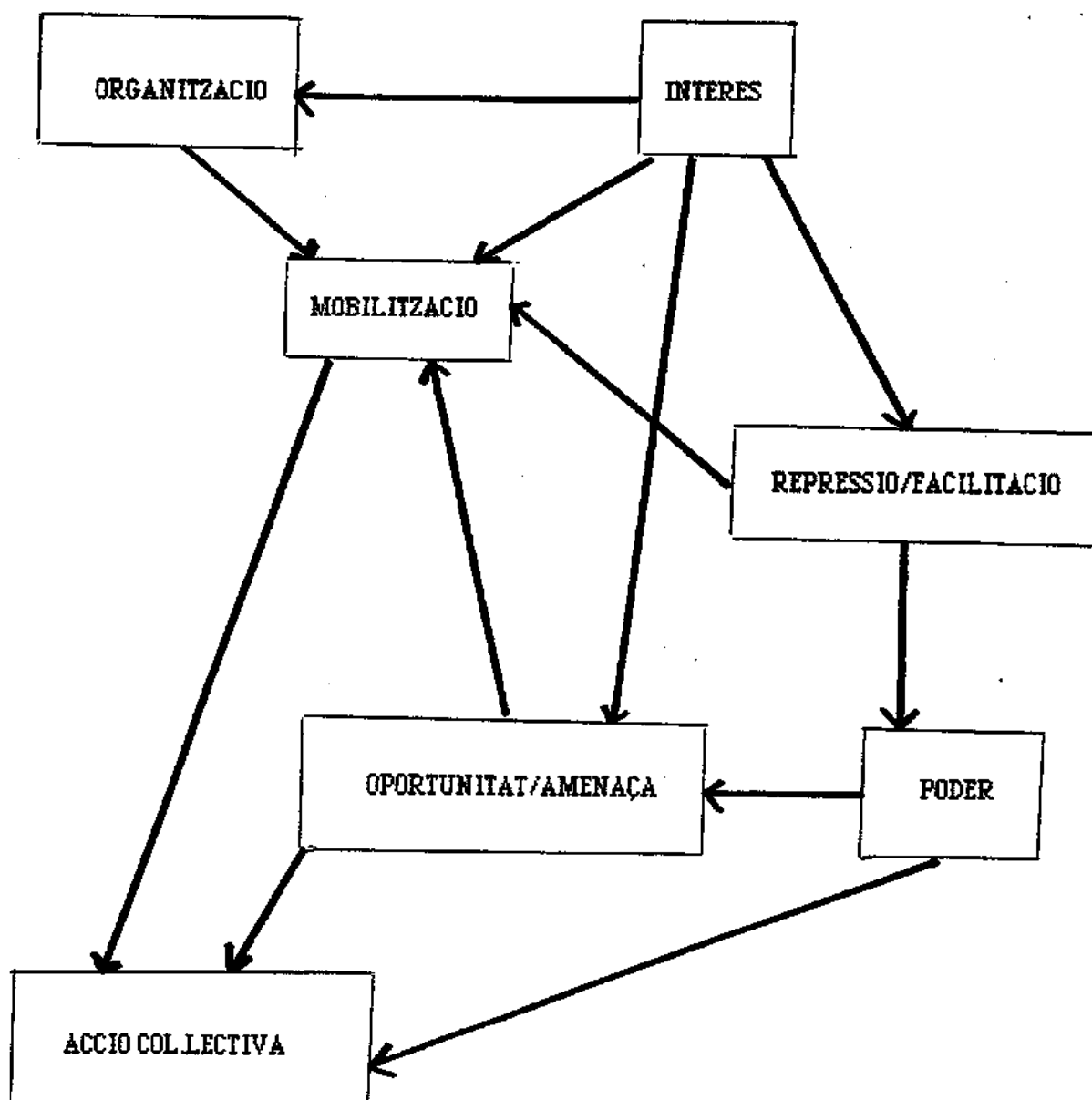
VARIACIO EN EL CANVI ANTICIPAT PEL QUE FA A LA REALITZACIO D'INTERESSOS

El diagrama suggereix que la intensitat de l'acció col·lectiva s'eleva més ràpidament com a conseqüència o funció d'una amenaça que com a funció d'una oportunitat. En el costat de l'amenaça, l'acció col·lectiva s'eleva fins al màxim que permet el nivell de mobilització de l'OAC en qüestió, molt abans del punt en què l'amenaça implica aniquilació: «Com més llarg el període de temps considerat, més gran l'asimetria. Considerant un període més llarg, la mobilització defensiva en resposta a les amenaces tendeix a acumular el seu efecte amb més rapidesa que la mobilització ofensiva o preparatòria en resposta a una oportunitat». (p. 135)

La representació gràfica d'aquesta segona part del model és d'aquest tipus (p. 99):



I la representació gràfica del conjunt del model de mobilització (p. 56):

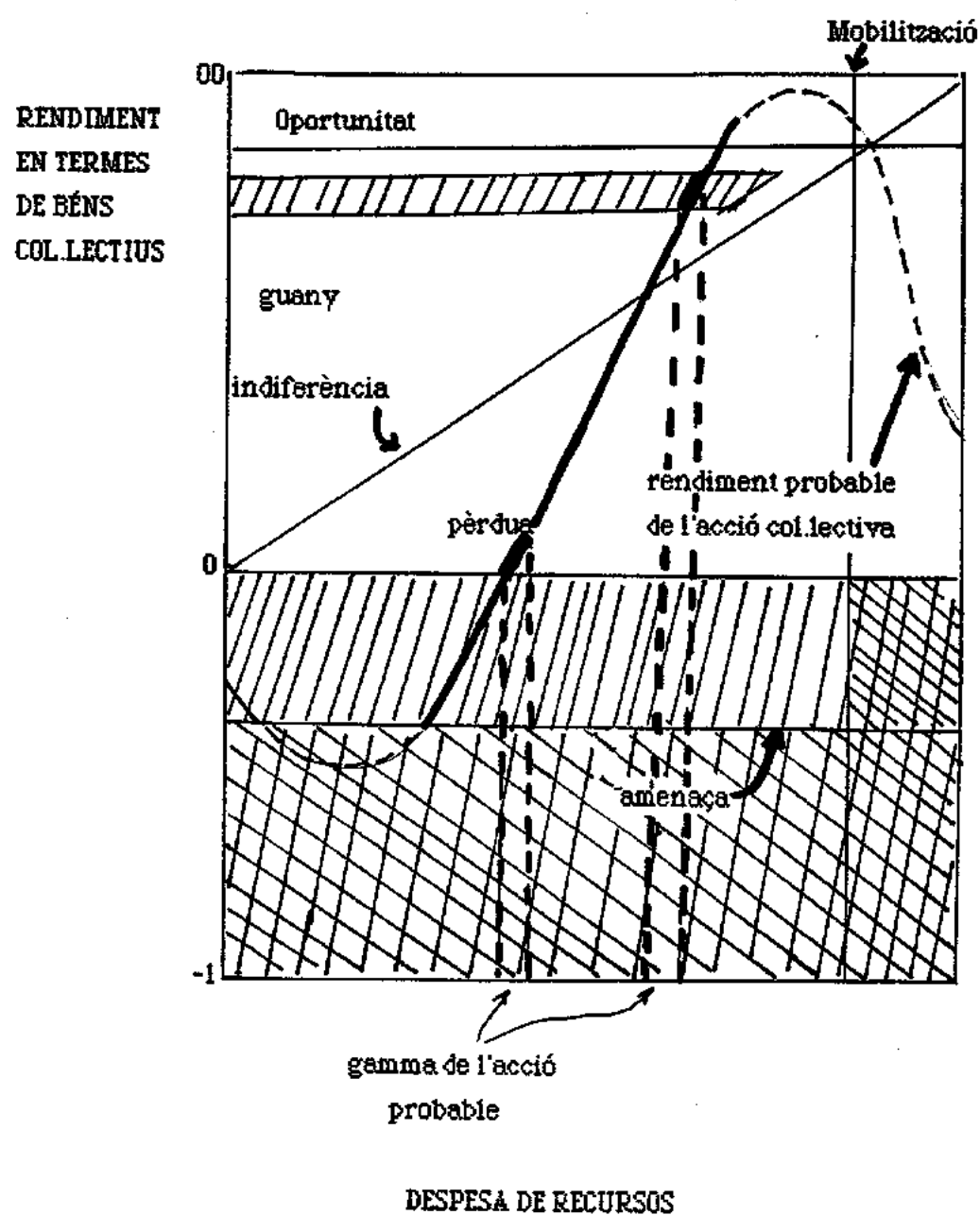


(2.6.3). La interacció entre les dues parts del model

Hem vist ja a la nostra anàlisi prèvia que cap model sensat sobre l'acció col·lectiva pot considerar totes les OAC (els «contendents», en la terminologia de Tilly) com a equivalents. Hi ha tipus d'acció col·lectiva i tipus d'organització de l'acció. Tilly estableix una tipologia en quatre categories de «contendents» (que equivalen a categories de «estratègies de grup», p. 88): «fanàtic» (atribuir un valor extremadament alt a algun bé col·lectiu en termes del recursos necessaris per assolir-lo); «avariciós» (valorar tant els recursos que es posseeixen que difícilment l'actor s'orienta a una acció col·lectiva - despesa de recursos- addicional si no és per raons defensives); «oportunist» (quan l'acció s'orienta sistemàticament a la maximització del rendiment net de l'acció, independentment dels béns col·lectius assolits); i «corrent» (l'objectiu de l'interès es fixa en un conjunt limitat de béns col·lectius al qual es dedica una despesa mínimament necessària de recursos; quan la combinació de mobilització i oportunitat converteix en resultat probable de l'intercanvi una pèrdua neta, la resposta és la inacció).

Tilly aplica el model de mobilització al darrer cas, el dels contendents «corrents», i estableix dues situacions-tipus. En la situació A, l'OAC en qüestió tendeix a produir acció col·lectiva; en la situació B no.

• SITUACIÓ A



El diagrama assenyala:

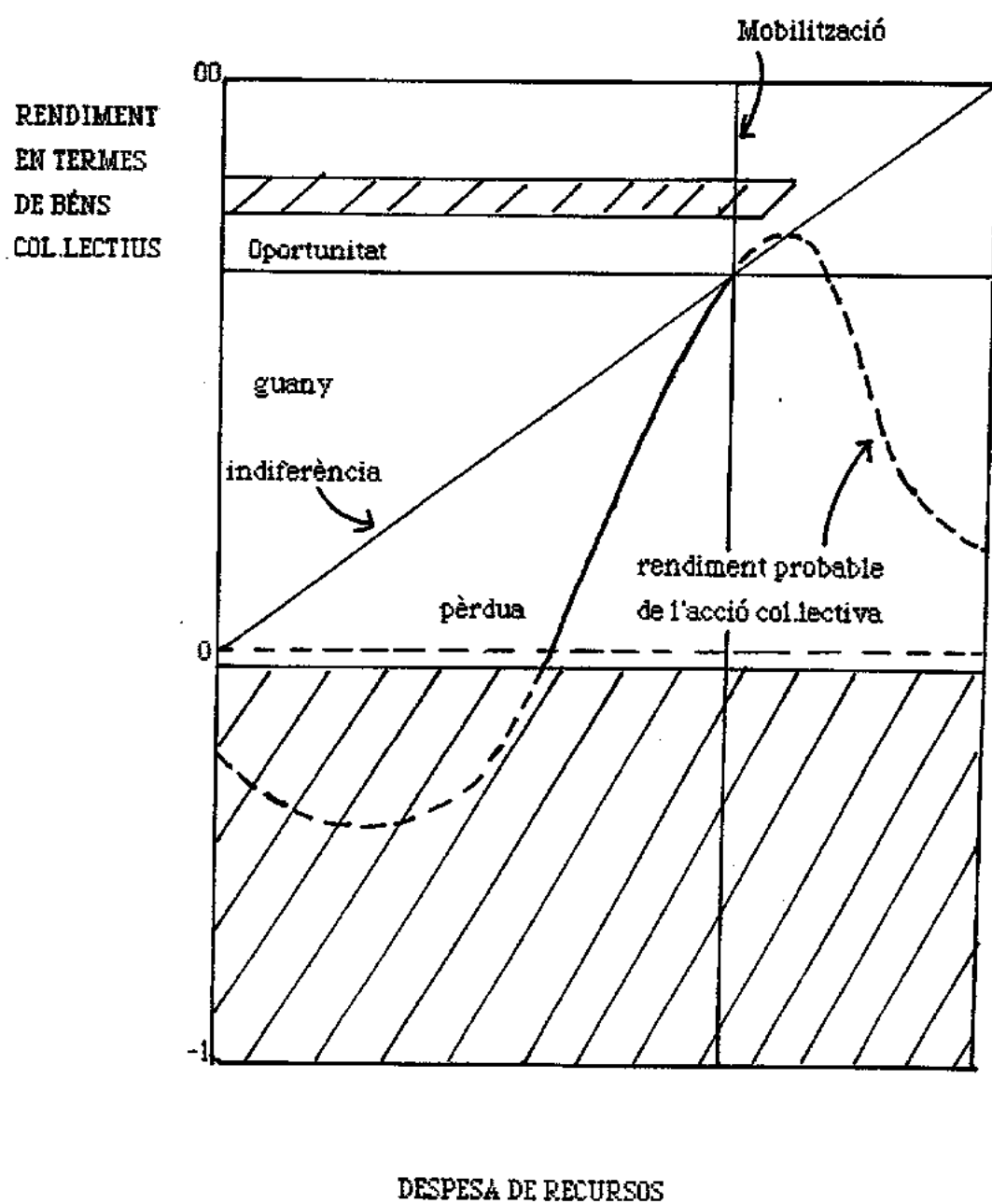
a) Que l'OAC disposa d'incentius significatius per activar una acció col·lectiva: la línia d'oportunitat inclou l'àrea d'interès central del grup, però la línia d'amenaça inclou la possibilitat de pèrdues significatives (però no el -1 de l'extinció total).

b) La tercera restricció sobre l'acció de l'OAC és el nivell de mobilització. Aquí, és prou alt com per permetre l'acció al llarg de la gamma actual d'interessos i oportunitats. Però la figura també indica (corba discontinua a la dreta de la línia de mobilització) que la posició de poder del grup li permet assolir més béns col·lectius si es mobilitza addicionalment. Indica, finalment, un decliu del rendiment del grup si l'acció col·lectiva d'aquest va massa lluny (a causa de la repressió, que no és explícita en el diagrama, malgrat si que ho són els seus efectes en la mesura que un dels factors que donen la seva forma a la corba de rendiment probable de l'acció).

c) El factor «organització» s'expressa en el diagrama a través de l'interès i la mobilització.

d) Pel que fa al factor «poder», «la corba de rendiments probables ens ofereix una síntesi simplificada de l'actual posició de poder del contendent» (p. 139).

e) El conjunt del diagrama suggereix que cal esperar que l'OAC en qüestió s'impliqui en dos tipus d'acció col·lectiva: una de baixa intensitat per contrarestar les amenaces de pèrdua; i una d'alta intensitat per aprofitar les oportunitats de guany.

• SITUACIÓ B

El diagrama mostra ara posicions molt diferents per a les quatre variables principals i una predicció oposada pel que fa l'acció col·lectiva probable de l'OAC:

a) La gamma de béns col·lectius cercats pel contendent es troba per sobre del límit marcat per les oportunitats disponibles. D'altra banda, l'amenaça de pèrdua és lleu. Dit en altres paraules: «no hi ha altres contendents actualment vulnerables a pretensions que ampliarien la realització dels interessos definits d'aquest contendent corrent; difícilment cap altre contendent es troba efectuant amenaces plausibles contra la seva realització actual dels interessos.» (p. 141)

b) La línia de mobilització mostra la capacitat d'aquesta OAC per a l'acció col·lectiva. L'actual nivell de mobilització restringeix l'acció possible a la gamma dins la qual és gairebé segura una pèrdua neta.

c) La corba de rendiments probables és també desfavorable: pràcticament no creua la línia d'indiferència (i on ho fa, és una regió inaccessible atès el sostre de mobilització i, d'altra banda, no arriba a l'àrea dels interessos específics de l'actor); els objectius del grup són «massa alts» per a les seves possibilitats actuals d'acció.

4. El model de mobilització de Tilly és complementari del model de les dues lògiques anterior. Se centra més en la dinàmica de l'acció col·lectiva per se (les formes que aquesta pren en la pràctica), però comparteix una visió de les organitzacions que fan possible aquella com a «sistemes d'activitat» complexos i com «sistemes socials» a petita escala. La limitació del model de mobilització és que, si bé permet estructurar amb rigor -des de la sociologia- l'anàlisi empírica d'una OAC, ho permet fer referint l'observador als determinants de l'acció col·lectiva en el moment de l'acció: és per dir-ho així un model de curt termini.²²⁶ Si comparem els dos models,

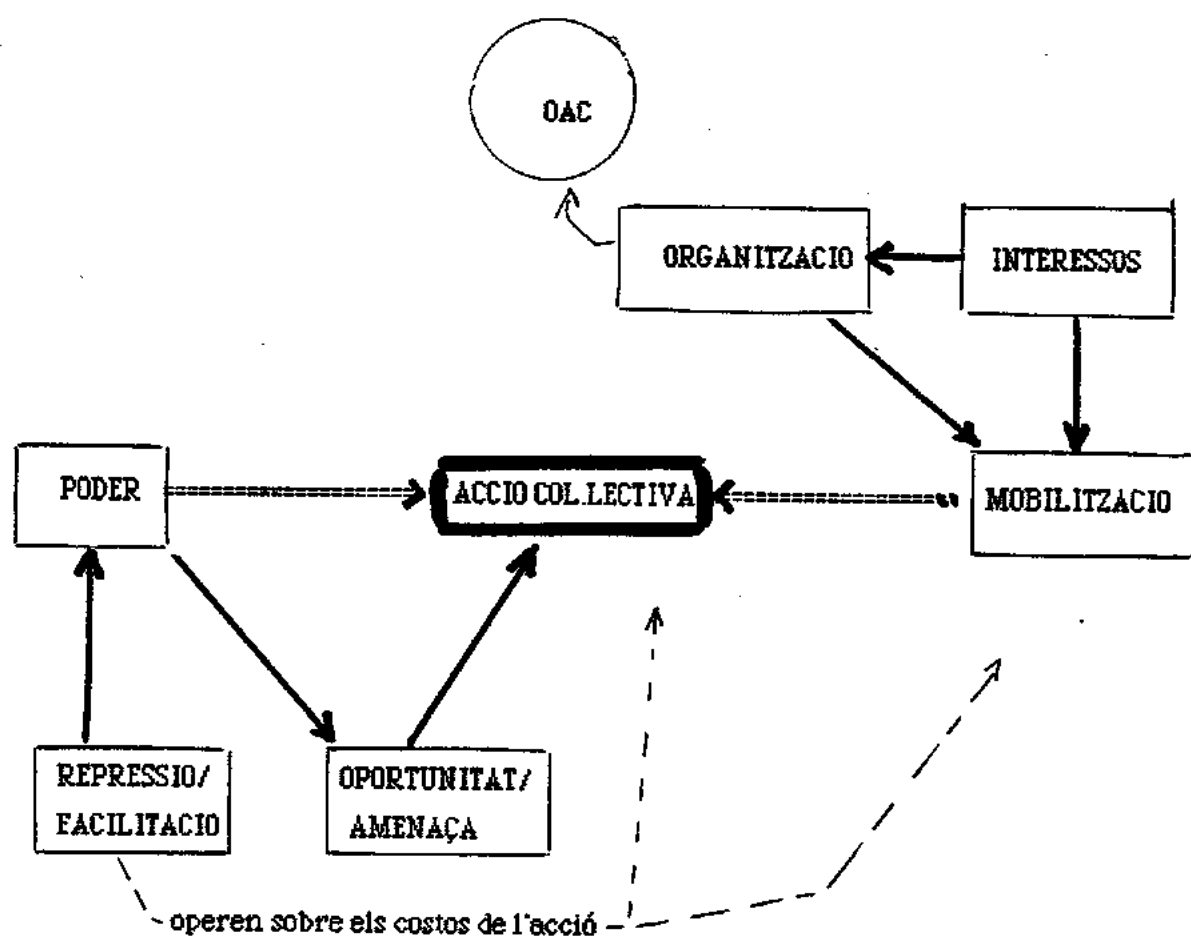
²²⁶ I és en aquest sentit una anàlisi estàtica que presta atenció secundària a la interacció estratègica: «Les persones reals no es troben i actuen col·lectivament. Es troben per fer peticions al Parlament, organitzar campanyes telefòniques, manifestar-se davant l'Ajuntament, atacar els telers mecànics, anar a la vaga. El model abstracte de mobilització que hem utilitzat té moltes virtut però tendeix a enfosquir dos fets fonamentals. Primer, l'acció col·lectiva implica en general interacció amb altres grups específics, inclosos els governs.» (Tilly, 1978:143)

tot i les diferències de focus, l'estructura bàsica del «sistema d'activitat» inherent a una OAC és molt similar, com resumeix el següent diagrama:²²⁷

²²⁷ Aquesta convergència interna, o estructural, dels enfocaments d'Schmitter i Streeck i de Tilly, es pot trobar també en altres de les contribucions destacades. Vegeu per exemple la de J.Q. Wilson (1973), que dedica els capítols 10, 11 i 12 als «processos interns» d'una organització (o lògica de pertinença) i els capítols 13 a 16 als «processos externs» (o lògica d'influència).

model de l'ordre polític
(balanç d'oportunitats i restriccions)

model de la mobilització
(capacitat intrínseca d'actuació)



- contextos externs -

LOGICA D'INFLUENCIA

- contextos interns -

LOGICA DE PERTINENÇA

El diagrama posa en relleu que la millor manera -i més completa- d'analitzar empíricament el «sistema d'activitat» que genera l'acció d'una OAC és considerar aquest, no des de la perspectiva de les motivacions individuals dels participants, o no solament, sinó com un procés social de mobilització de recursos/aplicació de recursos (o, respectivament, lògica de pertinença/lògica d'influència).²²⁸ Aquesta és la percepció bàsica que aplicarem, en les seccions que segueixen, a l'acció sindical desenvolupada per les confederacions de classe.

(VII.3). UNA TEORIA DE LES ORGANITZACIONS D'ACCIÓ COL·LECTIVA

Fins aquí hem centrat conceptualment l'objecte de la nostra anàlisi a aquest capítol (les organitzacions d'acció col·lectiva) i hem revisat els principals enfocaments elaborats per les ciències socials per organitzar adequadament el seu estudi. Hem presentat, finalment, els models més adients al nostre parer per abordar aquest estudi amb garanties des de la sociologia. En aquesta secció, i per concloure el capítol, es tracta ara d'especificar els elements principals que una anàlisi empírica i operacionalitzada de les OAC ha de prendre en compte. Deixem, doncs, els enfocaments (teorització abstracta per orientar apropiadament una interrogació rigorosa i fonamentada) per passar als models operacionals.

Tots els enfocaments presentats aporten conceptes i esquemes concrets amb aquesta finalitat. I també altres contribucions no investigades fins aquí però molt influents (com ara la de Barnard, Granovetter, Pizzorno, etc.). A continuació, utilitzarem com a fil conductor la magnífica presentació de síntesi que fa Knoke (1990) sobre aquesta qüestió i hi insertarem les observacions apropiades per orientar l'anàlisi cap a l'acció sindical, objecte dels capítols finals, de manera que faciliti l'exposició ulterior.

Quatre són les grans zones operacionals d'anàlisi de les OAC, segons proposa Knoke tot sintetitzant el coneixement acumulat dins la

²²⁸ El terme és de Knoke (1990:190), que afegeix: «Una organització d'acció col·lectiva afecta el "policy-making" d'àmbit nacional, primordialment, mitjançant la mobilització dels recursos polítics a la seva disposició per tal d'utilitzar-los per influir les autoritats públiques, les decisions de les quals són centrals per als interessos de l'associació.» Aquest autor, però, no sembla que tregui les conseqüències adequades d'aquesta correcta percepció, ja que la seva obra no desenvolupa l'enfocament de les dues lògiques.

sociologia de l'organització i de l'acció col·lectiva: contextos externs; economia interna; ordre polític intern; i ordre polític extern.

3.1. CONTEXTOS EXTERNS

La noció de «context extern» suggereix que cap OAC actua en un buit: «Totes han d'operar al si d'ambients físics i socio-culturals més amplis que poden afectar el seu estat i les seves actuacions» (1990:52). La idea de partida és, doncs, que el principal actiu -i objectiu- que cerca una OAC, els recursos, s'obtenen dins aquests ambients o marcs exteriors a l'organització.

El «context» es defineix com «tot allò a l'exterior de les fronteres d'una organització que pot afectar els "inputs" i "outputs" d'aquesta» (p. 52). Els «recursos», d'altra banda, configuren les bases del poder social d'una OAC, i es poden definir com «qualsevol medi o facilitat que una organització d'acció col·lectiva troba útil per funcionar» (p. 51). Els contextos externs van des dels canvis poblacionals, passant per les tendències polítiques de la societat global fins a la innovació tecnològica, etc. Els recursos poden ser «instrumentals» (per exemple, les sancions a altres actors): «qualsevol cosa que permet a un actor controlar o aplicar una sanció (positiva o negativa) a un altre actor»; o «infrarecursos» (per exemple, informació o temps disponible per participar): «atributs, circumstàncies o possessions que han de ser presents abans que es pugui activar, o invocar, els recursos instrumentals apropiats».

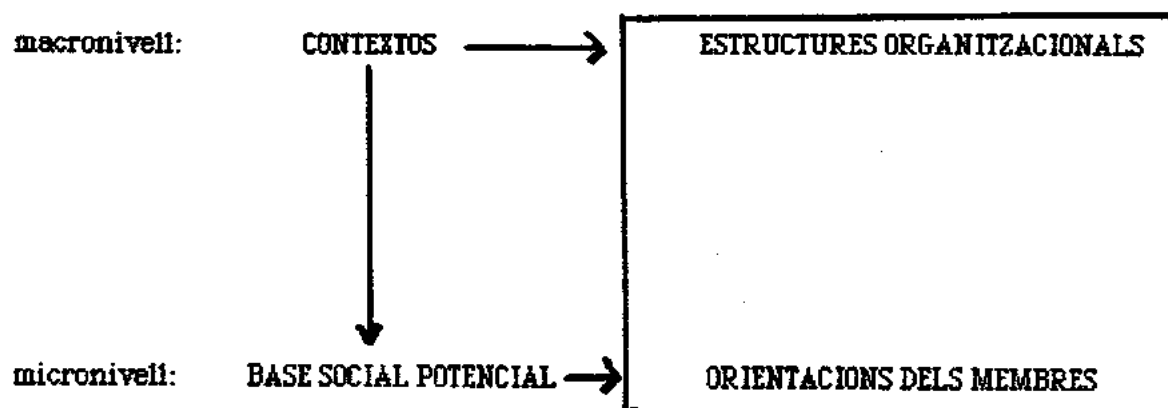
La relació entre aquestes dues variables clau, i la seva importància, procedeix del fet que els contextos externs poden facilitar o, alternativament, constrènyer la capacitat de l'organització per controlar recursos: són fonts de suport extern (p. 219). Per exemple, segons quina sigui la base social potencial d'una organització (un context extern) pot facilitar o restringir la capacitat d'aquesta per obtenir allí el conjunt de membres afiliats (un recurs fonamental) sense la qual no pot funcionar.

Una OAC, en síntesi, es compon de:

- a) un aparell organitzat, compost d'una estructura burocràtica, un conjunt de líders i un conjunt de membres participants;
- b) la seva relació amb uns contextos externs d'on pot obtenir suport;
- c) uns recursos que controla i que li donen una posició de poder social determinada.

Tot això es pot representar gràficament així (p. 53):

RELACIONS ENTRE COMPONENTS EXTERNS I ORGANITZACIONALS D'UNA OAC

3.2. ECONOMIA INTERNA

Aquest concepte refereix a una zona d'anàlisi operacional que té a veure amb el control dels recursos de què disposa l'OAC: l'adquisició i assignació de béns valuosos per a l'activitat (com ara diners, força de treball, identificació psicològica amb l'organització, informació, capacitat experta, legitimació social, capacitat de mobilització, etc.). Els processos interns d'una OAC que estructuraven el control dels recursos són:

a) Els incentius, que s'ofereixen als membres a canvi de la seva participació en alguna tasca organitzacional o la contribució a acumular recursos necessaris per a l'organització.

b) Les metes o objectius col·lectius de l'organització, que sovint funcionen també com incentius a la participació.

c) L'estructura organitzacional, que és la que gestiona el sistema d'incentius i té al seu càrrec el govern intern (que organitza la presa de decisions) i l'administració burocràtica.

Dins la teoria de l'organització, des de Barnard (1968:cap. 11), la qüestió de l'obtenció i el control dels recursos s'associa a l'ús d'incentius per part d'una organització. Un sistema d'incentius es pot definir (Knoke, 1990:55) com «conjunts d'induccions valuades sota el control de l'organització que es proveeixen als participants a canvi de suport i contribucions en forma de recursos per la col·lectivitat».

Barnard (1968:139-141) és el primer analista de les organitzacions que percep i situa correctament la relació entre obtenció de recursos organitzacionals i oferiment d'incentius als participants (o membres de l'organització):²²⁹

«un element essencial de les organitzacions és la disposició de les persones a contribuir al sistema cooperatiu amb els seus esforços individuals. [...] La cessió de les contribucions d'esforços personals que constitueixen les energies de les organitzacions es produeix a causa dels incentius. L'individu és sempre el factor estratègic bàsic en una organització. Independentment de la seva història o les seves obligacions, s'ha d'induir l'individu a cooperar, o no hi haurà cooperació. [...] Per tant, en tot tipus d'organització, la provisió d'incentius adequats esdevé la tasca més definidament destacada de la seva existència. [...]

Més important que això és la distinció entre els aspectes objectius i subjectius dels incentius. Determinats incentius positius, com ara els béns materials i, en cert sentit, el diner, tenen clarament una existència objectiva; i això és cert també d'incentius negatius com ara les hores de treball o les condicions de treball. Donat un individu amb un cert estat mental, amb unes determinades actituds o governat per determinats motius, pot ser induït a contribuir a una organització mitjançant una determinada combinació d'aquests incentius objectius, positius o negatius. No obstant això, sovint és el cas que l'organització no està en condicions d'oferir incentius objectius que serveixin d'inducció per tal estat mental, o tals actituds, o per a una persona governada per tals motius. En aquestes condicions, l'única alternativa disponible consisteix a canviar l'estat mental, o les actituds, o els motius, de manera que els incentius objectius disponibles puguin esdevenir efectius.

Per tant, una organització pot assegurar-se els esforços necessaris per existir, o bé mitjançant les induccions objectives que proporciona, o bé transformant els estats mentals. Em sembla improbable que cap organització pugui existir en termes pràctics si no fa servir els dos mètodes combinats. En certes organitzacions, l'èmfasi es col·loca en oferir incentius objectius (això és cert de la majoria de les organitzacions industrials); en

²²⁹ Aquest plantejament de Barnard reforça la idea que ja hem avançat que tota organització formal -i en concret, les organitzacions d'acció col·lectiva en sentit fort- han de ser estudiades com a sistemes d'activitat tancats amb una lògica central de natura instrumental: l'intercanvi, sigui de béns materials, diners o disposicions psicològiques, és la base de la seva existència.

altres, predomina l'èmfasi sobre l'estat mental (això és cert de la majoria d'organitzacions patriòtiques o religioses).

Als processos de provisió d'incentius objectius els anomenarem "el mètode dels incentius"; i als processos de transformació de les actituds subjectives, "el mètode de la persuasió".»

Les classes d'incentius ofertats per les OAC són molt variades, però una tipologia apropiada té la utilitat potencial, a efectes analítics, de permetre distingir entre tipus d'organitzacions i d'acció col·lectiva que, al seu torn, permeten distingir entre orientacions estratègiques en funció del sistema d'incentius emprat. Una tipologia d'aquest tipus permet també posar en relació els incentius organitzacionals i les motivacions individuals dels membres. Mencionarem a continuació dues de les tipologies més influents. Knoke (1990:55 i ss.) distingeix tres tipus genèrics d'incentius:

a) Utilitaris: béns privats en forma de serveis directes als membres que són consumits sobre bases individuals; s'adrecen especialment a motivacions individuals relacionades amb la tria racional.

b) Socials: activitats recreatives i socials accessibles únicament als membres afiliats; s'adrecen a motivacions individuals relacionades amb vincles afectius.

c) Normatius: béns públics, principalment, que exigeixen esforços col·lectius per tal d'influir sobre el «*policy-making*» públic; atreuen sobretot els membres predisposats vers la conformitat normativa.

Clark i Wilson (1961:134 i ss.), per la seva banda, estableixen una útil tipologia d'incentius que, a diferència de la de Knoke citada (més orientada a posar en relació incentius i motivació individual a l'acció col·lectiva), se centra en la relació entre incentius i tipus d'organització. Aquests autors proposen tres categories d'incentius:

a) Materials: gratificacions que tenen un valor monetari o que, si no el tenen directament, es poden traduir fàcilment a gratificacions monetàries. Les associacions els incentius centrals de les quals són d'aquest tipus són «organitzacions utilitàries»: els sindicats, que cerquen beneficis salarials i d'altre tipus per als treballadors organitzats; les associacions de

rehabilitació urbana, que cerquen incrementar el valor de les propietats dels associats; o les associacions de contribuents, que cerquen disminuir la tributació fiscal dels membres.

b) **Solidaris:**²³⁰ gratificacions intangibles (sense valor monetari, directe o indirecte) derivades de l'acte mateix d'associar-se: activitats socials, identificació, sentit de pertinença al grup, preservació de distincions socials, etc. Malgrat els objectius o les metes organitzacionals mai poden ser totalment indiferents per als membres, una característica comuna de les «organitzacions solidàries» (les que utilitzen centralment aquests incentius) és que les gratificacions solidàries esmentades tendeixen a independitzar-se dels objectius formals de l'associació: associacions caritatives, religioses, de suport a un hospital o dedicades a la sociabilitat.

c) **Intencionals:** gratificacions intangibles però que deriven dels objectius formals de l'associació més que del simple acte d'associar-se: el sistema d'objectius organitzacionals està estretament imbricat en el sistema d'incentius; instàncies d'aquestes «organitzacions intencionals» són les associacions de caràcter ideològic, les quals s'orienten al control dels assumptes públics o la vida política, una associació ecologista, etc.

Els objectius o metes organitzacionals es poden definir (Knocke, 1990:56) com «concepcions d'estats finals desitjats cap als quals l'organització i els seus participants orienten les seves accions». La seva centralitat en l'activitat associativa és òbvia atès que, amb l'excepció parcial de les organitzacions solidàries o socials, en tota OAC, i en general en tota organització, els objectius formals constitueixen la primera gran anella associativa. Es poden classificar d'acord amb Knocke en tres categories genèriques:

a) Serveis als membres, com ara les activitats socials dels clubs recreatius, l'assessorament fiscal als associats de les organitzacions patronals o els serveis d'ocupació dels col·legis professionals.

²³⁰ Un dels autors, Wilson (1973:33-34), divideix aquests incentius solidaris en dues variants: «incentius de solidaritat específica» i «incentius de solidaritat col·lectiva» per introduir la distinció d'Olson entre béns privats i béns públics. Els de solidaritat específica són incentius intangibles derivats de l'acte d'associar-se que poden discriminar el blanc: ser assignats a uns individus específics o privar-los dels incentius; els de solidaritat col·lectiva corresponen a béns públics i són incentius intangibles, creats per l'acte d'associar-se, però que els ha de gaudir tot un grup si es vol que en gaudexi algú en concret.

b) Legitimació: o admissió en l'ordre polític pertinent; equival a «l'acceptació per part del públic en general i per les organitzacions d'elit pertinents del dret de l'associació a existir i a cercar els assumptes que ha escollit». (p. 56)

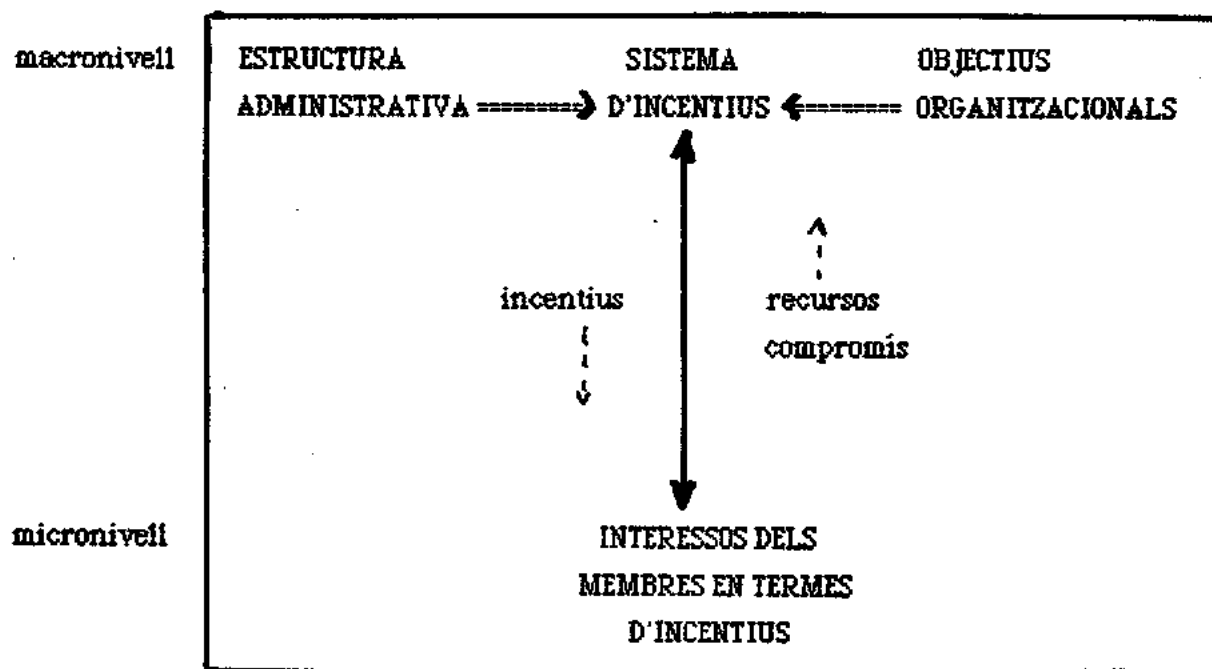
c) Influència sobre les polítiques públiques, com ara, típicament, les activitats de «lobby» a la recerca de recursos públics i avantatges per a la base social de l'organització (afiliats i no afiliats).

Els vincles dins una OAC entre els objectius organitzacionals i el sistema d'incentius ja es veu que no poden ser aleatoris, de manera anàloga, com hem assenyalat, a la relació entre tipus d'incentius emprats i tipus d'organització. Un apartat important d'una teoria de les organitzacions d'acció col·lectiva consisteix a elaborar models en aquesta direcció que possibiliten l'estudi empíric.

L'estructura organitzacional és «una pauta relativament estable de relacions entre posicions socials» on «el contingut particular de les interaccions entre posicions determina la natura de l'estructura» (p. 56). Aquesta estructura té dos grans components: un de govern, per possibilitar la presa ordenada de decisions; i un altre d'administració, o «assignació de rols i regles per conduir els assumptes rutinaris en curs de la col·lectivitat» (id.). L'estructura administrativa, que és la que posa en marxa i controla el sistema d'incentius de l'organització, es compon d'un conjunt d'empleats retribuïts que fan funcionar l'aparell burocràtic.

Les relacions bàsiques entre els components de l'«economia interna» d'una OAC es poden representar així (Knoke, 1990:57):

RELACIONS ENTRE ELS COMPONENTS DE L'ECONOMIA INTERNA

3.3. ORDRE POLÍTIC INTERN

Amb aquest concepte es designa la zona d'anàlisi operacional relacionada amb la presa de decisions dins l'organització; decisions imperatives (és a dir, que obliguen a tots els participants) que acomoden els recursos col·lectius als objectius organitzacionals. Les decisions es reflecteixen en moltes de les accions de l'organització: definició del pressupost i assignació de partides, introducció de nous programes, elecció de càrrecs directius o administratius i les decisions sobre l'acció de l'organització pel que fa a altres actors externs i, específicament (quan és el cas), l'Estat.

Els components que intervenen en la dinàmica de l'ordre polític intern són quatre: estructures de govern; els interessos dels membres pel que fa a les polítiques a seguir; estructura de comunicació sobre polítiques; i la participació activa dels membres en l'acció col·lectiva.

L'estructura de govern és un conjunt de «mitjans per produir i portar a terme decisions col·lectives pel que fa a les polítiques a seguir sobre objectius i assignació de recursos» (p. 59). Si l'estructura administrativa de l'«economia interna», com hem vist, té al seu càrrec la gestió de les rutines diàries de l'organització, l'estructura de govern concentra les decisions

sobre les grans polítiques a seguir; aquesta estructura, per tant, materialitza la distribució de l'autoritat formal, el poder i la influència entre els participants en forma d'òrgans de decisió, regles per agregar les preferències dels membres pel que fa a les polítiques, estatuts, etc. La dicotomia clàssica entre estructures de govern centralitzades i estructures de govern democràtiques permet discernir la mesura en què el poder intern de l'organització és difús, distribuït entre molts centres de la base social, o concentrat en les mans d'uns quans líders: mentre el primer cas capacita els membres per legitimar o constrènyer les accions dels líders com agents del grup, el segon restringeix l'accés dels membres al «*decision-making*» intern.

Si ens situem en el micronivell d'una OAC, un element central que té implicacions en tots els processos de govern intern és les preferències dels membres individuals sobre les polítiques a seguir per l'organització, és a dir, sobre l'acció col·lectiva preferida. Una de les tasques organitzacionals d'importància en una associació amb estructures de govern democràtiques consisteix a establir els mitjans institucionals per captar aquestes preferències individuals dels afiliats: l'agregació d'interessos comença precisament en aquest nivell i es manifesta en una transmissió bidireccional de la informació (molt diferent, per exemple, del que passa en una empresa). L'anàlisi empírica mostra, però, que molt sovint aquesta xarxa institucional per la traslació interna d'informació sobre les preferències no simplement és un flux de baix a dalt; certes grans OAC modernes, com ara les confederacions de treballadors i empresaris estudiades pels analistes del neocorporativisme, es poden concebre simultàniament com mecanismes per crear (o imposar) opinió de dalt a baix.²³¹ Una tendència organitzacional que òbviament s'accentua en presència d'estructures de govern centralitzades. Aquest és el terreny d'un altre component de l'ordre polític intern d'una OAC: l'estructura de comunicació sobre polítiques, el mecanisme institucional intern per agregar les preferències de polítiques des del micronivell al macronivell. En organitzacions de dimensió mitjana i reduïda, molt sovint aquest procés pren la forma d'un intercanvi permanent i no rarament informal: els membres informen els líders sobre les seves preferències i opinions, mentre els líders intenten persuadir els membres individuals que donin suport a les iniciatives que propugnen; en

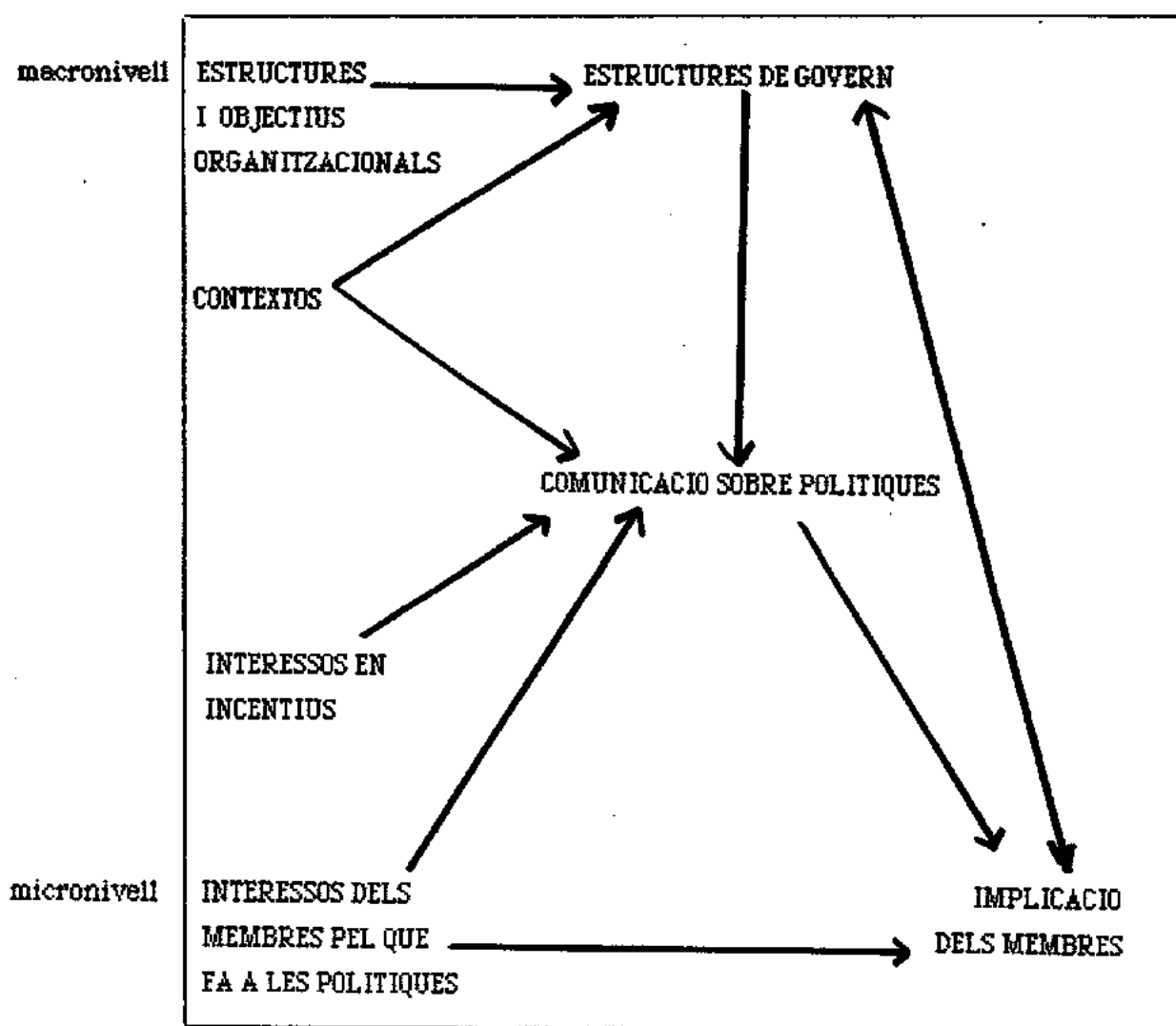
231 Donant lloc a «governos privats» o associacions amb «propietats de govern»: «[L]es associacions d'interessos, malgrat que es van crear originalment com a instruments per representar interessos de grup específics, contra els interessos en conflicte d'altres grups, poden esdevenir -a través del seu funcionament rutinari i l'èxit organitzatiu- mecanismes d'autodisciplina col·lectiva.» (Schmitter i Streeck, 1981:29)

organitzacions de gran dimensió, el procés de comunicació és necessàriament formal i intermediat per òrgans i regles.

Finalment, una funció important de l'ordre polític intern consisteix a estimular la participació dels membres en l'acció col·lectiva, una participació que pot prendre la forma de contribució directa de recursos, la implicació personal, el compromís psicològic estret amb l'organització (la predisposició a actuar) o una combinació dels tres.

Les relacions bàsiques entre els components considerats es poden representar gràficament així (p. 60):

RELACIONS ENTRE ELS COMPONENTS DE L'ORDRE POLITIC INTERN



El diagrama suggereix que hi ha tres factors que afecten de manera directa el nivell de compromís i de participació dels membres

individuals en les activitats de l'organització: les estructures de govern organitzacional, els interessos dels membres relacionats amb les polítiques a seguir, i la comunicació interna relativa a aquests. Factors de macronivell, com ara la burocràcia i els objectius de l'organització, i variables de micronivell com ara els interessos dels membres individuals pel que fa als incentius preferits, afecten la implicació dels membres en l'acció col·lectiva indirectament a través d'aquests processos (Knoke, 1990:61).

3.4. EXCURSUS MODELS OPERACIONALS I TIPUS D'ORGANITZACIÓ

Hem d'interrompre aquesta presentació sintètica dels principals elements -models operacionals- d'una teoria de les organitzacions d'acció col·lectiva per tal de fer una breu disgressió. A l'epígraf primer d'aquesta secció (1. Identificació de l'objecte: les organitzacions d'acció col·lectiva) hem proposat una sèrie de criteris per poder diferenciar les molt variades OAC en uns quans tipus amb l'objecte de facilitar l'anàlisi i, posteriorment, emmarcar-hi millor la lògica de l'acció sindical. Cal que ara analitzem breument l'aplicabilitat d'aquests models segons tipus d'organització.

Els tres models operacionals definits abans (relatius als contextos externs, l'economia interna i l'ordre polític intern) són pertinents per a tots els tipus d'OAC que hem diferenciat anteriorment. El model operacional que resta, l'«ordre polític extern», que tractem a continuació, és no obstant això, exclusiu de les OAC «polítiques», aquelles per a les quals l'acció tendent a influir el «*policy-making*» públic és part substancial de la seva raó de ser. Es tracta de les OAC corresponents a les cel·les 1a i 3a del nostre diagrama anterior (epígraf VII.1.2). En funció de la vinculació entre model operacional i tipus d'OAC, aquest diagrama es pot representar ara així:

DIAGRAMA • DIFERENCIACIÓ DE LES ORGANITZACIONS D'ACCIO COL·LECTIVA SEGONS TIPUS D'ACCIO PRACTICADA I APLICACIÓ DELS MODELS OPERACIONALS

L'acció col·lectiva implica demandes a altres grups

		si	no
L'acció col·lectiva defensa interessos del propi col·lectiu	sí	inclou influència sobre policy-making	no inclou influència sobre policy making
		(1a) lobbying exclusiu coalicions distributives	(1b) grup de demanda exclusiu
	no	(3a) lobbying inclussiu coalicions distributives	(3b) grup de demanda inclussiu
		(2) expressió exclusiva	(4) expressió inclussiva
		assoc. exclus. ← A	assoc. inclu.



organitzacions
polítiques
(grups pressió)

organitzacions
no polítiques
(grups de demanda)

absència d'aparell
organitzatiu estable

associació
expressiva

↑
ordre polític
existen
contexte polític — economia política — ordre polític de govern

3.5. ORDRE POLITIC EXTERN

Aquest concepte refereix a una zona d'anàlisi operacional que té a veure amb l'activitat d'una OAC destinada a influir en contextos externs «productius» (els que generen recursos valuosos per a l'organització, que es corresponen amb els objectius centrals de l'acció col·lectiva, però que no estan controlats per aquella). L'ordre polític extern conté, a efectes analítics, dues parts diferenciades: altres actors polítics que operen en el sistema (els sindicats, per exemple, des del punt de vista de l'acció col·lectiva de les patronals); i els organismes estatals que vertebreren el procés de presa de decisions sobre les polítiques públiques²³² (sobre els quals operen, en el nostre exemple, tant els sindicats com les patronals). Aquesta és la particularitat de les organitzacions que operen en les cel·les 1 i 3 del nostre diagrama anterior: cerquen metes relatives a legitimació, influència sobre altres actors i influència sobre el «*policy-making*» públic que obliguen l'organització a interaccionar amb altres institucions a l'exterior de les seves fronteres. Es tracta d'objectius d'influència externa que obliguen a un procés de mobilització política.

Els components de l'ordre polític extern són cinc: capacitat política de l'organització; procés de mobilització; activitat externa; decisions imperatives (procedents de l'Estat o d'altres OAC); i els actors o «partners» que actuen com a oponents o coaligats.

La capacitat política d'una OAC depèn dels costos organitzatius assignats a posicions internes dedicades al seguiment de l'escena política. Es tracta d'un esforç «expert», dotat normalment de funcionaris dirigits per personal tècnic adequat, que s'orienta a un càlcul permanent de les oportunitats i amenaces que s'obren per a la dinàmica de l'organització. En principi, com més capacitat política té una OAC, més gran és la probabilitat

²³² Que es corresponen, respectivament, als paràmetres D i E del nostre diagrama anterior (vegeu epígraf VII.1.2). L'argumentació de Knoke, erròniament, només considera de forma explícita el darrer cas -influència externa sobre l'Estat. Però el model operacional que ara considerarem comprèn tots dos tipus d'acció col·lectiva. En un exemple: l'acció d'un sindicat per obtenir recursos públics -monetaris- destinats a incrementar el subsidi d'atur i les pensions després d'una vaga general (com la de desembre de 1988 a Espanya) entra en la categoria E anterior; l'acció d'un sindicat destinada a obtenir legislació laboral favorable a la seva base social, en la qual intervé l'Estat però també la confederació patronal, pertany a la mateixa categoria (i la intervenció de la patronal s'ha d'entendre com part de la interacció estratègica amb un oponent); però el mateix sindicat pot arribar a acords directes amb altres actors no estatals (la confederació patronal) que generin recursos valuosos per a la base social (un increment salarial). És aquest darrer cas, que entra en la nostra categoria D, el que no considera suficientment el model de Knoke.

d'orientació estratègica apropiada (relativa als «blancs» on concentrar l'acció col·lectiva -i la forma d'aquesta- i relativa al moment de fer-ho).

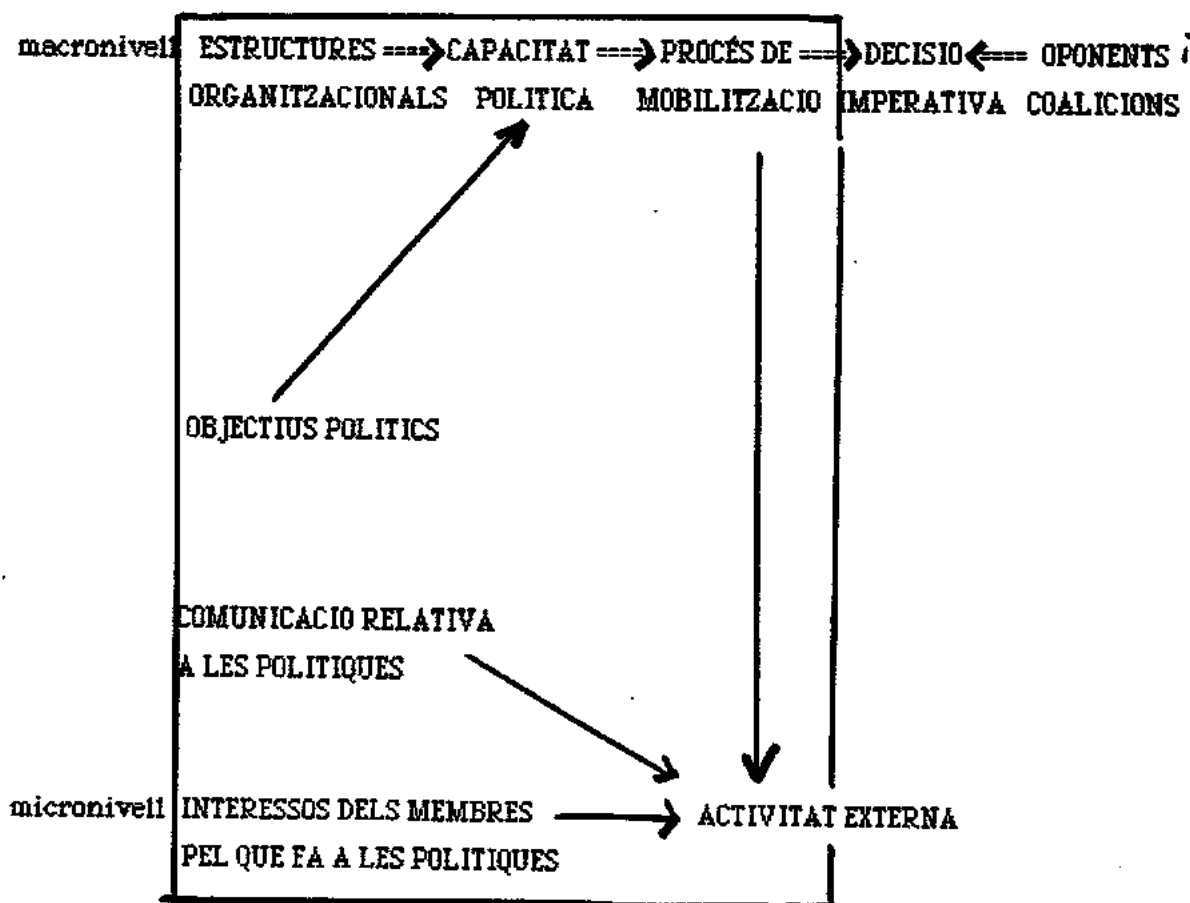
Per transformar la capacitat política potencial -el disseny estratègic- en acció col·lectiva real cal un procés de mobilització, que podem definir, seguint Tilly (1978:69), com «procés mitjançant el qual un grup passa de ser una col·lecció passiva d'individus a ser un participant actiu en la vida pública». El punt clau de la mobilització és que aquesta transformació exigeix dels membres de l'organització una determinació psicològica de suport actiu a una estratègia col·lectiva concreta proposada -i controlada- per la direcció política de l'organització. L'objecte del procés són diversos «blancs» externs de caràcter polític als quals el col·lectiu s'adreça mitjançant campanyes, protestes, manifestacions i altres actes similars de pressió que constitueixen l'activitat externa del grup.

Els «blancs» externs de caràcter polític són les decisions imperatives, o vinculants, que prenen terceres persones o organitzacions que afecten els objectius de l'OAC, la situació dels seus afiliats o la de la seva base social en sentit ampli (afiliats potencials, simpatitzants, etc.). Les autoritats amb capacitat -legitimació i poder- per prendre decisions imperatives són funcionaris públics, parlaments, magistratures, altres actors no estatals (com ara partits, altres organitzacions d'acció col·lectiva, etc.) i àdhuc empreses privades. L'objecte específic de les activitats externes d'una OAC és entrar en el joc d'influències creuades que opera en les decisions imperatives, de manera que contribueixen a donar-los la forma final que prenen.

En la determinació de les decisions vinculants, producte d'aquest joc d'influències creuades, es produeix una interacció en termes d'interessos i poder entre l'OAC en qüestió i un conjunt variable de «partners» que poden operar alternativament com coal·ligats o com oponents.

La representació gràfica de les relacions entre els elements esmentats es pot representar-se així (p. 63):

RELACIONS ENTRE ELS COMPONENTS DE L'ORDRE POLÍTIC EXTERN



3.6. CONCLUSIÓ

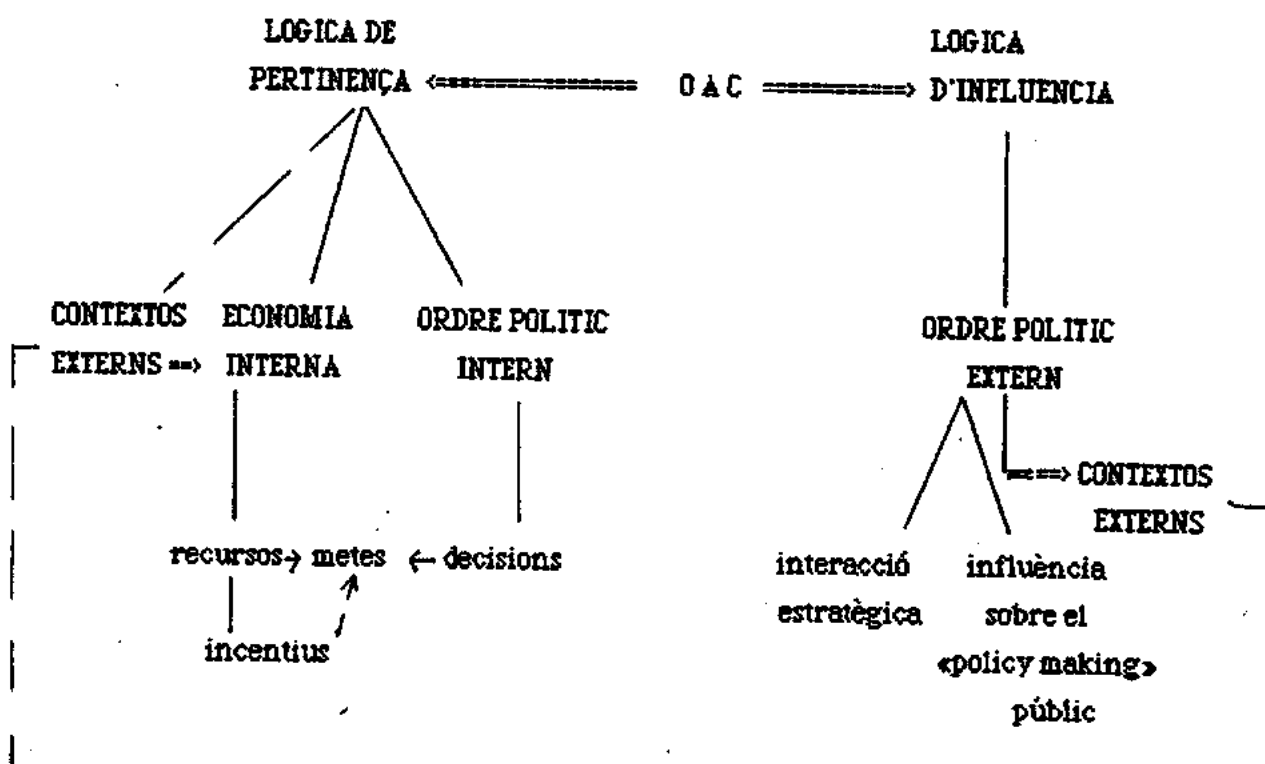
Hem presentat fins aquí, en aquest capítol, una proposta teòrica per a l'anàlisi empírica de les organitzacions d'acció col·lectiva. Amb tres components bàsics:

- Uns criteris teòrics per diferenciar entre tipus d'OAC i entre tipus d'acció col·lectiva, destinats a orientar apropiadament l'objecte d'estudi: no n'hi ha prou de partir de la noció simple -tautològica i no operativa empíricament- que, senzillament, els grups s'organitzen i pressionen per defensar els seus interessos.

b) Un enfocament sociològic per analitzar la «lògica de l'acció col·lectiva»: la consideració de les OAC com a sistemes socials a petita escala i el model de les dues lògiques.

c) Quatre models operacionals destinats a organitzar fonamentadament l'anàlisi empírica d'una OAC. Aquests quatre models s'integren en la perspectiva de les dues lògiques i completen el primer pas teòric per estudiar les organitzacions com a sistemes d'activitat, segons la següent representació gràfica:

LES DUES LOGIQUES DE L'ACCIÓ COL·LECTIVA I ELS MODELS OPERACIONALS



Estem en condicions ara d'entrar a considerar les confederacions sindicals com un cas particular d'organització d'acció col·lectiva. Als tres capítols restants: i) aplicarem els dos esglaons d'anàlisi més general que hem presentat fins aquí (primer, les determinacions de l'estructura social de cara a institucionalitzar certs canals -i certes oportunitats/restriccions- per a l'acció col·lectiva; i, segon, la lògica de les organitzacions d'acció col·lectiva i

l'enfocament sociològic per al seu estudi) al cas particular de l'acció sindical; i ii) sobre la base d'aquest enfocament sociològic, desenvoluparem un model específic per a una anàlisi empírica de les confederacions sindicals. Aquesta proposta es presenta en tres passos que es corresponen a les tres interrogacions centrals que, cara a una anàlisi empírica de l'acció sindical, es desprenen de la nostra presentació prèvia:

1. Si considerem una confederació sindical com un sistema social a petita escala, ¿com s'estructura de manera ideal-típica la seva activitat?

El capítol VIII, va dirigit a elaborar un model que permeti comprendre «què fan» aquestes organitzacions, és a dir, quina és la seva activitat (acció sindical) habitual i distintiva: com estructuren típicament (de manera que és això, finalment, allò que les caracteritza) els processos d'interacció amb l'entorn social i la seva activitat com a organitzacions. Es tracta, en una paraula, de definir en què consisteix l'acció sindical d'una confederació en les condicions prescrites des d'una perspectiva estàtica: allò que ens interessarà en aquesta primera part és descriure el joc de problemes organitzacionals i relacions amb l'entorn més immediat d'una confederació que finalment s'expressen com acció sindical. El que es proposa, en síntesi, és establir l'estructura típica de l'acció sindical considerada com un sistema d'activitat: el «procés social de mobilització de recursos/assignació de recursos», per utilitzar la fórmula de Knoke citada abans.

2. ¿Com cerca els seus objectius organitzacionals el sistema d'activitat configurat al voltant d'una confederació sindical?

El segon pas, corresponent al capítol IX, tracta de determinar en canvi com persegueixen aquestes organitzacions els seus objectius estratègics als quals serveix l'acció sindical en els entorns o contextos. El problema a dilucidar aquí en relació a aquestes confederacions és la manera com obtenen els recursos per assolir els seus objectius organitzacionals; no ens preocuparà per tant «què fan» (capítol VIII) sinó «com ho fan». Aquesta segona perspectiva, finalment, és la que permet establir pautes d'explicació dels canvis estratègics de les grans confederacions de classe. La perspectiva d'aquesta part és, a diferència de l'anterior, dinàmica perquè posa en relació mútua els components estàtics del model anterior.

3. En una visió temporal, que implica considerar les transformacions en els entorns, quin es el procés típic d'acomodació entre objectius estratègics i acció sindical?

La tercera part del model (capítol X), finalment, introdueix el factor temps. L'objectiu aquí és posar en relació els dos models previs des d'una perspectiva històrica i en funció de les oportunitats i restriccions que els contextos canviants de l'acció sindical estableixen per a aquesta. El procés central en aquest punt per a les organitzacions sindicals és l'acomodació permanent -a través de l'acció sindical- entre metes organitzacionals (fixades) i condicions (transformades) de l'entorn. Per a tal fi, s'apunten unes pautes teòriques que permetin anticipar tendències i proposar bases d'explicació fonamentades pel que fa a l'adaptació contínua que, a la pràctica, es produeix entre aquestes dues variables.

**(VIII). LA INTERACCIÓ AMB L'ENTORN: «QUÈ FAN» LES
ORGANITZACIONS SINDICALS**

Com hem assenyalat, l'objecte d'aquest capítol és establir de manera operacional (mitjançant un model teòric que possibiliti la recerca empírica) en què consisteix el procés social de mobilització i assignació de recursos a què dona lloc l'activitat d'una confederació sindical.

Partim d'una concepció teòrica, recordem-ho: considerem els sindicats com sistemes socials a petita escala; creats sobre tot per assolir objectius instrumentals (l'activitat generada s'orienta a uns fins); i que, per fer-ho, desenvolupen conjunts d'accions adreçades a cada un dels components, o terrenys, del sistema (interns o externs). Anomenem aquests terrenys «contextos» de l'acció generada per l'associació.

Hem fet ja esment (capítol VII) de la noció tradicional de «context» en teoria de l'organització: «Tot allò a l'exterior de les fronteres d'una organització que pot afectar els "inputs" i "outputs" d'aquesta» (Knoke, 1990:52). Aquí, ampliem aquesta noció i l'apliquem al cas de les confederacions sindicals; des d'aquesta perspectiva, definim els contextos de l'acció sindical com:

- aquelles esferes del propi sistema organitzatiu i de l'activitat social, política i econòmica de l'entorn;
- on el sindicat ha d'intervenir per estar en condicions de desenvolupar l'acció sindical i assolir els objectius organitzacionals, atès que la seva variació afecta l'efectivitat de l'acció i dels objectius;
- de les quals ineludiblement ha d'ocupar-se -i preocupar-se- en tant que organització que vol perdurar;
- que requereixen de l'organització la dedicació permanent d'una part substantiva del treball especialitzat que es produeix al si de l'aparell burocràtic;
- i que exigeixen de l'organització «conducta estratègica»: orientacions planificades i intencionals d'acció -per contraposició a l'acció erràtica- destinades a assolir els objectius organitzacionals.

Com subratllen J. Thompson i W. McEwen (1986:165) pel que fa a la importància dels contextos per a l'acció col·lectiva: «Una de les exigències per la supervivència [d'una organització] sembla ser la capacitat d'aprendre dels entorns, de manera prou precisa i ràpida, per possibilitar els ajustos organitzacionals a temps per evitar l'extinció. Des d'una perspectiva més positiva, per a una organització esdevé important el

calibrar la quantitat de fonts de suport que poden ser mobilitzades de cara a un objectiu, i el definir una estratègia per a la seva mobilització. La competència, la negociació, la cooptació i la coalició constitueixen procediments diversos per obtenir suport procedent de l'entorn de l'organització; la selecció d'un o més d'aquests elements és un problema estratègic. [...] Per tant, establir la interacció en la forma apropiada amb les moltes parts rellevants de l'entorn de l'organització pot esdevenir una consideració organitzacional de primera importància en una societat complexa.»

Les dues lògiques (de pertinença i d'influència) que hem considerat al capítol VII són les que articulen el sistema d'activitat de les organitzacions -com les OAC- que sorgeixen per assolir fins instrumentals. Mitjançant el desenvolupament d'aquest esquema teòric de les dues lògiques, el que cerquem és establir els mecanismes d'acumulació de recursos que, via organització, permeten incrementar el poder social d'un grup (els treballadors organitzats).²³³ La nostra proposta, a continuació, és que el potencial associatiu i l'acció col·lectiva de les confederacions sindicals s'expressa i estructura al voltant d'aquestes dues lògiques bàsiques i es manifesta en sis contextos d'acció.

La primera lògica, o «lògica de pertinença», coincideix amb el procés de mobilització de recursos de la fórmula de Knoke i té a veure amb el conjunt de processos mitjançant els quals una confederació sindical, primer, es converteix en un aparell estable amb capacitat per actuar com a agent col·lectiu i, segon, estableix vincles estables amb una base social definida.

El primer dels dos processos és el propi de tota organització d'acció col·lectiva segons els termes examinats més amunt (capítol VII) com «economia interna» i «ordre polític intern»: l'organització defineix uns objectius estratègics, posa en marxa una estructura administrativa, estableix uns canals de comunicació interns i uns procediments per a la

²³³ Offe i Wiesensthal (1980:72) convergeixen en aquesta forma d'anàlisi pel que fa als sindicats i les patronals i ho expliquen així: el que pretenem és «analitzar les diferents funcions que juga per als treballadors i per al capital la pràctica de l'associació formal i, més específicament, determinar de quina manera cada un d'ambdós aconsegueix guanyar poder mitjançant l'organització. Una anàlisi com aquesta requereix més que simplement fixar-se en el procés d'organització mateix. Allò que es necessita, addicionalment, és fixar-se en els trets específics d'allò que, en termes d'anàlisi organitzacional, pot anomenar-se els factors d'"input" (és a dir, què és allò que s'ha d'organitzar) i la natura dels "outputs", és a dir, les condicions d'èxit estratègic que s'han de trobar en els contextos de les organitzacions. Aquests factors contextuais es conceben aquí com els determinants principals de les estructures i pràctiques que configuren el procés intern dels dos tipus d'organització».

presa de decisions. El segon dels dos processos té a veure, en canvi, amb la identificació de la base social (el conjunt de treballadors o el sector d'aquests a qui s'adreça), l'establiment d'un vincle permanent amb ella i l'assoliment d'una capacitat organitzacional de representar els interessos d'aquesta base i, també, simètricament, de produir conformitat entre els membres d'aquesta base pel que fa a les decisions col·lectives. Aquests processos dirigits a existir com organització -i ser cada cop més eficient i sòlida- i a representar a un col·lectiu social definit que accepta la seva autoritat configuren la «lògica de pertinença» d'una confederació sindical. És la condició necessària però no suficient per a l'existència social d'un sindicat que respon a la fórmula d'Offe citada: «per a ser influent, l'organització ha de ser forta».

A efectes analítics, una vegada una organització sindical d'aquest tipus «existeix socialment», s'inicia un segon conjunt de processos, o «lògica d'influència», coincidents amb el mecanisme d'assignació de recursos de Knoke, la finalitat dels quals és representar activament els interessos de la base social dins els entorns exteriors propis de l'activitat sindical i extreure d'aquesta interacció un conjunt de recursos que satisfacin tals interessos. Això és el que normalment s'entén per «acció sindical» i correspon a l'«ordre polític extern», segons l'anàlisi del capítol VII. És un procés que complementa el primer i constitueix la condició suficient -quan es produeix amb un grau raonable d'eficiència- per a l'existència social de l'organització: «per ser forta, l'organització ha de ser influent» (Offe).

VIII.1. LA Lògica DE PERTINENÇA DE LES ORGANITZACIONS SINDICALS

Els dos contextos de l'activitat de l'organització propis de la lògica de pertinença són «interns» perquè no escapen al terreny més pròxim, que envolta l'organització. El primer és l'àmbit de l'organització mateixa, l'«aparell», que ha de constituir-se, persistir i ser eficient. El segon, la base social que representa o pretén representar: el conjunt de treballadors o el sector d'aquest a qui s'adreça.

Les organitzacions sindicals són en termes generals «producte» del moviment obrer, en el sentit que hi ha pocs altres casos històrics on sigui tan òbvia la connexió entre definició d'interessos i creació d'una

organització col·lectiva. Hobsbawm (1962:248) ho expressa així per a la fase primigènia:²³⁴

«El moviment obrer va donar una resposta al plany dels pobres. Aquesta no ha de confondre's amb el simple rebuig col·lectiu contra la privació intolerable, que es dona a través de tot el registre històric, ni tan sols amb la pràctica de la vaga i altres formes de militància que s'han convertit en característiques dels treballadors. Aquestes formes tenen també una història que es remunta més enllà de la revolució industrial. El component nou del moviment obrer de principi del segle XIX és la consciència de classe i l'ambició de classe. Els "pobres" deixaven d'enfrontar-se als "rics". Una classe específica, la classe dels treballadors [...] s'enfrontava a una altra, la dels empresaris o capitalistes. La Revolució francesa va donar confiança a aquesta nova classe; la revolució industrial va estampar-hi la necessitat d'una mobilització permanent. No es podia assolir una forma decent de vida només per mitjà de la protesta ocasional [...] Això demanava, ben al contrari, una vigilància permanent, una organització i una activitat per part del "moviment"».

La idea central és que el sindicat neix com institució de la cultura dels treballadors industrials. Però també com efecte de la consciència d'una classe, com hi insisteix Thompson (1964:9-10, cursives nostres):

«L'experiència de classe està majoritàriament determinada per les relacions productives en les quals neixen els homes (o en les quals entren involuntàriament). La consciència de classe és la forma en què aquestes experiències són tractades en termes culturals: incorporades a tradicions, sistemes de valors, idees i formes institucionals. Si l'experiència apareix com determinada, la consciència de classe no.»

Malgrat aquests nexos tan estrets amb una classe, els sindicats són també institucions instrumentals amb unes tasques i metes ben definides, de manera que la seva supervivència dependrà de la capacitat de l'acció sindical per materialitzar els objectius que són la seva raó de ser.²³⁵ Per fer-ho, el gran problema organitzatiu d'un sindicat de classe és establir

²³⁴ En una reflexió transcrita parcialment al capítol IV.

²³⁵ El més important, com expliquem més avall, millorar les condicions dels treballadors en el mercat de treball.

mecanismes institucionals que facin practicables els objectius instrumentals; i el gran recurs amb què compten, la seva capacitat per mantenir una base social estable que respatlli les decisions col·lectives i assumeixi les iniciatives de l'organització. Els sindicats han d'estar en condicions respecte de la seva base social, o bé d'«aconseguir suport mitjançant mesures coactives», o bé d'«obtenir conformitat» per a les seves accions (Lange et al., 1982:220). Allò que s'acostuma a produir pràcticament, en condicions normals, és una combinació d'ambdues coses.

La interacció entre el sindicat, aparell organitzatiu amb metes instrumentals, i la seva base social, conjunt heterogeni de treballadors amb interessos individuals i de grup que poden ser molt diferents entre si, es pot concebre profitosament com un conjunt d'intercanvis:

Base social**Organització sindical**

(a)

Presenta interessos diversos estratificats per grups. Són relativament homogenis i no entren en conflicte extrem entre si, però no idèntics i, per tant, subjectes a algun tipus de conflicte intern.

→ «Processa» els interessos estratificats o sectorials i els intermedia tot produint una mena de vector d'interès conjunt (del conjunt seleccionat com a base social efectiva: com més àmplia és aquesta, més diversitat d'interessos a intermediar).

(b)

Presenta un conjunt d'interessos (alguns, centrals, altament homogenis: els derivats de la condició comuna de treballadors assalariats) que necessiten de representació social directa. (La representació indirecta és cada cop més, en societats avançades, patrimoni de partits de masses d'orientació socialdemòcrata.)

→ Representa socialment de forma directa (per això pot parlar-se de «sindicats de classe») aquest conjunt d'interessos.

Adicionalment, en el procés:

i) també contribueix a conformar-los:

i.1) col·laborant a definir-los col·lectivament (sovint com a protagonista)²³⁶.

i.2) col·laborant a mantenir i a vegades aprofundir el nivell de consciència de l'experiència de classe (tradicions, memòria col·lectiva, etc.).

ii) reclama conformitat de la base amb les decisions de l'organització (en especial pel que fa al compliment dels acords negociats amb tercers).

²³⁶ Aquesta és la convincent argumentació d'Offe i Wiesensthal (1980).

(c)

Posseeix un «estoc» de recursos que per a ser materialitzats com acció col·lectiva demanen la intervenció d'algun tipus de forma organitzativa. Aquests recursos son:

i) materials

ii) morals:

ii.1) estats psicològics d'orientació col·lectiva (com ara solidaritat, disciplina de grup, etc.);

ii.2) disposicions per a l'acció (mobilitzacions, vagues, etc.).

-> Capta recursos materials per al funcionament de l'aparell; també, ocasionalment, recursos humans en forma de treball no retribuït per part del sector militant de la base social.

Activa selectivament els recursos morals de la base en funció de metes estratègiques i la seva activitat com actor col·lectiu. Les apelacions a l'acció serveixen també per reforçar el procés (b.i) anterior. Aquests processos assenyalen l'existència d'una mena de «segregació social d'interessos»²³⁷. En aquest terreny, un sindicat contribueix a conformar, no solament els interessos de la base, sino també els recursos morals d'aquesta.

²³⁷ La «pauta dialògica» que proposen Offé i Wiesenthal (1980).

El que hem exposat es pot sintetitzar analíticament propoſant l'existència, entre organització sindical i base social, de dos circuits d'intercanvi. Primer circuit: l'organització proveeix la base social de certs béns col·lectius (que satisfan necessitats compartides pel grup), béns públics (que satisfan interessos del grup però també d'individus que no formen part d'aquest) i béns privats (incentius que satisfan interessos individuals no compartibles). «A canvi»,²³⁸ obté el suport de la base social, que s'expressa com disponibilitat dels recursos que aquesta acumula (materials i morals).

Segon circuit: producte de la disposició asimètrica en el terreny de les relacions laborals entre treball i capital (capítols III i IV), la força de treball té uns interessos de classe²³⁹ que necessiten, primer algun tipus de processament (acomodació interna i homogeneïtzació) i, segonament, veu; el sindicat assumeix el paper de la representació i, en el procés, com a conseqüència de l'efecte de «desplaçament de metes» (Merton), una funció de dominació o control sobre la base social.

Pel que fa a la lògica de pertinença, com han mostrat Offe i Wiesenſthal (1980), per als sindicats i la força de treball el problema de l'organització, presenta una dimensió única: en ser simultàniament un problema de definició d'una identitat col·lectiva en un context dominat per valors antitètics, no es resol en termes estrictament utilitaris i de cost-benefici individual (la perspectiva olsoniana).²⁴⁰ D'altra banda, el que sí

²³⁸ La frase s'expressa entre cometes perquè, tal com s'ha suggerit, l'intercanvi entre sindicats i treballadors no presenta al nostre parer, dintre de certs límits, la base estrictament utilitària que es dona en altres tipus d'organitzacions i interessos. El procés d'intercanvi que es produeix entre sindicat i treballadors en el terreny de la lògica de pertinença es produeix entre dues entitats que són només relativament independents entre si. Vegeu també la nota següent.

²³⁹ Per a un qüestionament intel·ligent d'aquesta noció, vegeu Crouch (1988:40-41) i (1982:36-37, 130-132).

²⁴⁰ Si el procés d'intercanvi que es produeix entre sindicat i treballadors en el terreny de la lògica de pertinença es produeix entre dues entitats que són només relativament independents entre si, aleshores és aquest el punt cabdal que no capta adequadament la lògica olsoniana de l'acció col·lectiva: la xarxa cultural de la força de treball que els sindicats contribueixen decisivament a mantenir es pot concebre com un bé col·lectiu al qual els treballadors individuals poden estar interessats a contribuir-hi. Aquest és un fenomen documentat de forma recurrent pels historiadors del moviment obrer; malgrat que operi especialment en períodes de militància dels treballadors, és present en alguna mesura en tot tipus de situació laboral. Hobsbawm (1962:251-252), per exemple, es refereix a les situacions de militància del «nou proletariat» del segle XIX així: «mantenien la unitat no pel simple fet de ser pobres en el mateix lloc, sinó pel fet que treballar junts en grans quantitats, cooperar en el treball, fer-se costat els uns als altres, constituïa la seva pròpia vida. La solidaritat sense fissures era la seva única arma, perquè només d'aquesta manera podien mostrar el seu únic però decisiu actiu, la indispensabilitat col·lectiva». Una de les raons de ser de la cultura o cultures obreres és precisament expressar -i reforçar- aquesta solidaritat sense fissures; i un subproducte de tal funció, mantenir un grau raonable de cohesió entre la base social i entre aquesta i les institucions de la classe, els sindicats en primer terme. Olson (1971:68 i ss.) mateix explica que el fet que els sindicats, universalment, recorrin amb

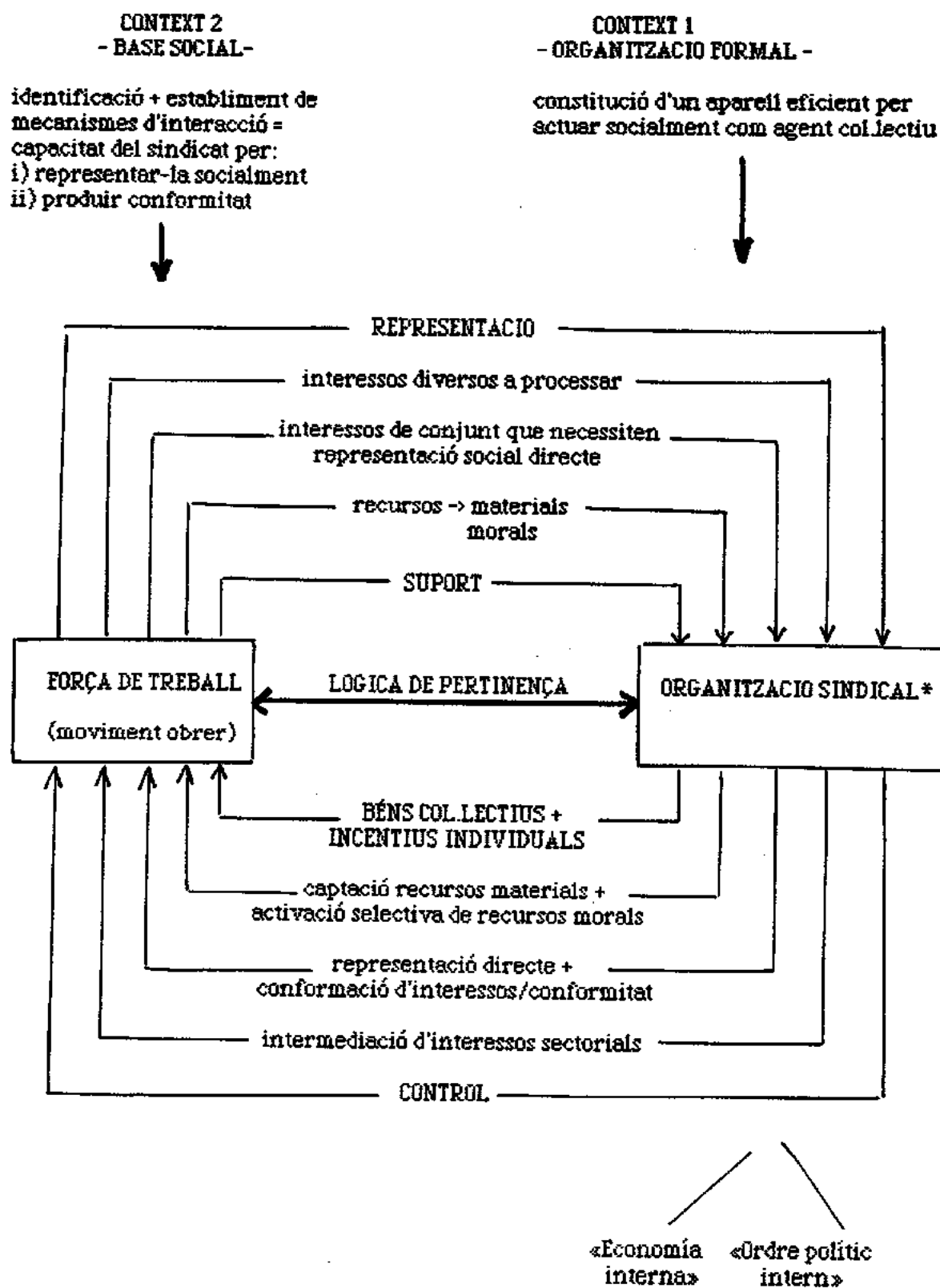
tenen en comú els sindicats i les associacions patronals, com a «associacions d'interessos» que hem analitzat al capítol V, és que el procés d'identificació de la base social és quasi-automàtic: són «organitzadors secundaris»; com diu Hyman (1983:61): els sindicats «són associacions de treballadors que es troben ja "organitzats" per aquells a qui venen la seva força de treball i les accions dels quals pretenen influir; i les polítiques de les organitzacions sindicals estan moldejades per aquesta pragmàtica mediació entre els membres a qui representen i els agents externs amb qui tracten». ²⁴¹

Pel que fa a la lògica de pertinença, el conjunt de relacions que hem exposat pot representar-se gràficament així:

frequència a mesures coactives -com els piquets o l'afiliació obligatòria- és un comportament racional orientat a reforçar els codis interns de la classe. Vegeu també la nota 247, més avall.

²⁴¹ Al respecte, Offe i Wiesensthal (1980:72) observen apropiadament el següent: «Què és el que organitzen els sindicats? Aquesta senzilla pregunta no es pot contestar en termes tan simples. Organitzen el treball els treballadors o els interessos dels treballadors; o es tracta pot ser d'allò que Marx pensa que és l'única potència productora de valor, és a dir, la força de treball? Per a una millor comprensió del que és exactament el "input" dels sindicats, abans de res, hem de tenir present que els sindicats són associacions de membres que, abans que puguin esdevenir membres dels sindicats, ja són membres d'unes altres organitzacions, és a dir, empleats d'empreses capitalistes. Així que els sindicats són organitzadors "secundaris", i el capital mateix funciona com l'organitzador primari».

LA LOGICA DE PERTINENÇA D'UN SINDICAT DE CLASSE



* Organitzacions d'ordre superior, confederals o «de cúpula», d'un sindicat de classe.

VIII. 2. LA LòGICA D'INFLUÈNCIA DE LES ORGANITZACIONS SINDICALS

El punt -analític- on ens trobem ara és el següent: la confederació sindical existeix ja socialment, manté una estructura organitzacional eficient i, també, vincles regulars i estables amb una base social definida segons el conjunt de relacions pautades que representen els dos contextos interns de l'acció sindical que hem exposat. En què consisteix aquesta «a continuació»? La resposta és: en un conjunt de processos d'assignació dels recursos acumulats en els contextos interns, que es projecten sobre la societat global mitjançant l'organització, i en la captació de nous recursos - destinats a l'organització i sobretot a la base social- al si dels entorns exteriors. Els contextos propis de la lògica d'influència els anomenem «contextos externs» perquè escapen al terreny més pròxim que envolta l'organització, i tenen a veure amb l'«ordre polític extern» segons l'exposició del capítol VII anterior.

Hem mencionat al capítol VII, al considerar l'«ordre polític extern» de les organitzacions d'acció col·lectiva que:

«Aquest concepte refereix a una zona d'anàlisi operacional que té a veure amb l'activitat d'una OAC destinada a influir en contextos externs "productius" (els que generen recursos valuosos per a l'organització, que es corresponen amb els objectius centrals de l'acció col·lectiva, però que no estan controlats per aquella). L'ordre polític extern conté, a efectes analítics, dues parts diferenciades: altres actors polítics que operen en el sistema (els sindicats, per exemple, des del punt de vista de l'acció col·lectiva de les patronals); i els organismes estatals que vertebreren el procés de presa de decisions sobre les polítiques públiques (sobre els que operen, en el nostre exemple, tant els sindicats com les patronals). Aquesta és la particularitat de les organitzacions que operen en les cel·les 1 i 3 del nostre diagrama anterior: cerquen metes relatives a legitimació, influència sobre altres actors i influència sobre el «*policy-making*» públic que obliguen l'organització a interaccionar amb altres institucions a l'exterior de les seves fronteres. Es tracta d'objectius d'influència externa que obliguen a un procés de mobilització política.»

Aquesta és l'essència de la lògica d'influència. Com s'ha assenyalat, per influir socialment el sindicat ha de ser fort (prerequisit per

a la seva eventual legitimació com actor social). Però per ser fort ha de ser també influent. La lògica d'influència ens indica que no és a la societat global, sense més o de manera aleatòria, on dirigeix el sindicat els seus recursos per tal d'influir, sinó a un conjunt relativament petit d'actors i institucions socials («contextos externs») de la interacció amb els quals pot obtenir els béns prefixats pels objectius organitzacionals. Aquests béns són un conjunt d'avantatges tangibles per a la base social de l'organització, però també directament per a aquesta. Dins aquesta zona dels contextos externs -a diferència de la corresponent als interns-, l'acció del sindicat no es troba necessàriament legitimada, de manera que un dels components fonamentals de la seva acció sindical serà aquí la pugna -simbòlica- per «ser admès», per a ser reconegut com a actor social legítim.

Vegem ara com s'articula la lògica d'influència. Hem agrupat els contextos externs en quatre conjunts de natura diferent (vegeu el diagrama següent):

a) Hi ha uns contextos que són terminals, en el sentit que són l'objecte últim, central i estratègic de l'acció sindical: el motiu instrumental bàsic que explica l'aparició del sindicat. L'acció del sindicat de classe pròpia de la lògica d'influència, en efecte, té com a finalitat última obtenir transformacions favorables als treballadors en el mercat de treball (vegeu capítol IV). Les alteracions -favorables o desfavorables- d'aquest des de la perspectiva de la força de treball són allò que aquesta rep finalment com producte de l'acció del sindicat per representar-la i defensar els seus interessos. Els aspectes particulars d'aquesta relació han estat examinats a la secció IV.4 (vegeu el diagrama corresponent). La continuïtat de l'organització sindical, el seu enfortiment o debilitament, dependrà en última instància de com sigui la variació experimentada pels treballadors en el mercat de treball induïda -almenys en part- per aquesta organització; i, tan important com això, de la percepció que tenen els treballadors sobre la mesura en què l'organització ha optimitzat les possibilitats de les condicions objectives.²⁴²

²⁴² Els treballadors, sovint com a conseqüència d'estar socialitzats en les cultures i subcultures obreres a les quals fem referència abans, acostumen a ajustar les seves avaluacions subjectives de l'acció dels sindicats utilitzant una gamma de matisacions més àmplia que el simple càlcul utilitari referit a l'acció instrumental (la variació del mercat de treball en aquest cas). Vegeu al respecte Goldthorpe et al. (1968:106-107 i ss.), que analitza la qüestió del «col·lectivisme instrumental» en una celebrada recerca empírica sobre els «treballadors pròspers».

b) Definim a continuació uns contextos-objecte, o zones objectives de la realitat laboral que reben els efectes de l'acció del sindicat destinada a influir socialment, que són instrumentals per produir transformacions al mercat de treball: la política econòmica i el model de relacions laborals (en un sentit ampli i també en un sentit restringit: el conjunt de normes i legislació de caràcter laboral que estructuren les relacions entre els agents a modes de regles del joc). Aquests dos contextos externs es configuren en unes normes imperatives però es poden concebre com complexos institucionals que ordenen i jerarquitzen interessos i preferències, públiques o generals, però també parcials i privades. Les modificacions induïdes per l'acció sindical a aquests dos contextos produeixen, primer, alteracions en l'estructura econòmica d'un país i, finalment, alteracions en les unitats productives mateixes (empreses). L'acumulació d'unes i altres alteracions produeixen finalment variacions en el mercat de treball (fletxa doble en el quadre).

c) Els sindicats de classe, però, no poden normalment influir de manera directa sobre els contextos «política econòmica» i «model de relacions laborals». Per fer-ho, indirectament, han inel·ludiblement de: i) constituir-se ells mateixos en actors socials (sent forts en la zona de la lògica de pertinença i obtenint el reconeixement social d'aquest nou rol de l'organització); i ii) relacionar-se sobre bases permanents amb els altres actors socials. Aquests, i sobretot l'Estat i l'organització patronal, tenen la clau -per dir-ho així- per produir transformacions induïdes en els contextos-objecte i finalment al mercat de treball.

Malgrat que estiguem parlant aquí d'actors i no pròpiament de terrenys (o pràctiques institucionals, com ara la política econòmica), considerem que els actors poden tractar-se com «contextos externs» des de la perspectiva de l'acció sindical: d'una banda, compleixen les quatre condicions que hem enumerat més amunt en especificar què entenem en dir que els sindicats de classe «operen» en unes determinades esferes d'activitat social, política i econòmica externes a la classe; i d'altra, aquests actors socials defineixen també en el seu àmbit d'acció pràctiques institucionals diverses (els respectius aparells organitzatius, entre d'altres).

Els actors més importants de cara a l'acció d'una confederació sindical se situen en dos terrenys socials. El primer, la política, o terreny propi de l'acomodació dels interessos socials i formulació de decisions i

polítiques. L'Estat és el principal dels actors, però també tots els components d'aquest terreny que englobem en el diagrama sota el rètol de «sistema polític» (altres organitzacions d'acció col·lectiva que competeixen amb el sindicat en el procés de presa de decisions i el «*policy-making*» públic, partits polítics, etc.). El segon terreny és el propi del sistema productiu. L'organització patronal de cúpula és aquí l'interlocutor natural de les confederacions sindicals, però secundàriament ho són també les altres organitzacions empresarials, l'Estat com empresari (empreses públiques) i, en general, el conjunt dels empresaris del país (individualment, a través de la interacció amb organitzacions d'ordre inferior de la confederació sindical; i excepcionalment, en el cas de certs empresaris situats en posicions estratègiques, directament entre ells i la confederació sindical).

d) Definim finalment uns contextos externs de l'acció sindical que són mecanismes institucionals d'interacció entre els actors considerats. En qualsevol marc estable de relacions laborals, les relacions entre el sindicat de classe i els altres actors assoleixen algun tipus d'institucionalització que constitueix un dels «blancs» principals de l'acció sindical. Les variants bàsiques són:

d.1) Institucionalització bilateral de la interacció amb empresaris i organització patronal: la negociació col·lectiva

La negociació col·lectiva és la xarxa institucional que mitjança la relació entre treballadors i empresaris a les diverses unitats productives o sector industrials, a la vegada causa i efecte de la interacció entre sindicats i empresaris o patronals. Els seus efectes alteren directament (línia de punts al diagrama) la microestructura econòmica (el conjunt de les unitats productives) i, acumulativament, el conjunt de l'estructura econòmica de la societat, de manera que finalment tenen també efectes transformadors sobre el mercat de treball.

d.2) Institucionalització bilateral de la interacció amb l'Estat

Pot existir també, a més de la negociació col·lectiva, una negociació bilateral entre sindicats i Estat per induir alteracions directes sobre els contextos-objecte: la política econòmica i el model de relacions

laborals (línies de punts al diagrama).²⁴³ Els efectes són esquemàticament similars als ja observats més amunt, a (b).

d.3) Institucionalització de les relacions multilaterals: els acords centralitzats

El model neocorporativista de l'acord centralitzat té dues implicacions. D'una banda, la negociació de cúpula, multilateral, per induir -mitjançant canvis de la política econòmica i del model de relacions laborals- alteracions macroeconòmiques amb efectes finalment sobre les unitats productives i el mercat de treball. D'una altra, pot implicar la centralització de la negociació col·lectiva mateixa (línia de punts vertical al diagrama). Per un o altre circuit, i quan coincideixen, simultàniament per tots dos, els acords centralitzats representen una acció concertada per part dels tres actors socials principals (Estat, organització patronal, confederacions sindicals). Els acords centralitzats no exigeixen necessàriament la pràctica tripartita simultània: només exigeixen que els acords entre dos actors estiguin condicionats per les expectatives del tercer (malgrat aquest estigui formalment absent del pacte).

Aquests jocs de relacions propi de la lògica d'influència es poden representar gràficament així:

²⁴³ Això és, per posar un exemple recent, el que va passar a Espanya durant els mesos posteriors a la vaga general del 14-D de 1988.

LA LOGICA D'INFLUENCIA D'UN SINDICAT DE CLASSE

CONTEXTOS EXTERNS DE L'ACCIO SINDICAL

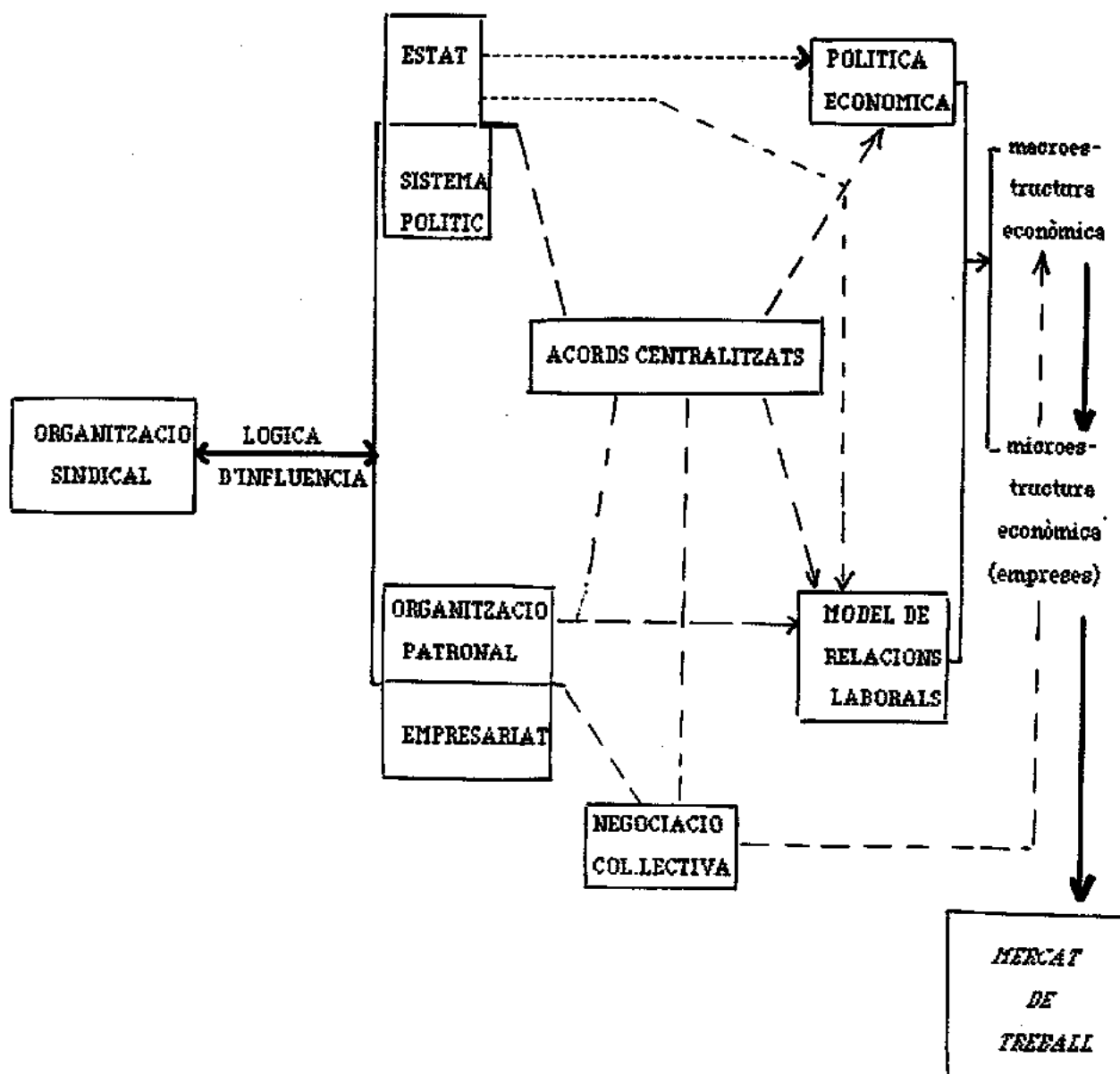
ACTORS MECANISMES INSTITUCIONALS CONTEXTOS CONTEXTOS
 D'INTERACCIÓ ENTRE INSTRUMENTALS TERMINALS
 ELS ACTORS

(c)

(d)

(b)

(a)



El diagrama indica que el nucli substantiu de la lògica d'influència de les confederacions sindicals es concentra, en les democràcies liberals avançades, en la interacció amb els altres actors (c) i en la pressió sobre els mecanismes institucionals (d) que l'acompanyen. Pel que fa a la interacció amb els altres actors, les confederacions sindicals han de relacionar-se típicament amb tres agents externs bàsics: els organismes estatals, les associacions empresarials i els partits polítics (més estretament amb partits de l'esquerra parlamentària). Es produeix també aquí una mena de circuit d'intercanvi entre el sindicat i aquests actors:

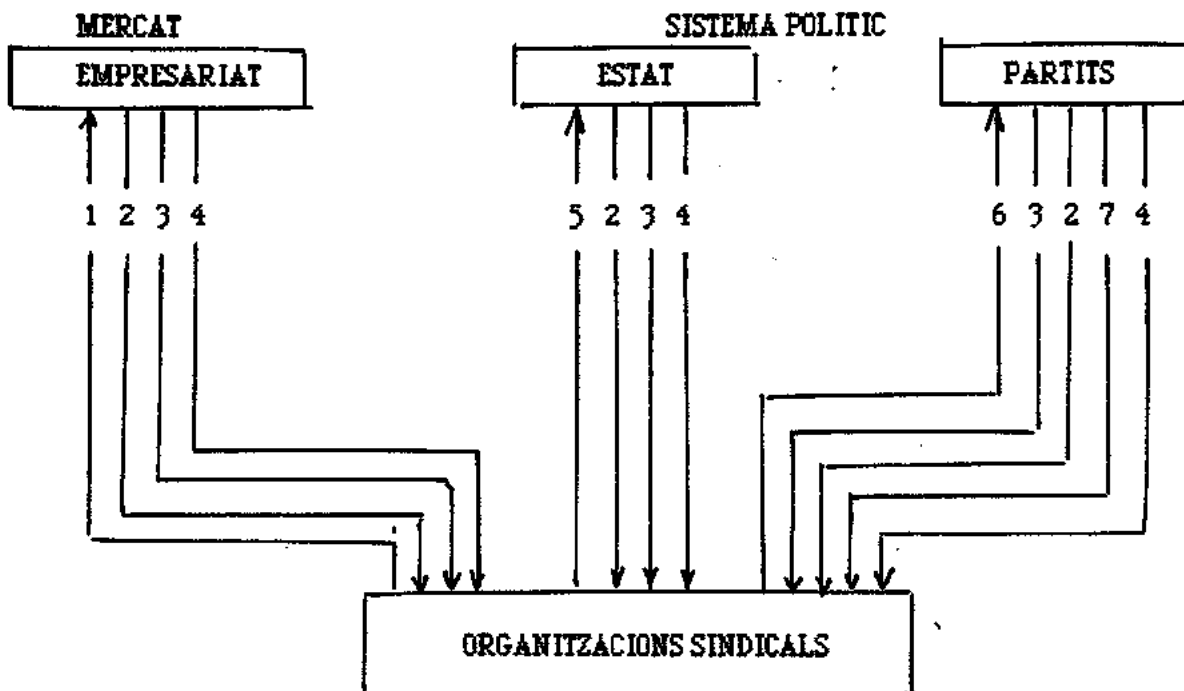
a) El sindicat intenta obtenir d'aquests tres agents recursos variats, que podem agrupar en dues categories: recursos directes per a l'organització (per exemple, el monopoli de representació dels treballadors); i béns o avantatges per a la base social representada (per exemple, la reducció de la jornada laboral).

b) A canvi, el sindicat ofereix diversos béns valuosos per als altres agents relacionats amb el control que exerceix sobre la seva base social: informació, previsibilitat de les actituds i accions dels treballadors (pel que fa a les associacions empresarials i l'Estat), conformitat (idem) i activisme i eventualment vots (pel que fa els partits).

Pel que fa a l'intercanvi entre un sindicat i aquests agents externs, Lange et al. (1982:227) ofereixen una útil tipologia esquemàtica que reproduïm a continuació:²⁴⁴

244

El model de Lange utilitza la conceptualització dels incentius que tractem en profunditat al capítol 9 següent. Els incentius «materiais» i «intencionals» es corresponen amb els mateixos termes de Clark i Wilson ja tractats al capítol VII, més amunt. Els incentius «d'identitat», parcialment amb els «solidaris» de Clark i Wilson.



1= disciplina, predictibilitat de la força de treball

2= incentius materials

3= incentius d'identitat

4= incentius intencionals

5= conformitat

6= vots, militància

7= liderat

Les pautes específiques de cada un dels intercanvis amb els tres actors externs són les següents:

1. Relació sindicat/empresariat-organització patronal:

- En termes generals, aquesta relació s'estableix entorn el control del procés de treball i té a veure amb el conflicte posicional que hem analitzat en el capítol V anterior entre treballadors i empresaris (que inclou l'Estat en la seva dimensió de titular de les empreses públiques). L'intercanvi principal es produeix entorn de les condicions de realització del treball, d'on l'organització sindical busca derivar-ne uns incentius materials (salari, condicions de treball, ocupació, etc.) per a la seva base social.

- El sindicat deriva també incentius d'identitat d'aquesta relació - una relació que alterna, sovint, el conflicte amb la negociació- en qüestions com ara el reconeixement dels sindicats i els límits de l'acció sindical. En paraules de Lange (1982:223): «No hi ha cap lluita per arribar a un acord en el terreny del mercat que produeixi únicament incentius materials, doncs fins i tot la més restringida de les negociacions contractuals té algun efecte reforçador de la identitat de l'organització sindical».

- El sindicat deriva d'aquesta relació, finalment, certs objectius estratègics quan reivindica i eventualment aconsegueix de l'empresariat macro-objectius que afecten sectors sencers o fins el conjunt de la força de treball (per exemple, inversions en zones especialment castigades per l'atur).

- Atès que la relació entre les confederacions sindicals i patronals és també una relació política -les dues cúpules organitzatives representen els sectors estratègics de dues classes-, els sindicats deriven també de la relació incentius estratègics relacionats amb la firma d'acords centralitzats. Aquests, quan es produeixen, impliquen una mena de fixació de la relació de forces existent i, en seqüència, una redefinició contínua dels objectius estratègics de les confederacions sindicals.

2. Relació sindicat/organismes estatals

- En termes generals, aquesta relació es produeix entorn les polítiques públiques i legislació amb efectes directes sobre la situació de la base social dels sindicats: política econòmica, polítiques laborals i marc de relacions laborals. La relació té a veure, per tant, amb el conflicte distributiu segons hem analitzat al capítol V. De l'acció de l'Estat que genera polítiques públiques que milloren les condicions de treball i ocupació, el sindicat deriva incentius materials. Habitualment ofereix, a canvi, una moderació política i de reivindicació econòmica, el reforçament de la legitimitat del règim polític i el control de la força de treball. El sindicat, en certes condicions de reconeixement per l'Estat, obté un monopoli de representació (del qual pot derivar incentius d'identitat de cara a la base social representada).

- El sindicat obté també incentius d'identitat derivats de les lluites pel reconeixement dels drets sindicals i per legislació laboral relativa a l'acció sindical.

- El sindicat obté incentius intencionals múltiples d'aquesta relació amb l'Estat atès que bona part dels seus objectius estratègics en el terreny públic tenen l'Administració com a interlocutora principal.

3. Relació sindicat/partits polítics

- En termes generals, aquesta relació s'estableix sobretot entorn de programes compartits o complementaris de forces institucionals -una organització sindical i un o més partits de base obrera- que representen aspectes dels interessos dels treballadors. Les pautes de relació varien substancialment segons l'anomenat «partit afí» ocupi o no l'Executiu. Els darrers vint anys, però, han vist com s'erosionava aquesta pauta tradicional de relació paral·lelament a una creixent institucionalització de relacions més obertes de les organitzacions sindicals amb tot tipus de partit parlamentari i sobre bases d'interessos puntuals. Pel que fa al partit afí, a més del control de la base social representada, el sindicat ofereix una capacitat d'activisme destinat a donar suport als programes polítics d'aquell i la capacitat d'obtenció de vots en períodes electorals.

- De la relació amb el partit afí, en pura lògica, el sindicat deriva incentius materials (de manera indirecta i, excepcionalment, de manera directa) i estratègics quan el partit accedeix a l'Executiu. En la pràctica, però, són freqüents els conflictes entre partit i sindicat en aquest punt (casos anglesès i alemany, però també l'espanyol), que Gourevitch (1984) ha anomenat «situació de l'ostatge»: la cooperació entre partit i sindicat no pot posar en perill la base electoral del primer ni els interessos de la base social del segon, una situació d'equilibri extremadament difícil atesa la tendència recent dels partits socialdemòcrates a la política electoral de tipus «catch all» i econòmica de tipus neoliberal; de manera que, sovint, la tensió es manifesta amb intents de coacció mútua apel·lant a la «responsabilitat nacional» o als «interessos generals» el partit i el predictable desallotjament del govern per part d'un partit de dretes el sindicat.

- Quan el partit afí no és al govern, el sindicat busca obtenir de la relació diversos incentius materials (indirectes) i estratègics derivats de la tasca parlamentària i de pressió política del partit en qüestió. Eventualment, en certes situacions es produeix una transferència mútua de lideratge o personal directiu entre ambdós, sindicat i partit afí.

VIII.3. EL MODEL DE LES DUES LòGIQUES DE L'ACCIÓ SINDICAL

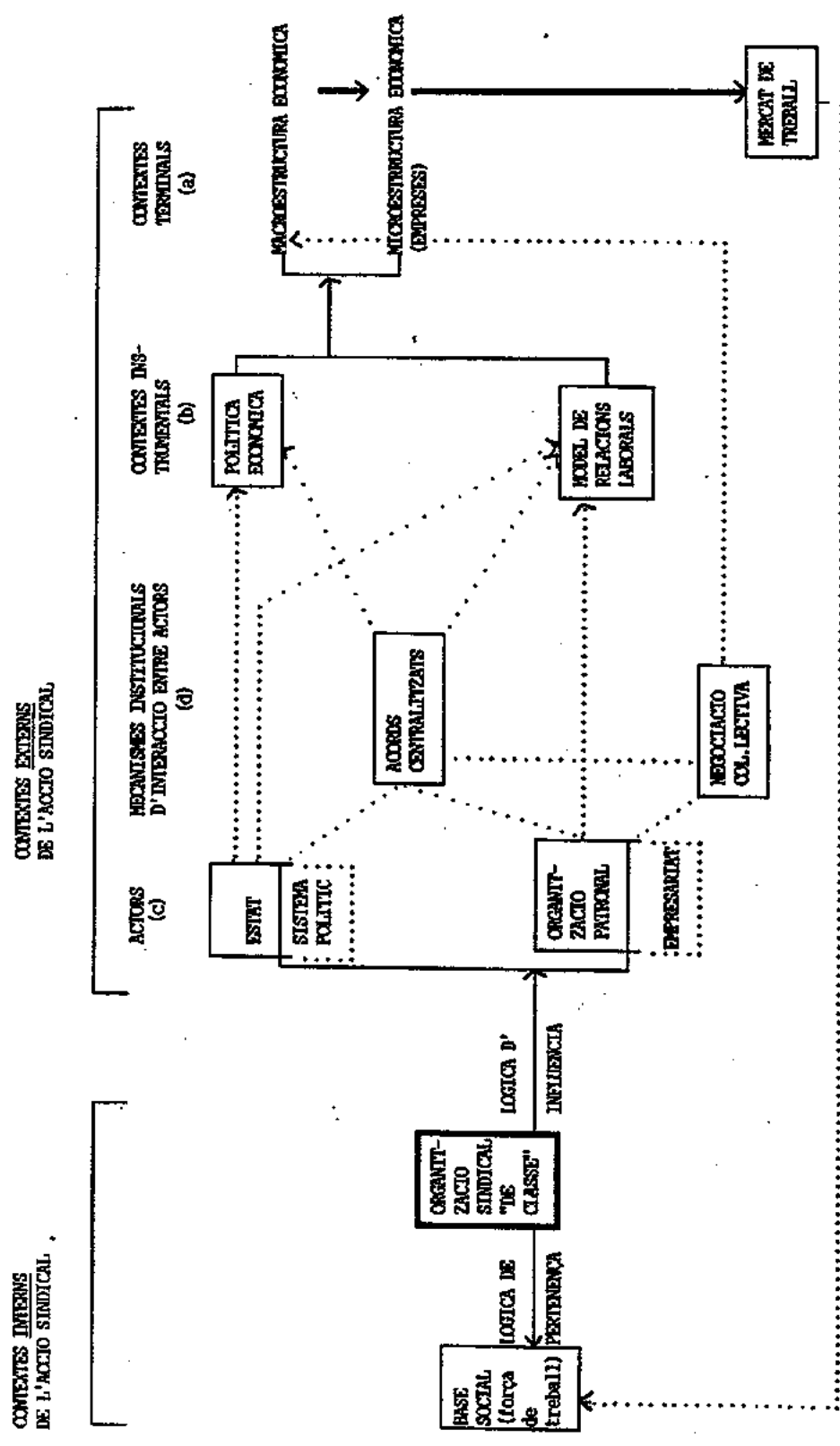
El diagrama anterior indica que la confederació d'un sindicat de classe, en situacions normals de consens polític, dirigeix l'acció col·lectiva organitzada cap a uns contextos externs (les quatre columnes del gràfic: (c) actors, (d) mecanismes institucionals d'interacció entre els actors, (b) contextos instrumentals, i (a) contextos terminals). Són aquests últims, i en especial el mercat de treball, els que constitueixen la meta fonamental de l'acció estratègica dels sindicats. En les condicions adequades, si aquesta és encertada induirà en el mercat de treball algun tipus de transformació positiva per a la base social de l'organització (línia de punts en el diagrama següent, que indica un efecte «feedback»), amb la qual cosa queda reforçada la lògica de pertinença que, al seu torn, permet a continuació un millor posicionament estratègic dels interessos dels treballadors per tal que el sindicat ho expressi com lògica d'influència.

Aquesta seqüència sorgeix d'una hipòtesi de treball implícita, sobre la qual tornarem més endavant: l'acció sindical consisteix, fonamentalment, a adaptar-se a les situacions i els canvis dels entorns, on les organitzacions sindicals persegueixen produir alteracions relatives - guanys incrementals-favorables als interessos de la seva base social; i només excepcionalment en iniciatives estratègiques pròpies que produeixen canvis substantius i obliguen a redefinir les estratègies dels altres actors.²⁴⁵ En allò fonamental, l'acció sindical és acció reactiva (vegeu Crouch, 1982:121-127).

El model complet de les dues lògiques de l'acció d'una confederació sindical es pot representar gràficament així:

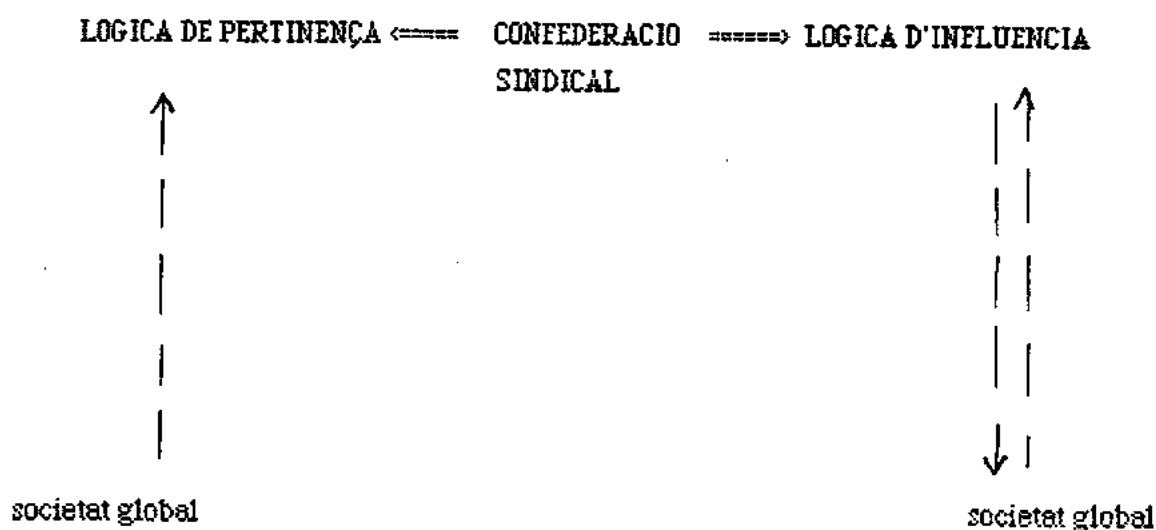
²⁴⁵ Com ja hem indicat al capítol VI, els sindicats poden -activament o passivament- alterar la situació dels entorns. Activament, mitjançant una iniciativa estratègica, com és el cas, per exemple, de la vaga general de 1988, convocada per UGT i CCOO; de la vaga convocada el 1985 per CCOO amb motiu de la llei de pensions; o del nou curs estratègic que inaugura l'UGT amb l'ABI i l'AMI el 1979. Són situacions, però, excepcionals. Les alteracions de la situació dels entorns. D'altra banda, com en tot joc d'interacció estratègica, les expectatives dels altres actors sobre la conducta previsible dels sindicats tendeixen a modificar les seves estratègies i la natura dels canvis en els contextos (com és el cas, per exemple, de les expectatives d'orientació sindical al radicalisme polític amb què operaren els altres actors en els inicis de la transició espanyola).

EL MODEL DE LES DUES LOGIQUES DE L'ACCIO COL·LECTIVA D'UN SINDICAT DE CLASSE.



Per completar-lo totalment, cal afegir al diagrama dues indicacions que recullen consideracions prèvies conceptualitzant la relació entre una confederació sindical i la «societat global» (és a dir, les institucions i processos socials que queden a l'exterior de les més pròpiament laborals i polítiques que considera el gràfic). Primera, la noció de «contextos externs» de Knoke, que hem examinat, fa referència al fet que hi ha un conjunt d'institucions i processos de la societat global que el sindicat integra com a «inputs» en el terreny de la lògica de pertinença i que afecten indirectament la configuració d'aquesta: tendències polítiques d'una societat, canvis poblacionals, segmentació del mercat de treball, innovació tecnològica etc. Segona, la triple noció de conflicte (posicional, distributiu i simbòlic) que hem presentat a l'epígraf V.4.3.1 i que obliga els sindicats, no solament a pressionar els altres actors (i en especial l'Estat i les associacions empresarials), sinó també a influir sobre altres institucions socials i l'opinió pública per fer més eficient tal pressió. Aquestes institucions i l'opinió pública, bé que secundàriament, s'integren també com a contextos externs en el terreny de la lògica d'influència de l'acció sindical i afecten indirectament la configuració d'aquesta.

El diagrama anterior, en conseqüència, quedaria qualificat així:



VIII.4. LA CONDUCTA ESTRATÈGICA

Implícita a tota l'exposició anterior sobre les dues lògiques de l'acció sindical i la interacció amb els contextos hi ha una noció: l'acció es acció intencionada i, en algun sentit que caldrà precisar, calculada. Els processos de mobilització i assignació de recursos que estructura una organització sindical defugen, com hem vist, les accions erràtiques. En general, tots els grups socials organitzats que intervenen en el «conflicte politàrquic», ja sigui per fer avançar els seus interessos o per resistir-se a la seva eventual reducció o perjudici, generen estratègies d'actuació, és a dir, pautes intencionals de comportament dirigides a obtenir fins desitjats (les metes organitzacionals). Els anomenats «actors socials», i entre ells les confederacions sindicals, tenen com a activitat bàsica la formulació d'orientacions estratègiques per adreçar-se als contextos propis de l'organització (pel que fa a l'acció sindical, els contextos del diagrama anterior). Tenim, en síntesi, una seqüència d'aquest tipus:

acció sindical -> conducta estratègica -> contextos de l'acció -> metes organitzacionals

La noció d'estratègia ha estat integrada en temps recents en les teories sociològiques sobre les relacions laborals (Poole, 1986:12) o sobre l'acció política de les associacions d'interessos (Schmitter i Lehmbruch, 1979). En un sentit elemental, estratègia equival a introduir «pautes consistents en els fluxos de decisions i accions» d'una organització (Miles i Snow, 1978). Aquests fluxos són de natura intertemporal: la seva intenció o objectiu és alterar de forma racional els paràmetres d'una determinada situació en el present (t0) per obtenir en el futur (t1) una situació diferent i més favorable per als interessos de la base social de l'organització (vegeu Pizzorno, 1978:281).

Els fluxos de decisions i accions que genera una organització sindical es poden considerar com conducta estratègica,²⁴⁶ dins la qual es poden distingir aquestes dimensions:

²⁴⁶ Seguim aquí, en part, les consideracions d'Elster (1983:70 i ss.). Pel que fa al concepte d'estratègia, Child (1985:108) diu: «El concepte d'estratègia implica una consideració racional d'alternatives i l'articulació de principis racionals coherents per a les decisions».

a) Conducta estratègica pròpiament. Allò que genera l'acció sindical són pautes coherents i interdependents de decisions i accions, que admeten algun tipus de previsibilitat, i que les fan molt diferents de les accions erràtiques característiques de l'activitat no organitzada.

b) Conducta intencional. És la que es realitza amb l'objectiu d'assolir una meta. Implica una relació triàdica entre acció, desig i creença: «un agent intencional escull una acció que creu que li servirà com a mitjà per assolir la meta fixada. Aquesta creença, al seu torn, està relacionada amb diverses creences sobre assumptes fàctics, relacions causals entre mitjans i fins, etc.» (Elster, 1983:70)

c) Conducta racional. L'acció és racional quan es produeix una certa consistència entre metes i creences.

d) Conducta interdependent i condicionada. L'alteració dels paràmetres d'una situació present la intenta realitzar un sindicat mitjançant un disseny estratègic, que es configura i és modificat al llarg del temps per la seva interacció amb els contextos de l'acció sindical (diagrama anterior). La conducta estratègica és, en aquest sentit, un conjunt de decisions i accions destinades a assolir una mesura d'optimització de les metes organitzacionals segons un conjunt de restriccions que operen en els contextos de l'acció sindical.

El fet que, primer, la conducta estratègica dels sindicats sigui conducta condicionada (pels contextos) i, segon, que conseqüentment les metes organitzacionals hagin d'adaptar-se permanentment a les restriccions derivades dels contextos assenyalada dos tipus de constrenyiment social que operen de manera distintiva sobre l'acció sindical i que cal analitzar amb més detall:

a) RESTRICCIONS DISTINTIVES DE L'ACCIÓ SINDICAL

Aquestes restriccions són típicament d'aquest tipus:

- Els contextos interns (organització mateixa i base social efectiva) estableixen restriccions endògenes a l'acció sindical (com ara el tipus de coalicions externes possibles).

- Els contextos externs relatius als actors (Estat, sistema polític, empresariat i associacions patronals) i a la societat global estableixen

restriccions exògenes que converteixen la conducta estratègica dels sindicats en interdependent.²⁴⁷

• Els contextos externs instrumentals i terminals (mercat de treball, model de relacions laborals, economia i política econòmica), segons sigui la seva situació específica al moment t_0 estableixen restriccions endògenes que condicionen objectivament la conducta estratègica.²⁴⁸

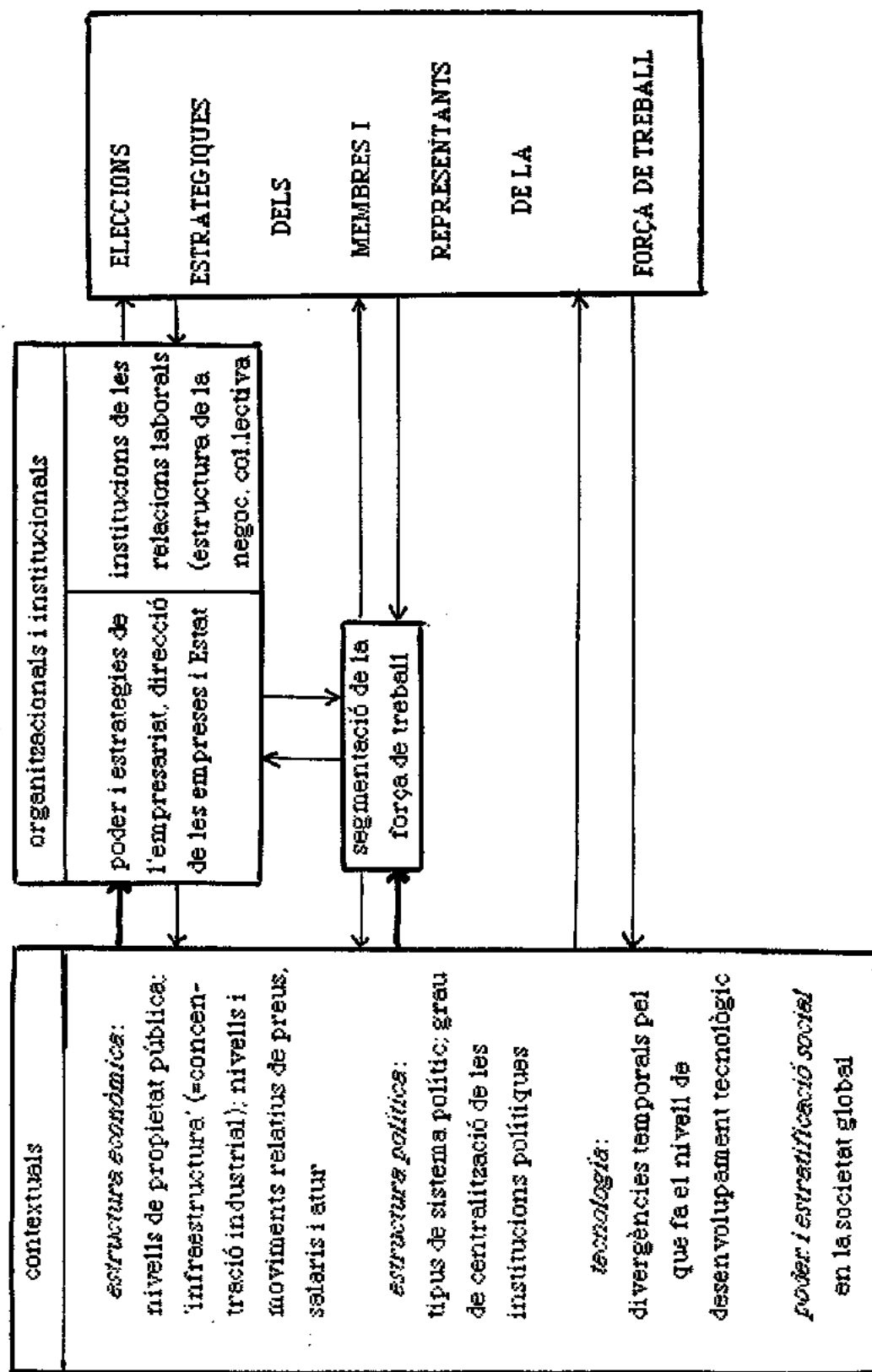
Poole (1986:72) sintetitza les restriccions que operen normalment sobre l'acció sindical en el següent gràfic:²⁴⁹

²⁴⁷ La conducta estratègica del sindicat necessita anticipar les decisions dels altres actors abans d'efectuar la seva i opera amb l'expectativa que els altres actors realitzen idèntica operació.

²⁴⁸ La conducta estratègica d'un sindicat és conducta condicionada perquè aquest opera en situacions històriques específiques que aporten nivells molts diferents de restriccions objectives més enllà de la les derivades de la interacció amb els altres actors.

²⁴⁹ El diagrama suggereix una sèrie de tendències observades en diferents estudis de l'acció sindical als països avançats. L'estructura econòmica condiciona les estratègies sindicals de diverses maneres. Primer, a uns nivells elevats de propietat pública corresponen organitzacions sindicals «políticament conscients» (p. 71), atesa la vinculació entre decisions industrials i polítiques estatals que aquella condició genera. Segon, el radicalisme sindical es correlaciona també amb alts nivells de concentració industrial. Finalment, com és obvi, els moviments de preus, salaris i atur, en la mesura que afecten de manera directa la situació dels treballadors en el mercat de treball, tenen influència immediata sobre les estratègies dels sindicats. L'estructura política condiciona les estratègies sindicals, en una tendència observada que pot enunciar-se així: els sindicats desenvolupen dimensions especialment instrumentals en democràcies liberals on, primer, el sufragi massiu ha estat introduït amb anterioritat al sorgiment dels sindicats; on, segon, ha sorgit un partit de base obrera que permet una diferenciació funcional entre objectius econòmics (sindicat) i polítics (partit); i on, finalment, les institucions polítiques han estat descentralitzades (de manera que la pressió per introduir «organitzacions de cúpula» disminueix).

DIAGRAMA • LES RESTRICCIONS QUE OPEREN SOBRE LES ESTRATEGIES DELS SINDICATS



b) METES ORGANITZACIONALS DISTINTIVES DE L'ACCIÓ SINDICAL

Hem assenyalat unes quantes vegades el caràcter reactiu de la conducta estratègica dels sindicats, que resulta dels condicionaments o restriccions socials que operen permanentment sobre l'estratègia i que acabem de considerar. Aquest tret, que és un tret estructural, incorporat a la configuració mateixa de l'acció sindical en totes les seves dimensions, es pot operacionalitzar -com fa Crouch, 1982:138-147- introduint el concepte de «metes intermèdies» per designar el caràcter peculiar dels objectius organitzacionals dels sindicats:

- Les «metes intermèdies» es caracteritzen «perquè són més afirmatives que merament defensives, però romanen dins els paràmetres de les disposicions socials existents i formen la matèria primera de la major part de la conducta sindical quotidiana». Es tracta d'objectius que representen avenços dins una orientació estratègica defensiva i són, per tant, «cautelosos, gens donats a l'aventura i, ocasionalment, es "tiren de cap a l'aigua" quan hi ha indicis que es pot assolir quelcom de manera segura».

- Aquest enfocament estratègic dels sindicats que es correspon amb la lògica estructural dels treballadors en una societat capitalista: «molt dels factors que determinen el seu entorn són desconeguts; bona part s'ha d'acceptar a ulls clucs; la seva posició és sempre de subordinació al capital i de temor a estrellar-se contra una corba inflexible de demanda de treball».

- Els sindicats tenen un accés desigual a les diferents metes o objectius: «Una elecció estratègica no és simplement una elecció entre metes alternatives, sinó una elecció entre metes situades en el context dels mitjans necessaris per garantir-les. Es pot produir amb freqüència que un sindicat cerqui un objectiu menys desitjat perquè els mitjans disponibles per garantir-lo són menys arriscats que els necessaris per a una meta més desitjada. El resultat és sovint peculiar: sindicats i treballadors sembla que cerquin estratègies que realment ningú no vol. Però l'alternativa pot ser perfectament no garantir cap meta en absolut».

- El suggeriment anterior porta a considerar l'estructura interna de l'elecció estratègica típica dels sindicats (pp. 145-146):

«les metes poden quedar determinades, no tant per les preferències conscients com per la pauta d'oportunitats que enfronten treballadors i sindicats: els treballadors tendiran a garantir aquells objectius que es troben a l'abast de negociació més practicable. [...] Amb el pas del temps, la gent aprèn que certes demandes poden tenir èxit mentre que altres demandes mai no en tenen; aleshores deixen de perdre temps prenen decisions sobre quins objectius cercar i, senzillament, donen per descomptada una determinada estructura d'oportunitats [...] D'aquesta manera s'estableix la peculiar pauta d'èxit i fracàs sindical en la negociació. Treure'n la conclusió, d'aquesta pauta, que tals demandes eren les que els sindicats preferien o escolliren, en el sentit de ser aquelles coses que "realment volien", és senzillament inapropiat. Més aviat, les demandes sindicals en qüestió constitueixen el resultat del xoc entre el que volien i el que foren capaços d'aconseguir, ateses les preferències dels empresaris i l'estructura de negociació disponible.»

Aquesta característica distintiva dels objectius organitzacionals dels sindicats s'encavalca entre dos dels tipus proposats per Tilly (presentats al capítol anterior) per classificar les OAC en funció de les metes organitzacionals i la conducta estratègica. Les «metes intermèdies» proposades per Crouch com a pròpies de l'acció sindical», converteixen el sindicat en un actor d'una banda «avariciós» (valora tant els recursos que es posseeixen que difícilment s'orienta a una acció col·lectiva -despesa de recursos- addicional si no és per raons defensives) i «corrent» (l'objectiu de l'interès es fixa en un conjunt limitat de béns col·lectius al qual es dedica una despesa mínimament necessària de recursos; quan la combinació de mobilització i oportunitat converteix en resultat probable de l'intercanvi una pèrdua neta, la resposta és la inacció) d'una altra.

Quina relació pràctica i observable hi ha, però, entre les estratègies i els objectius organitzacionals d'un sindicat? La conducta estratègica d'una confederació sindical, sorgida de la seva interacció amb els contextos, es pot descompondre en tres categories d'acció: estratègies, polítiques i accions erràtiques:

a) Accions erràtiques són les que manquen d'una lògica homogènia en les quals una organització respon amb adaptacions puntuals i no planificades als canvis de l'entorn. Es podria suposar que el funcionament

eficient d'una organització tendeix a eliminar aquest tipus d'acció, però, en general, aquest supòsit s'acompleix imperfectament fins i tot quan el volum de recursos disponibles és òptim respecte de les exigències dels objectius organitzacionals. En altres paraules: en condicions normals, tota organització eficient genera accions erràtiques, però aquestes tendeixen a situar-se a la perifèria de l'escala jeràrquica d'objectius.²⁵⁰

b) Les estratègies i les polítiques formen part d'una seqüència intencional el primer element de la qual és l'establiment dels objectius organitzacionals, que és essencialment un problema de definir les relacions desitjades entre l'organització i els seus contextos d'acció en funció d'un conjunt de creences, valors i ideologies (al voltant dels quals s'organitza la subcultura del sindicat) que anomenem «model sindical abstracte».²⁵¹

L'estratègia general és una seqüència d'accions planejades que condueix a unes metes o fins, que definim com «objectius estratègics». L'estratègia particular és la que l'organització estableix com a resposta a la situació o transformació de les condicions d'un context de l'acció sindical en forma d'objectiu a assolir de cara a aquesta situació; és, per tant, una seqüència d'accions planejades que condueix a una meta o un objectiu particular referit al context en qüestió. Les estratègies generals van adreçades als grans objectius d'una organització sindical i combinen -en ordres jeràrquics variables- les diverses estratègies particulars per a cada context. Polítiques són disposicions normatives que actuen com els instruments de què se serveixen les estratègies particulars per assolir pràcticament els objectius que l'organització fixa per a cada context.

El «model sindical abstracte», o conjunt de metaobjectius d'un sindicat, és un complex en permanent -però incremental- transformació derivat de les transformacions dels contextos externs (societat global, mercat de treball, estructura econòmica, política econòmica, sistema polític, organitzacions patronals, etc.) però també dels interns (dimensió i composició de la base social i les actituds d'aquesta, corrents i conflictes al si de la pròpia organització, etc.) i de la interacció entre organització i

²⁵⁰ Les accions erràtiques poden tenir importància analítica en períodes, com és el cas de la transició política espanyola, on la lluita pel reconeixement, la insuficiència relativa de recursos i una certa inseguretat en la fixació dels objectius organitzacionals (derivada en part de les condicions d'incertesa de tota transició) portaren les organitzacions sindicals a una conducta estratègica sincopada i temptativa.

²⁵¹ El model sindical abstracte de la confederació d'UGT, per posar un exemple, s'organitza al voltant d'un conjunt de principis i d'ideologies d'orientació socialdemòcrata.

contextos.²⁵² El model sindical abstracte genera al si de l'organització (per dos vies principals: evolutivament; i com a resultat dels intercanvis passats amb els contextos) un altre complex de percepcions, conviccions, creences compartides i similars que actua a manera de «prisma» que permet al conjunt de l'organització un important pas pre-estratègic: l'avaluació dels canvis que es produeixen als entorns. Aquest complex derivat del model sindical abstracte, o «prisma», que anomenem «context interpretatiu»,²⁵³ és el que permet l'avaluació relativament homogènia dels canvis que es produeixen en els entorns per part dels membres de l'organització: el seu sentit, evolució previsible, implicacions per al grup etc. En aquest sentit, Blau i Scott (1963:252) han caracteritzat les associacions de benefici mutu, el sindicat entre elles, com organitzacions amb «dualitat de fins»:

«Un fi, al igual que en el cas d'altres organitzacions, consisteix en l'assoliment efectiu dels objectius específics de l'organització -per exemple, en el cas dels sindicats, la millora de les condicions de l'ocupació. Però un altre fi distintiu d'aquestes associacions consisteix a proveir els membres amb mecanismes per arribar a acords sobre els seus objectius comuns.»

La conducta estratègica d'una organització sindical, per tant, no sorgeix directament dels «principis» i la ideologia del sindicat (el model sindical abstracte). Entre aquest i l'inici de tota acció estratègica es localitza un filtre cognitiu, situat més a prop del terreny de l'acció sindical, que serveix per caracteritzar la realitat i processar-interpretar els canvis dels entorns, que anomenem «context interpretatiu». La hipòtesi és que aquest es constitueix evolutivament a partir del model sindical abstracte i en base als intercanvis passats amb els contextos de l'acció sindical. Dit d'una altra manera: per al sindicat és una forma d'«operacionalitzar» els metaobjectius del model sindical abstracte en termes dels intercanvis reals i acumulatius amb els entorns que permeten una certa adaptació de l'organització a les restriccions del terreny. El «context interpretatiu» sorgeix de la confluència

²⁵² Qualifiquem d'«abstracte» el model sindical perquè està formulat en un alt nivell de generalitat i per si mateix no pot induir accions sindicals unívokes (admet per tant interpretacions concretes - socialment operatives- diverses; malgrat això, observa una notable capacitat de permanència i una relativa homogeneïtat, independentment que per a un observador extern pugui ser ple d'ambigüitats i dissonàncies. El punt sociològicament rellevant és que aquest complex, malgrat tot, pot ser capaç de seguir generant al llarg del temps mecanismes emocionals d'identificació per part de la base social d'un sindicat.

²⁵³ El terme va ser suggerit per J. Jordana.

en el nucli dirigent de l'organització -que assumeix el «*policy-making*» intern- de tres components (diagrama següent)²⁵⁴:

a) La subcultura sindical i política del propi nucli dirigent.

Malgrat que aquesta subcultura difícilment pot contradir la cultura del conjunt de l'organització, hi ha dades empíriques que mostren que pot arribar a ser notablement diferenciada (atès, per exemple, al contacte continuat amb les elits de poder del sistema industrial) i amb una capacitat de moldejar des de dalt la cultura de l'organització segons els seus propis interessos (vegeu Wilson, 1973:318-319,209).

b) La cultura sindical i política de l'organització.

És el conjunt de normes explícites i tàcites, creences compartides, sistema d'idees i disposicions per a l'acció que mantenen relativament cohesionada l'organització: afiliats, militants, quadres i nucli dirigent. Són també formes distintives de caracteritzar la realitat i, per tant, d'integrar coherentment els estímuls exteriors (canvis en els contextos) i de delimitar la gamma de respostes probables per part de l'organització.

c) Com una derivació de (b), la segona gran restricció que opera sobre el «*decision-making*» del nucli dirigent la constitueixen les expectatives generades entre la base social de l'organització (en la qual cal incloure els afiliats potencials i simpatitzants) davant les transformacions dels entorns i que el nucli dirigent ha de saber interpretar i integrar en el context interpretatiu finalment resultant.

²⁵⁴ La presentació recolza en l'excel·lent anàlisi de la qüestió que fan Child et alii (1973:82-84).

DIAGRAMA • EL «CONTEXT INTERPRETATIU» DE LES ORGANITZACIONS SINDICALS

Procés: 1) es produeixen canvis en un o més contextos de l'acció sindical (o, alternativament, una absència persistent de canvis);
 2. el sindicat genera una resposta estratègica (o, alternativament, una iniciativa estratègica);
 3. Entre (1) i (2) es situa un procés interpretatiu que acaba per confluïr en les decisions del nucli dirigent (en forma de disseny estratègic).

I. CANVIS ALS CONTEXTES → II. FILTRE: CONTEXT INTERPRETATIU → III. NOU DISSENY ESTRATÈGIC

1. especifiquen la necessitat de nous paràmetres estratègics
2. delimiten la gamma de respostes possibles

PROCES COGNITIU I COL·LECTIU

ORGANITZACIO SINDICAL

- model sindical abstracte
- intercanvis passats amb els contextes

constitueixen evolutivament

a qualsevol moment donat:

una IDENTITAT

(= la cultura sindical i política operativa de l'organització → formes distintives de caracteritzar la realitat)

un PRISMA

(per a integrar estímuls exteriors + delimitar la gamma de respostes probables)

→ restriccions

CONTEXT INTERPRETATIU

NUCLI DIRIGENT DEL SINDICAT

(a)

(= subcultura sindical i política pròpia)

→ restriccions

EXPECTATIVES DE LA BASE DE L'ORGANITZACIO

(c)

(b)

El «context interpretatiu», com que permet una avaluació relativament homogènia de la natura dels canvis que l'organització ha d'enfrontar, possibilita un disseny estratègic col·lectiu també relativament homogeni. L'organització dissenya i aplica una estratègia general, un conjunt d'estratègies particulars i les polítiques adients; i a partir de la interacció amb els contextos -que obliguen a reajustar les estratègies i polítiques concretes- acaba per definir els objectius estratègics.²⁵⁵ Aquests es poden concebre, doncs, com una versió negociada del model sindical abstracte, com l'adaptació d'aquest a les característiques i possibilitats del terreny; de manera que, sobre aquesta base, anomenarem «model sindical concret» (o, senzillament, model sindical) el conjunt d'objectius estratègics que l'organització considera viables per a un període determinat.²⁵⁶ Aquests objectius, finalment, seran assolits en un grau o altre i configuraran la situació transformada del moment t_1 .²⁵⁷

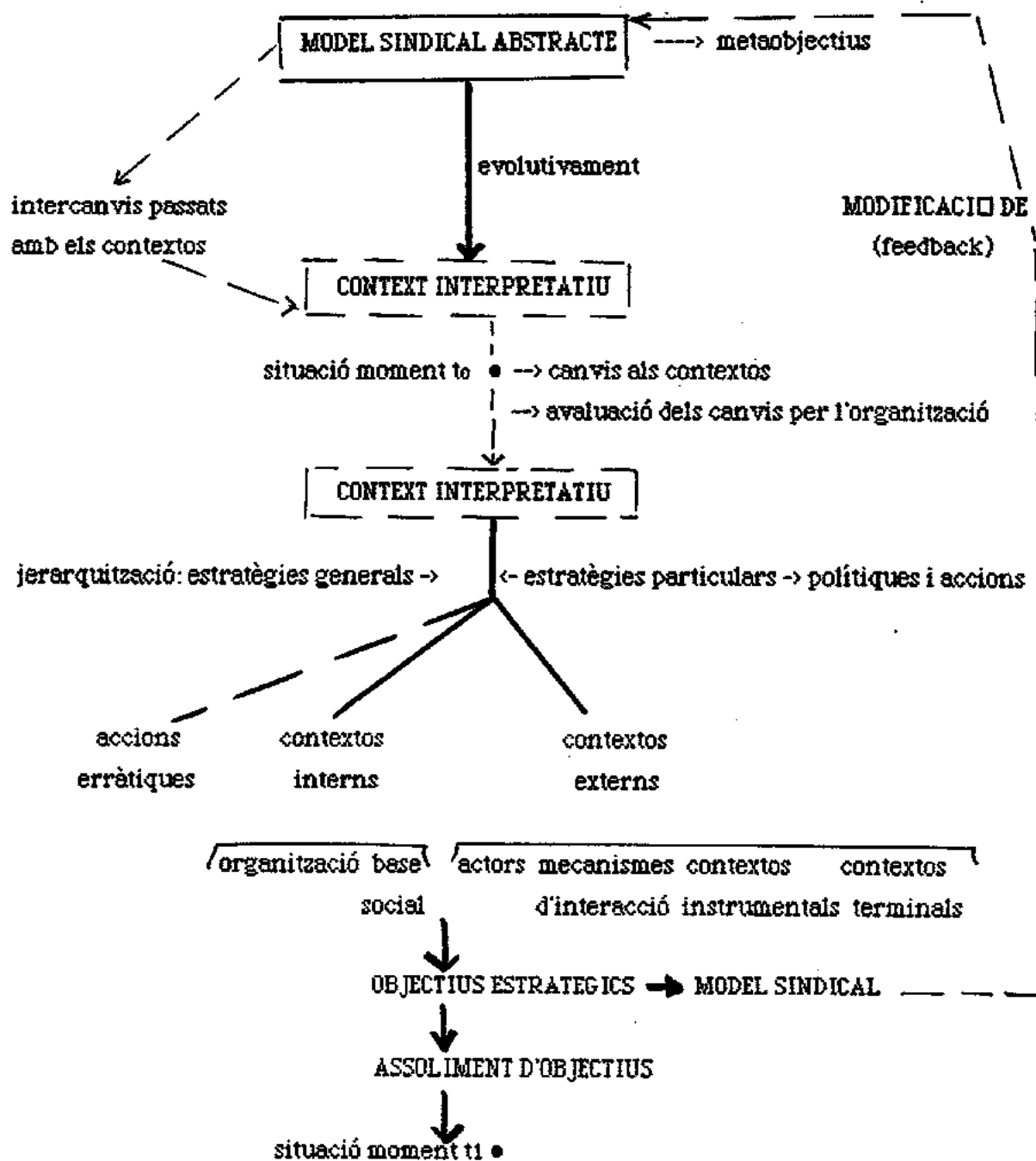
El conjunt de processos relatius a la conducta estratègica d'una confederació sindical que hem examinat es pot representar gràficament com segueix:

255 Com diu Lange et alii (1962:228): «L'estratègia i les polítiques sindicals es poden entendre com un reflex de l'anàlisi que fan els líders sindicals pel que fa als costos i beneficis de cursos diferents d'acció a la llum del punt de partida del sindicat; de les condicions particulars en les quals ha d'operar un sindicat; de com aquestes condicions es reflecteixen en les relacions entre el sindicat i els diversos actors del seu entorn; i de quines polítiques foren necessàries per derivar d'aquestes relacions diferents tipus d'incentius».

256 En l'acció sindical d'una confederació, mai no coincidiran el model sindical abstracte i el model sindical (la versió negociada amb què efectivament opera l'organització en els contextos). Una situació propícia a dissonàncies cognitives i conflicte intern; però mitigada, en sentit contrari, per la «inclusivitat» (el concepte de Tilly, 1978:64): «la quantitat de temps, la quantitat d'energia o la proporció de tota la interacció social en la qual els membres i altres persones prenen en compte el fet de la pertinença de grup. [...] és l'aspecte principal de l'estructura del grup que afecta la capacitat de mobilització».

257 En aquest punt es produeix l'articulació entre els incentius que ofereix una organització sindical i el disseny estratègic: «Els tipus d'incentius que, idealment, el sindicat pretén utilitzar es poden entendre mitjançant una anàlisi minuciosa dels objectius, estratègia, polítiques i accions del sindicat. És a través d'aquests elements com el sindicat comunica l'estructura d'incentius preferida».

LA CONDUCTA ESTRATEGICA D'UNA CONFEDERACIO SINDICAL



Com a conclusió metodològica del model de les dues lògiques que hem proposat en aquest capítol, podríem dir que el model cerca determinacions però no és determinista. Abans hem mencionat que Tilly (1978:61) s'orienta en la mateixa direcció i operacionalitza la resolució d'aquest dilema amb les següents regles analítiques d'aplicació general: 1) tractar les relacions de producció com mecanismes de predicció dels interessos que els individus cercaran en promitg i al llarg termini; però (2) dependre tant com sigui possible de la pròpia articulació dels seus interessos que fa la gent com explicació de la seva conducta al curt termini. L'aplicació al cas de les organitzacions sindicals és pròxima a la perspectiva agafada per Lange et alii (1982:219): «Això ens permetrà escapar de dos tipus polars d'anàlisi, ambdós rebutjats per nosaltres: que els sindicats són merament objectes, o que són purament subjectes. En lloc d'això, allò que desenvolupem és un enfocament que concep els sindicats com agents que operen en uns contextos que, precisament perquè són importants per als interessos i objectius institucionals dels sindicats, constreixen però no determinen les polítiques que els sindicats pretenen portar a terme».

**(IX). CONDUCTA ESTRATÈGICA I ASSOLIMENT D'OBJECTIUS: «COM
HO FAN» LES ORGANITZACIONS SINDICALS**

Acabem d'exposar la noció de «conducta estratègica» referida a les confederacions sindicals. Amb aquest concepte s'intenta designar, no simplement «les estratègies» d'aquestes organitzacions, sinó un conjunt complex d'activitats intencionals i dissenyades per materialitzar racionalment -utilitzant les eines organitzatives- les metes o els objectius col·lectius. Aquest capítol IX té per objecte construir un model operacional per orientar la investigació empírica d'aquest objecte: la interacció dels sindicats amb els entorns destinada a obtenir recursos per assolir els objectius col·lectius. El que pretenem dilucidar és «com ho fa» una confederació, que ja sabem (capítol VIII) com estructura les seves activitats (l'acció sindical), per obtenir tals recursos i, en conseqüència, avaluar el resultat de la «*performance*» de l'organització i l'eficiència de l'acció col·lectiva. Per a tal fi, posarem en relació dinàmica els elements analitzats estàticament en el capítol precedent (el model de les dues lògiques); i ho farem servint-nos del concepte de «sistema d'incentius» i de la consideració analítica de la interacció amb els contextos com un intercanvi subjecte al cost/benefici.

Lash i Urry (1987:282) adverteixen, encertadament, de la importància del càlcul estratègic dels actors:

«De manera que, si totes les condicions són iguals, quan el moviment obrer és un actor col·lectiu important en el capitalisme organitzat ho serà també en el capitalisme desorganitzat. Però no totes les condicions són iguals. Les estratègies també compten.» (Les segones cursives són nostres)

Allò que Lash i Urry posen en relleu amb la seva observació és que, un cop un sindicat ha estabilitzat raonablement la seva estructura d'interaccions amb els entorns (el «què fa» del capítol anterior), el procés crucial per explicar la seva activitat i els canvis en la posició de poder que ocupa tenen a veure, sobretot, amb la conducta estratègica que segueix i amb l'encert o desencert en percebre i interpretar les transformacions que es produeixen als entorns. Aquesta és la qüestió que tractem en aquest capítol.

IX.1. ELS "INTERESSOS" DE L'ORGANITZACIO SINDICAL

Al capítol anterior, a l'exposar el contingut o estructura interna del "sistema d'activitat" que implica l'acció sindical que porten a terme les confederacions dels sindicats de classe, hem identificat dues lògiques que

organitzen la mobilització i assignació de recursos per a tal fi. Específicament, hem identificat pel que fa la lògica de pertinença dos components o "contextes" de l'acció sindical: la base social d'un sindicat, i la pròpia organització. A continuació, hem identificat una sèrie de relacions i intercanvis que es produeixen entre ambdós contextes i que donen a la pràctica una o altra configuració a la lògica de pertinença d'un sindicat. Aquestes relacions i intercanvis, però, giren entorn d'un procés que dona sentit al conjunt: la representació, defensa i avenç dels interessos de la base social de l'organització.

Un primer avenç o desenvolupament del model del capítol VIII que cal introduir aquí, per tal de poder comprendre "com ho fan" els sindicats per assolir els objectius organitzacionals, consisteix en introduir una variable nova que modifica la presentació del capítol anterior: les confederacions sindicals, a més de representar i defensar els interessos dels treballadors que integren la seva base social, desenvolupen en el curs de l'acció col·lectiva interessos propis, de l'aparell de l'organització. Es tracta d'"interessos" en un sentit diferent del que ha ocupat la nostra atenció aquí (per exemple, al capítol V); fins aquí, al parlar d'interessos ens hem referit a les preferències col·lectives de grups socials àmplis i en situacions de joc de summa zero. En parlar d'"interessos" de l'organització sindicals fem referència a dos conjunts de fenòmens -sovint interrelacionats- de caire diferent, ben analitzats per la sociologia de l'organització: les motivacions del nucli dirigent (oligàrquic) de l'aparell, quan es el cas; i els "interessos" de l'organització en si mateixa, en tan que institució en competència amb altres institucions (sindicals, entre d'altres) que cerca prosperar o enfortir-se com a tal.

Ambdós conjunts de fenòmens els hem introduït més amunt (capítol 2): "S'accepta habitualment que els sindicats 'representen' els treballadors i/o els interessos d'aquests. La noció, però, és molt més complexa i problemàtica del que aquesta fórmula suggereix (...) [L]a sociologia sap ja, com a mínim a partir de Michels, que representació i control són dues cares de la mateixa activitat d'intermediar interessos. Per tan, no es pot copsar amb precisió la lògica de l'acció sindical si no es té present que els sindicats representen els interessos dels treballadors o d'un sector específic d'aquests, sí, però d'altra banda són organitzacions formals que tenen per especialitat l'intermediació: entre els propis treballadors, per definir línies d'interessos estratègics comunes; entre els treballadors i altres grups d'interessos externs a la força de treball com ara l'empresariat, o

l'Estat. Els sindicats no poden dur a terme aquesta última activitat si la seva identificació amb la base de treballadors és absoluta: la seva activitat com intermediaris d'interessos es sustenta en algun tipus de credibilitat per part dels grups externs (que els proveeixen de recursos); i aquesta credibilitat vol dir capacitat sindical de que la seva base acati les decisions, però també capacitat sindical de negociar, cedir, compartir codis amb els altres interlocutors".

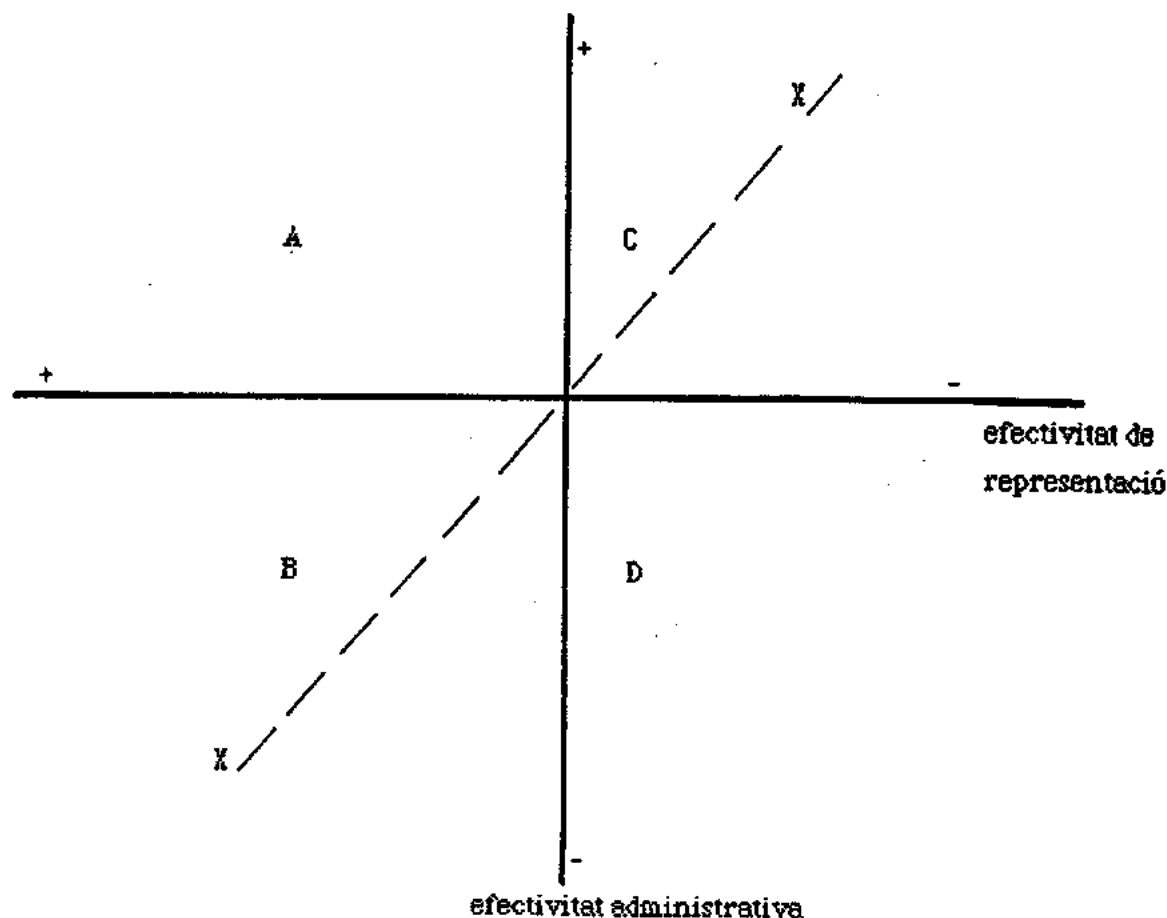
L'organització d'un sindicat confederal, per tant, a continuació veurem en quines condicions, no pot identificar totalment els seus objectius i "interessos" com organització amb els interessos de la seva base social²⁵⁸. Aquest dilemna que enfronten els sindicats, traduït a termes més tècnics de sociologia de l'organització, es pot formular com un dilemna entre representació eficient i administració eficient que intermedia una qüestió d'escala, és a dir, la dimensió de l'organització. Com han proposat Child et alii (1973:79):

"La discussió sobre les associacions voluntàries activada pel treball clàssic de Michels ha tendit a presuposar que la seva més gran escala i control central impliquen una imposició creixent de la racionalitat administrativa sobre la racionalitat de representació. Dit en altres paraules, s'ha pressuposat que la funció representativa tendeix a ser subsumida en les exigències de l'eficiència administrativa. Aquest pressupòsit, de fet, implica que administració efectiva i representació efectiva comprenen els dos extrems d'un continuum. Els resultats d'un estudi preliminar d'una mostra representativa de set sindicats britànics (que inclou una associació professional) feta per Warner i Donaldson, semblen donar cert suport empíric a aquesta conclusió... [L]'exercici de càrrecs subjecte al control dels membres mitjançant eleccions i similars es

²⁵⁸ En un estudi recent sobre el sindicalisme a Suècia i Alemanya, Swenson (1989:2) arriba a conclusions similars: "Els líders sindicals i les seves organitzacions prosperen únicament quan poden reconciliar les condicions de 'suport' internes (la base social) i externes (els empresaris). *Suport* significa aquí, simultàniament, conformitat per part dels afiliats i activistes, d'una banda, i propensió -quan no impaciència- per part dels empresaris a mantenir les relacions de negociació, d'una altra. Els sindicats, després de tot, depenen tan dels empresaris com dels seus afiliats. Sense la negociació col·lectiva, els sindicats són institucions fràgils i efímeres a les que manca influència econòmica o política. Els empresaris, al reconèixer els sindicats com 'partners' legítimats en la negociació col·lectiva centralitzada, els hi insuflen poder, tan pel que fa la política com en el mercat de treball. Per tal de cultivar suport intern i extern, els sindicats operen en dues esferes d'influència interactives: l'economia moral i la economia política". El sentit que dona Swenson a aquests darrers dos termes és pròxim, respectivament, als nostres conceptes de lògica de pertinença i lògica d'influència.

relaciona negativament amb la dimensió del sindicat (mesurada tan en termes d'afiliació com de personal retribuït que treballa al sindicat) i es relaciona negativament amb la presència de característiques administratives burocràtiques".

Child situa el dilemma en un diagrama (1973:80):



L'argument clàssic de Michels suggereix que els sindicats es situen en algun punt de la recta X-X del diagrama: a mesura que l'aparell de l'organització esdevé més eficient, el grau d'eficiència de representació del sindicat disminueix. Child aplica aquest senzill model a l'experiència històrica i dades empíriques disponibles del moviment sindical i suggereix aquests tipus ideals:

- La progressió històrica del sindicalisme, des de la perspectiva del dilemma que considerem, ha seguit el trajecte A->B->C->D.

- El cas A (alta eficiència administrativa i de representació) es correspon amb els sindicats primigenis analitzats pels Webb de "democràcia primitiva d'organitzacions locals"; o bé, en contextes moderns, a sindicats de petita dimensió que capitalitzen la facilitat de comunicació amb la base social i el reduït aparell organitzatiu (un cas suggerit també per Olson²⁵⁹).
- El cas B (alta representativitat i deficient eficiència administrativa) tendeix a correspondre a les federacions d'àmbit estatal.
- El cas C (alta eficiència administrativa i baixa eficiència de representació) es produeix quan els sindicats introdueixen administradors professionals.
- El cas D (eficiència administrativa i de representació baixes) tendeix a correspondre -en termes comparats- als sindicats de gran dimensió, com ara les confederacions.

El que produeix el dilemma entre representació eficient o administració eficient és complicar la relació del sindicat amb la seva base social: els interessos d'un i altra no són sempre coincidents. Els "interessos" prioritaris de l'organització sindical són, en contextes moderns i en allò fonamental, perdurar, prosperar com organització, enfortir-se. Vegem ara aquesta qüestió més d'aprop.

IX.2. UNA MESURA DE L'ENFORTIMENT D'UN SINDICAT.

El creixement i enfortiment organitzacional d'un sindicat tenen a veure amb una qüestió de dimensió; i no solament de dimensió en un sentit restringit organitzatiu (l'aparell) sinó de dimensió social, del sindicat com a institució. Proposem a continuació una manera d'operacionalitzar empíricament la noció, certament vague, de "enfortiment" organitzacional.

La dimensió d'un sindicat s'escindeix en dos conjunts connexes que es corresponen, aproximadament (més avall exposarem les diferències), amb la lògica de pertinença i amb la lògica d'influència. Els anomenem respectivament "estructura formal" i "implantació social". L'estructura formal té a veure amb l'acumulació de recursos amb que compta el sindicat pel que fa l'organització en sentit restringit (l'aparell). L'implantació social,

²⁵⁹ Amb la denominació de "grup federal" (1971:62-63): "Un grup 'federal' és "un grup dividit en una sèrie de petits grups (...) Les organitzacions que utilitzen incentius selectius de tipus social per tal de mobilitzar un grup latent interessat en un bé col·lectiu han de ser federacions de grups més petits. El punt més important ... és que els incentius socials són importants primordialment només pel que fa el grup petit, i juguen un paper en el grup gran únicament quan aquest és una federació de grups més petits".

en canvi, té a veure amb l'acumulació de recursos amb que compta el sindicat com a actor social i polític. Un i altra conjunt es componen a la pràctica d'una serie d'ítems operacionals, a continuació.

• ESTRUCTURA FORMAL

(1) Identitat.

Un sindicat compta com a recurs de partida d'un conjunt de orientacions ideològiques, cultura i tradicions molt importants per a la relació amb la seva base social, efectiva i potencial. Al capítol anterior els hem conceptualitzat com "model sindical abstracte" i "model sindical concret".

(2) Regles de joc.

Es el conjunt de normes internes que regulen la interacció entre els membres de l'aparell i entre aquests i la base social. S'expressen com documents formals (estatuts i similars) i com a pràctiques consuetudinàries.

(3) Aparell organitzatiu.

Es el conjunt de recursos materials i humans que forma el nucli organitzat d'un sindicat i que -juntament amb l'identitat- articula la relació amb la base social. Distingim aquí els següents components operacionals:

(3.1) Organigrama.

Es l'estructuració interna i formal del fluxe d'interacció entre els membres de l'aparell. Genera un "format organitzatiu", o estil intencional d'estructurar les activitats internes.

(3.2) Recursos organitzatius.

Es pròpiament l'actiu organitzatiu de l'institució. Poden ser recursos humans (conjunt format per l'staff, els quadres i el treball no retribuït que es realitza dins l'aparell, important en les organitzacions obreres); i recursos patrimonials (o bens materials i tangibles propietat de l'organització).

(3.3) Recursos econòmics.

Es el conjunt d'ingressos materials: per quotes dels afiliats; per activitats orientades a la captació de diner (empreses pròpies); i per subvencions externes quan es el cas.

(3.4) Incentius de pertinença.

Es el conjunt de fluxes d'estímul a la pertinença al grup, adreçats a la base de l'organització, disponibles i seleccionats per la direcció, i que

l'organització genera per si mateixa, sense recórrer als contextes externs de l'acció sindical (els detalls, en les seccions que segueixen).

• IMPLANTACIO SOCIAL

Per a operacionalitzar la mesura de l'implantació d'un sindicat, proposem sis index de mesura, tres de tipus intern, i tres de tipus extern²⁶⁰.

Index interns derivats dels vincles amb la base social.

(1) Afiliació.

(2) Capacitat de mobilització.

Es la mesura amb que un sindicat genera suport i disposició actius a recolzar l'acció sindical, per part dels afiliats, simpatitzants i treballadors en general, quan aquesta implica costos individuals elevats (com ara anar a la vaga).

(3) Capacitat de generar recolzament.

Es la mesura del recolzament passiu -i, en general, de baixos costos individuals- que un sindicat pot obtenir d'afiliats, simpatitzants i treballadors en general (per exemple, en el cas espanyol, la participació en les eleccions sindicals i el recolzament de l'organització en forma de vot).

Beneficis organitzatius, o index externs derivats del sistema social i polític.

(1) Capacitat d'influència política.

Com hem analitzat al capítol V, una confederació ha d'intervenir en el conflicte polític per obtenir recursos, per a la base social, però també per a la mateixa organització. Aquests últims són els que considerem aquí. Com més capacitat d'influència, més beneficis organitzatius. Aquests poden ser directes (com ara subvencions de l'Estat) o indirectes, derivats de la vinculació del sindicat a alguna força política (i depenen per tan de la posició relativa d'aquesta dins el sistema polític, com és el cas de la relació clàssica entre sindicat i partit socialdemòcrata).

(2) Participació institucional.

Es la presència en institucions públiques o similars (organismes estatals, empreses públiques, Administració autonòmica o local, organismes tripartits). La capacitat d'influència política, en general, determinarà que aquesta presència en institucions públiques es mogui dins un continuum que

²⁶⁰ Els externs tenen a veure majoritàriament amb la lògica d'influència del sindicat. Els index interns, en canvi, tenen a veure amb les dues lògiques de l'acció sindical.

va des d'una presència purament formal a la participació activa en les decisions.

(3) Autoritat moral.

Es una capacitat intangible que pot tenir un sindicat (i méw concretament, en general, els seus líders i portaveus) de reclamar -i obtenir- de l'opinió pública una legitimació de les seves accions.

IX.3. MECANISMES A L'ABAST DEL SINDICAT PER MILLORAR LA POSICIO RELATIVA

Acabem de proposar una mesura operacional de la noció d'"enfortiment" d'una organització sindical. Com ho fa un sindicat, però, per enfortir-se, es a dir, per millorar la seva posició relativa en un, varis o tots els index de mesura proposats? Els sindicats de classe, universalment, disposen de tres vies complementàries per a enfortir-se: la seva capacitat de mantenir-se "enganxat" a la xarxa cultural que opera al si del moviment obrer²⁶¹; quan pot obtenir-les -degut a la seva alta capacitat d'influència política-, les mesures institucionals derivades d'un monopoli de representació o, més en general, de mesures coercitives que predisposen la base social a l'afiliació; finalment, l'acció sindical mateixa. Tots els tres mecanismes signifiquen capacitat política de l'organització i, conseqüentment, una mesura de poder sobre la seva base social: com a coerció (segon mecanisme) o com a determinació de les conductes dels treballadors individuals (els altres dos mecanismes)²⁶².

El primer mecanisme, en alguna mesura raonable, és un prerequisite per a l'enfortiment d'un sindicat de classe. Però el tercer mecanisme és el més important, universalment, i consisteix en la capacitat de l'organització per obtenir el recolzament voluntari de la seva base com a conseqüència d'una provisió regular d'avantatges per aquesta derivades de l'acció sindical (avantatges tangibles, com ara els increments salarials, i intangibles, com ara l'orientació ideològica als treballadors). La resta d'aquest capítol s'adreça a l'anàlisi d'aquest tercer mecanisme i proposa una teoria per mesurar de manera empírica i objectiva la seva forma d'operar.

²⁶¹ Que, com ja hem fet notar, és una xarxa canviant. La capacitat de mantenir-se enganxat al terreny xoca amb la dimensió del sindicat com a actor social i polític que hem destacat a la nota antepenúltima.

²⁶² Vegeu al respecte Hickson, 1986:177.

IX.4. ORGANITZACIONS I INCENTIVS

Són molts els enfocaments teòrics a les ciències socials que tendeixen a reduir el problema de l'organització -i específicament, el problema de les organitzacions d'acció col·lectiva- a un problema de representació. Es considera sovint, per exemple, que qualsevol nucli d'interessos socials obté gairebé automàticament la seva representació organitzada. L'enfocament pluralista que hem considerat abans (vegeu capítol V) pressuposa, a més, que quan un grup social manté uns interessos compartits, la lògica de la seva acció col·lectiva és anàloga a la d'un individu que es mobilitza per perseguir els seus interessos individuals.

De cara al model que proposem, aquestes perspectives són rebutjades. Considerem, en canvi, que en general tota OAC funciona sobre la base de dues lògiques -de pertinença i d'influència- que es corresponen amb els dos problemes centrals que l'aparell organitzat del grup en qüestió ha de resoldre i per als quals s'ha creat. La lògica de pertinença consisteix en un procés de mobilització de recursos que permet encarar el problema de mantenir una base social estable i aconseguir que aquesta contribueixi en alguna mesura a l'acció col·lectiva. La lògica d'influència consisteix o es pot concebre com un procés de mobilització i d'assignació de recursos mitjançant el qual l'organització delimita els seus contextos externs; busca ser reconeguda com a actor social legítim; i concentra l'acció sindical sobre els contextos externs per tal de fer avançar els interessos de la base social. Els processos complexos que integren les dues lògiques no permeten pensar, en cap cas, en res que s'assembli a una obtenció automàtica de «veu» o representació d'interessos.

La teoria dels incentius que apliquem en el model que segueix pressuposa que cada una d'aquestes dues lògiques implica, des de la perspectiva de l'aparell organitzat d'un sindicat, un joc de relacions diferent; i que cada joc de relacions implica, al seu torn, algun tipus d'intercanvi. Un conjunt d'intercanvis entre l'organització i la base social, pel que fa a la lògica de pertinença; i un altre conjunt d'intercanvis entre l'organització i cada un dels contextos externs pel que fa a la lògica d'influència.

Per donar compte del primer d'aquests dos jocs de relacions, el que mitjança la relació entre una organització i la seva base social, s'ha desenvolupat dins les ciències socials una tradició teòrica, més aviat

discontínua i certament no homogènia, que per comoditat anomenarem «teoria dels incentius» (que hem introduït al capítol VII). La premissa central de la qual arrenca aquesta tradició correspon a Barnard,²⁶³ malgrat que ha estat expressada més concisament per Clark i Wilson (1961:130): «Qualsevol organització viable ha de proveir els individus d'incentius tangibles o intangibles a canvi de contribucions d'activitat individual a l'organització».

Aquesta perspectiva teòrica concep les grans organitzacions com «sistemes d'esforç cooperatiu» regulades per incentius, que es defineixen com «tot benefici, servei o oportunitat valuosa [per al membre individual de l'organització] a canvi del qual un individu està disposat a contribuir a una organització ja sigui amb temps, esforç o recursos» (Wilson, 1973:31).

Des de la perspectiva de la direcció d'una organització, que cerca mobilitzar recursos per assolir els objectius col·lectius, aquesta tradició destaca en relació amb els incentius aquestes tres nocions:

a) El problema de tota organització per tal de mantenir-se com «sistema d'esforç cooperatiu» consisteix a trobar i distribuir entre la seva base un conjunt de béns que indueixin els afiliats individuals a realitzar certes accions necessàries per obtenir els objectius organitzacionals. El valor que assignin els individus a tals incentius dependrà de tres factors: la seva abundància relativa; la seva demanda entre els afiliats; i el volum d'esforç que representi la contribució demanada (les accions o aportació de recursos individuals) (Wilson, 1973:32).

b) Les organitzacions formals tendeixen a perdurar. Aquest fet implica unes exigències de manteniment i expansió organitzatius que reforcen la necessitat d'un sistema d'incentius als membres perquè mantinguin la condició d'afiliats i contribueixin addicionalment a l'esforç col·lectiu. Encara que no sigui de forma exclusiva, aquest fet determina la conducta de la direcció de l'organització (Wilson, 1973:13).

c) Pel que fa al cas particular de les associacions voluntàries, com és un sindicat, els efectes de la regulació del sistema d'activitat mitjançant els

²⁶³ «Las aportaciones de los esfuerzos personales que constituyen las energías de las organizaciones, las prestan los individuos movidos por incentivos. Los motivos egoístas de la propia conservación y satisfacción son las fuerzas predominantes; en general, las organizaciones no pueden existir si no se armonizan con la satisfacción de tales motivos, a menos que a su vez puedan cambiarlos. El individuo es siempre el factor básico en la organización.» (Barnard, 1959:165)

incentius és especialment visible atès que, per definició, els seus membres no poden ser coaccionats a afiliar-se (Wilson, 1973:13,6).

La teoria dels incentius s'ha estès per diverses ciències socials i ha rebut un impuls addicional a partir de la «lògica de l'acció col·lectiva» de Mancur Olson. La nostra valoració és ambivalent. Expressa una visió extremadament cínica de l'associació humana (pròxima a la teoria neoclàssica a l'economia), però expressa també percepcions certeres i uns quants avantatges analítics:

- Pensem que aquesta teoria, contràriament a la intenció implícita de Barnard, té poc a veure amb la «natura humana» en general. És raonablement exacte, en canvi, per avaluar les activitats humanes organitzades en contextos socials i ideològics, com ara el del capitalisme avançat del nostre model, presidits per l'interès privat i l'obtenció egoista d'avantatges comparatius en gairebé tot tipus de situació.

- Al formular-se com una teoria general, abraça tot tipus d'activitat organitzada: la condició comuna és que els individus actuïn moguts per motius «interessos» personals i que, en aquesta mesura, sigui acció racional. La formulació és elemental: un individu contribuirà a l'acció col·lectiva únicament quan aquesta doni satisfacció a alguna de les seves preferències; en la mesura que sigui així, funciona per a ell o ella com un incentiu; tota acció de l'individu consistent en els seus motius és acció racional. Olson, per exemple, arriba a teoritzar explícitament (1971:19 i ss.) des d'aquest angle la «conducta altruista», que Barnard (1959:170) assegura, d'altra banda, que respon a incentius que qualifica de «beneficis ideals». Es pot argumentar críticament, tanmateix, que els pressupòsits metodològics corresponents als conceptes d'acció racional i d'interès individual són d'una simplicitat que deforma qualsevol anàlisi.²⁶⁴

- No obstant això, en la mesura que capta els valors i les motivacions centrals que transmet la cultura d'una societat com la que considerem (el capitalisme modern), constitueix un poderós instrument analític que, en especial, contribueix a una millor comprensió de l'activitat de les grans organitzacions formals modernes: aquestes organitzacions, i en especial les OAC, sovint actuen com oligopolis que en part responen a demandes socials i en part les indueixen.²⁶⁵ D'altra banda, concentra

²⁶⁴ Vegeu al respecte la nostra discussió del capítol V.

²⁶⁵ Aquesta proposició, tan subversiva i antipluralista, no es formula explícitament en els treballs d'aquesta tradició, però s'hi troba en estat latent.

l'atenció de l'observador, apropiadament, no en allò que una organització estableix com metes oficials de l'activitat, sinó en allò que fa pràcticament per tal de perdurar. Una i altra perspectiva contribueixen a objectivar l'anàlisi d'institucions -com ara les OAC i, dins d'aquestes, els sindicats- que com hem reiterat són organitzacions instrumentals.

La teoria dels incentius té dues dimensions. Una la situa en el terreny de la teoria de l'organització, ja que contribueix a aprofundir l'estudi dels mecanismes interns que regulen l'activitat de les institucions formals. Però la innovació substantiva que ha aportat, i que és la que ens interessa aquí, correspon a una altra dimensió: la de l'anàlisi del comportament polític de les organitzacions, i en concret les OAC, que es poden concebre ara com institucions que -a través dels incentius- condicionen, o fins i tot manipulen, l'acció política dels individus. A continuació, els pressupòsits i implicacions d'aquesta teoria, pel que fa a aquesta dimensió política de l'anàlisi de les organitzacions,²⁶⁶ s'aplica -en nou proposicions- al cas de les organitzacions d'acció col·lectiva:

a) Una organització instrumental només és viable, i per tant durable, si és eficient. I l'eficiència es pot mesurar contrastant els resultats de l'acció col·lectiva generada amb els objectius organitzacionals.

b) Una organització és eficient en la mesura que resol els dos problemes organitzacionals centrals: establir i, si és possible, incrementar permanentment la base social de l'organització i la seva contribució a l'acció col·lectiva (lògica de pertinença); i obtenir el reconeixement com a actor social tot proveint la base social, mitjançant un intercanvi amb els altres actors del sistema, d'un conjunt de béns desitjats per aquesta (lògica d'influència).

c) La participació és un requisit indispensable de l'eficiència organitzativa (Lange, 1977:508): si la lògica de pertinença no assoleix uns estàndards mínimament satisfactoris, l'organització no podrà accedir a les metes prefixades.

²⁶⁶ La presentació que fem a continuació es basa en el treball de Lange (1977).

d) La participació política no és una activitat espontània sinó induïda.²⁶⁷

e) La participació política induïda planteja greus problemes pel que fa a l'anàlisi de la representativitat, que deixa de ser equivalent - senzillament - a l'adquisició de «veu». Com assenyala Wilson (1973:21) parafrasejant Olson: «Els pluralistes ja no poden confiar que sorgeixin espontàniament organitzacions per representar tot tipus d'interessos emergents socialment importants; i allò que és més crucial, certes classes d'interessos es trobaran sistemàticament subrepresentats atesa la seva incapacitat per produir, o bé coerció, o bé incentius individuals suficients per produir organitzacions de gran escala.»

f) En la política poliàrquica, qui no accedeix a l'organització formal a gran escala no existeix socialment. I inversament, és en el si dels grups socials subrepresentats organitzativament on l'acció política «no induïda» té més probabilitats d'existir.

g) El mecanisme central d'inducció de la participació política és la utilització d'incentius per part de les organitzacions: «la veritable variable causal de la participació és el sistema d'incentius» (Schneider, citat per Lange, 1977:509).

h) Anomenarem «sistema d'incentius» el complex d'incentius particulars i interrelacionats que utilitza habitualment (en situacions no excepcionals) una organització. Aquest sistema d'incentius intermedia dos tipus de relacions:

i. la que es dona entre l'aparell organitzatiu i la formulació estratègica: segons sigui el sistema d'incentius possible i efectivament seleccionat, serà el format organitzatiu, els tipus de reivindicacions i metes organitzacionals, l'estil de l'acció col·lectiva, la flexibilitat tàctica, etc.²⁶⁸

²⁶⁷ «El tercer pressupòsit [...] contrasta agudament amb la teoria sociològica. Aquesta pressuposa que la gent té uns desitjos, que sap com traduir-los en reivindicacions polítiques, i que participarà políticament per obtenir el que vol [...] La teoria dels incentius fa una hipòtesi ben diferent: considera la participació política com quelcom generalment no espontani sinó induït.» (Lange, 1977:508)

²⁶⁸ Per a un desenvolupament d'aquest punt, Lange (1977:514 i ss.).

ii. la que es dóna entre l'organització i els contextos externs, des de la perspectiva de la pròpia organització.²⁶⁹

i) L'eix de la teoria dels incentius són les exigències o «necessitats» organitzatives d'una institució. Òbviament, la conducta d'una organització es pot analitzar també des d'altres perspectives. Allò que postula aquesta teoria és que, malgrat tot, el decisiu en una organització és que ho és, que és una organització.²⁷⁰

Amb les crítiques i modificacions que s'especifiquen, el model que presentem adopta la perspectiva teòrica dels incentius i l'aplica al cas de les organitzacions sindicals, a continuació. D'una banda, perquè és efectivament una perspectiva molt adequada per donar compte dels problemes que afronta l'aparell (les confederacions sindicals, al nostre treball) per aconseguir que l'organització perduri i prosperi, i per tal d'assolir els objectius organitzacionals. D'una altra, metodològicament, perquè la reducció de tots els mòbils possibles de l'acció sindical a un mòdul abstracte i homogeni -el sistema d'incentius- permet la distinció analítica - fonamental- entre tipus distints d'organització i d'acció col·lectiva segons quin sigui el contingut d'aquest mòdul en cada cas.

²⁶⁹ Per a un desenvolupament d'aquest punt, Lange (1977:521 i ss.). Des de la perspectiva (complementària) de la relació mateixa, l'organització estableix un intercanvi que només indirectament té a veure amb el seu sistema d'incentius. Més avall s'aborda aquesta altra perspectiva.

²⁷⁰ Vegeu al respecte: Clark i Wilson, 1961:131; Wilson, 1973:30,10; Collier, 1979; i per al cas dels sindicats, Olson, 1982:87. La teoria dels incentius té efectes traumàtics sobre el que podríem denominar teoria sociològica convencional. Lange (1977:508) ho resumeix: la teoria sociològica «pressuposa que la gent té unes necessitats, que sap com traduir-les en demandes polítiques, i que participarà pràcticament per tal d'obtenir allò que vol»; la teoria dels incentius mostra que tots aquests pressupòsits són, com a mínim, dubtosos. Vegeu al respecte també, Lange, 1977:501,508,523 i ss.).

IX.5. ORGANITZACIONS SINDICALS I INCENTIUS

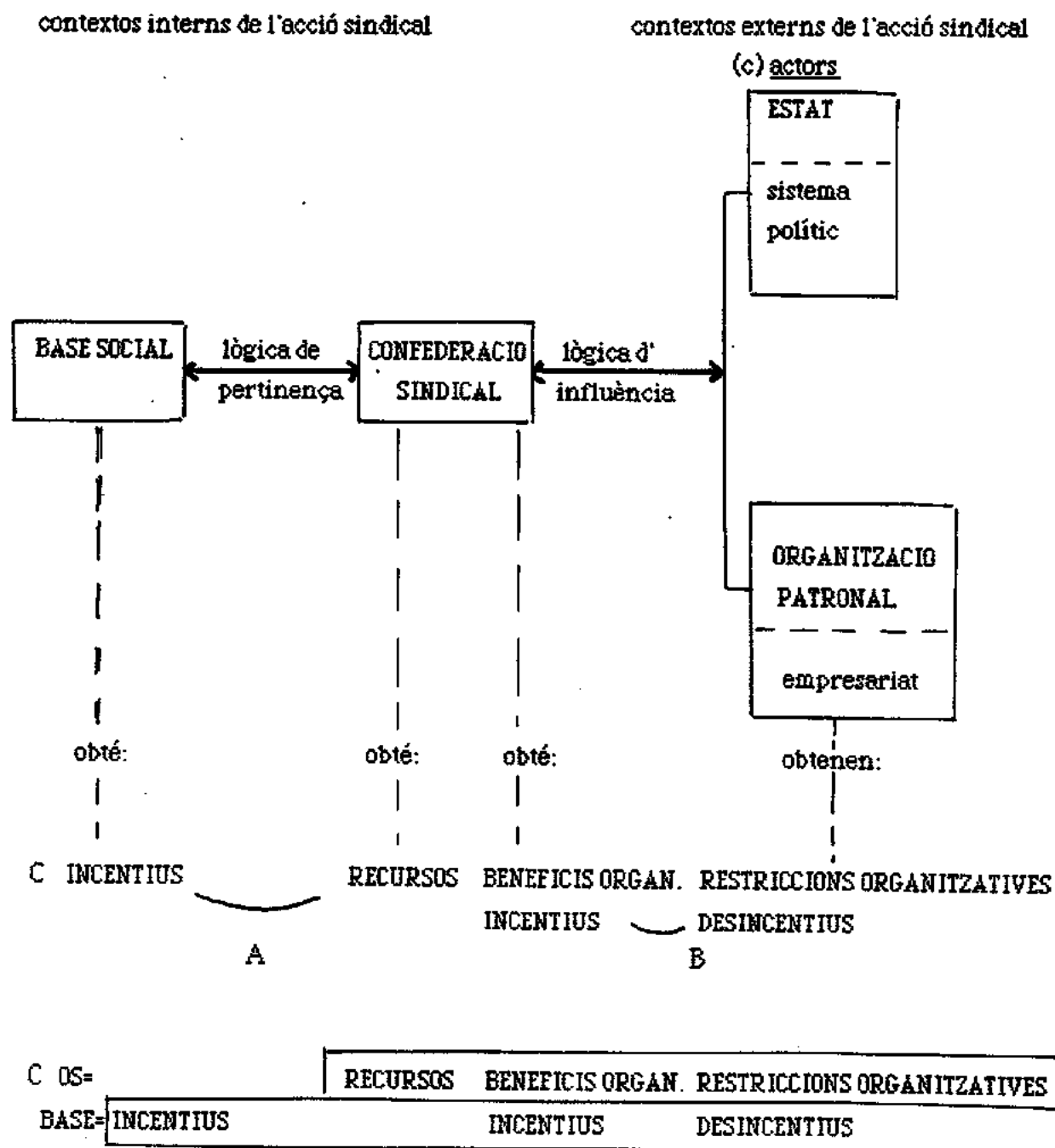
Els mecanismes bàsics de funcionament d'una organització d'acció col·lectiva des de la perspectiva de la seva direcció han estat adequadament exposats per J.Q. Wilson (1973:237):

Per a la direcció, «els problemes de les actituds dels afiliats i de les restriccions de l'entorn urgeixen igualment: ha de manejar un sistema d'incentius que doni satisfacció als afiliats (cosa que, sovint, requereix compartir l'autoritat relativa a la presa de decisions) i ha de tractar amb organitzacions rivals i organismes estatals (cosa que, sovint, requereix la centralització de l'autoritat). Problema que s'aguditza en la mesura que la satisfacció de les necessitats dels afiliats exigeix, en part, l'obtenció de recursos procedents de l'entorn, mentre que l'explotació efectiva d'aquest exigeix sovint la mobilització centralitzada de l'acció dels afiliats. La forma com la direcció resolgui les contradictòries exigències dels incentius per als afiliats i els imperatius de l'entorn dependrà, en part, de la seva habilitat i de les circumstàncies; però també dependrà del tipus de sistema d'incentius que utilitzi i de la història i l'estructura de la seva organització» (El subratllat és nostre).

Aquesta proposta analítica és perfectament aplicable a una confederació sindical,²⁷¹ i ens servirà per definir una perspectiva dels incentius aplicada als sindicats a la vegada: i) operacionalitzada, és a dir, orientada empíricament; i ii) profitosa per tal de comprendre la lògica de l'acció sindical. Tornem així al nostre model de l'acció sindical (vegeu capítol VIII, diagrama «El model de les dues lògiques de l'acció col·lectiva d'un sindicat de classe») i incorporem la perspectiva dels intercanvis entre els actors i la perspectiva dels incentius:

²⁷¹ Per a una formulació específica, complementària però diferent de la que aquí es presenta, vegeu Lange et al. (1982:220).

DIAGRAMA • EL MODEL DE L'ACCIÓ SINDICAL I ELS INTERCANVIS AMB ELS CONTEXTOS



Una lectura vertical del diagrama -zones A i B- ens indica que els sindicats entren en dos tipus de relacions i d'intercanvi. En la lògica de pertinença (zona A) la relació és entre el sindicat i la seva base social. Aquesta contribueix a l'acció col·lectiva amb uns recursos que «entrega» a l'organització sindical; i aquesta proveeix la base social d'una sèrie d'avantatges, gratificacions o beneficis («béns»). La provisió efectiva d'aquests béns genera uns fluxos d'estímul a la pertinença («incentius»). I el conjunt característic i relativament estable d'aquests estímuls per part d'un sindicat constitueix el «sistema d'incentius» (o SI).

Pel que fa a la lògica d'influència (zona B), la relació s'estableix entre el sindicat i els contextos-actor (o actors socials, com ara l'Estat, les organitzacions patronals, l'empresariat i certs components del sistema polític, destacadament el partit polític afí al sindicat, quan és el cas) que controlen l'accés a un conjunt de recursos l'assoliment dels quals figura entre els objectius organitzacionals del sindicat. Aquests recursos són de dos tipus: incentius per als afiliats (directament o, indirectament, béns públics dels quals es beneficien) i beneficis organitzatius per a l'aparell de l'organització. A canvi d'obtenir aquests recursos valuosos, el sindicat accepta dels altres actors, si s'escau, un conjunt de restriccions de dos tipus: restriccions organitzatives per al sindicat (és a dir, mesures que limiten l'acció institucional d'aquest) i desincentius (o incentius negatius per als afiliats).²⁷²

²⁷² Pot ser pertinent a aquest punt una nota sobre la terminologia emprada. Per al cas de la lògica de pertinença ens hem inclinat per la «terminologia dels economistes» (Wilson, 1973); és a dir, designar com a «béns» els avantatges específics per a la base social del sindicat, i com «incentius» els estímuls positius a l'afiliació implícits en la provisió efectiva de tals béns. Quan els estímuls són negatius, els anomenem «desincentius» (una contracció dels salaris, per exemple). La contribució dels afiliats a l'organització, ja sigui en forma de diner, esforç o treball no retribuït, suport electoral, etc., els anomenem «recursos organitzacionals». Pel que fa a la lògica d'influència, Collier (1979), una de les poques contribucions sobre la matèria, caracteritza l'intercanvi entre Estat i organitzacions obreres com «*inducements versus constraints*». Per a la comoditat semàntica, i atès que Collier refereix amb el terme «*inducements*» la provisió per l'Estat als sindicats d'incentius en forma de beneficis organitzatius destinats a garantir la seva cooperació, ens hem inclinat pel terme «beneficis organitzatius». L'altre terme de l'antinomia, un aspecte que Collier no considera, pot consistir en restriccions a l'activitat de l'organització sindical, però també incentius negatius per als afiliats a aquesta. Ens ha semblat més adequat, per tant, reservar els termes «incentiu» i «desincentiu» per a l'intercanvi que es produeix a la lògica de pertinença, i qualificar de «restriccions organitzatives» les mesures que restringeixen l'acció col·lectiva de les organitzacions sindicals i que aquesta accepta com a part de l'intercanvi amb els altres actors.

La terminologia pot resultar xocant a persones amb determinada formació moral o política. Expressa bé, però, el caràcter instrumental d'una organització d'acció col·lectiva, com és un sindicat. D'altra banda, tenint en compte que els sindicats són associacions voluntàries, sembla raonable argumentar que allò que fa la direcció d'un sindicat, realment, és persuadir, induir a participar als afiliats i membres potencials en l'acció col·lectiva (vegeu la precisió terminològica de Wilson, 1973:52).

Una lectura horitzontal del diagrama, en la zona C, ens indica la gamma de possibilitats positives i negatives en què es pot materialitzar l'acció sindical.

Per donar compte dels intercanvis que implica la zona A del diagrama, utilitzarem la teoria dels incentius que s'acaba d'esbossar. Per donar compte dels corresponents a la zona B del diagrama, no considerats per aquesta teoria, proposarem un model sobre les pautes de relació dels agents socials derivat del treball de Collier (1979). Una i altra perspectiva configuren un model de «com ho fan» els sindicats per relacionar-se amb els entorns i assolir -quan és el cas- els objectius col·lectius.

IX.6. Lògica de pertinència: recursos versus incentius

Per què s'afilien els treballadors? Què ofereix l'organització sindical a la seva base social per garantir la seva participació a l'acció col·lectiva? Ja hem assenyalat abans que hi ha diversos mecanismes que operen i permeten donar resposta a aquestes preguntes. Un, la connexió cultural entre treballadors i sindicats al si del moviment obrer. Dos, quan és possible, l'ús de mecanismes de coerció (com ara el taller tancat) per part de l'organització. Tres, i el més important, l'eficiència de l'acció sindical. Aquest últim (i en part el segon) és el que considerarem ara servint-nos de la teoria dels incentius.

Entre treballadors i sindicats es produeix, des de la tercera perspectiva, un intercanvi general: la contribució a l'acció col·lectiva (o «entrega» de recursos) a canvi de la satisfacció parcial o total dels interessos de la força de treball (eficiència de l'acció sindical, o provisió d'incentius per a la base per part de l'organització). Com assenyala Wilson (1973:238): «L'ús d'incentius [per part del sindicat] per materialitzar contribucions diverses [de la base social] en temps, diner o esforç, implica una relació d'intercanvi entre una associació i els seus afiliats. Els termes d'aquest intercanvi afecten la distribució de l'autoritat a l'interior de l'organització.»

Els incentius que genera un sindicat es poden diferenciar en dos tipus generals que comporten implicacions estratègiques i organitzatives molt diferents:

a) Incentius de pertinença (IP).

Es generen en el terreny de la lògica de pertinença, en els contextos interns de l'acció sindical, mitjançant l'intercanvi directe entre l'organització i la seva base social.

b) Incentius estratègics (IE).

Es generen com a conseqüència de l'intercanvi entre l'organització i els altres actors socials en el terreny de la lògica d'incidència²⁷³ i dels efectes de tal intercanvi en els contextos instrumentals (política econòmica i model de relacions laborals) i en els contextos terminals (macro i microestructura econòmica i mercat de treball) del nostre diagrama anterior. Es plasmen, finalment, en el terreny de la lògica de pertinença en la mesura que són percebuts per la base social de l'organització.²⁷⁴

Com remarca Lange (1982:219-220), la capacitat d'intermediació dels sindicats és una funció de dos conjunts bàsics de relacions, mediats, al seu torn, respectivament, pels IP i els IE. Està en funció, d'una banda, del fet que els treballadors acceptin que el sindicat els representi i, conseqüentment, expressin conformitat amb les seves accions i decisions. I està en funció, d'una altra banda, que els altres actors socials acceptin el sindicat com a agent d'intermediació amb els treballadors.

Tenim en conclusió, per tant, que: $SI = IP + IE$. És a dir, que el sistema d'incentius utilitzat per un sindicat està format per dos conjunts, uns incentius de pertinença i uns incentius estratègics.

²⁷³ Això justifica que els denominem «estratègics», atès que es produeixen com a resultat de la conducta estratègica del sindicat en els contextos externs de l'acció sindical.

²⁷⁴ Les implicacions estratègiques i organitzatives dels dos grups d'incentius són molt diferents. La implicació diferencial més important és que els IE exigeixen de l'organització flexibilitat i capacitat d'acomodació -estratègica i tàctica- per tal de relacionar-se amb els altres actors socials. Els IP, contràriament, exigeixen del sindicat una reafirmació permanent dels principis, de la subcultura, que el diferencien d'altres sindicats i organitzacions. L'objectiu del sindicat en el primer cas és obtenir el màxim de poder sobre els altres actors socials (o el màxim d'autonomia en relació amb ells) compatible amb el seu reconeixement. L'objectiu en el segon cas és la combinació òptima d'adhesió màxima possible de la base social i el control màxim possible sobre ella. (Pizzorno, 1980:272-273)

IX.7. Lògica d'influència: beneficis organitzatius (i incentius) versus restriccions (i desincentius)

Els IE que acabem de definir es generen en el terreny de la lògica d'influència, i procedeixen per tant de la relació del sindicat amb els altres actors socials. Aquest és el cas, per exemple, d'un increment salarial substancial que un sindicat pacta amb el govern i les organitzacions empresarials. Però aquest és només un dels components de tal intercanvi. Com es suggereix al diagrama anterior, les relacions entre els sindicats i els altres actors socials generen típicament tres categories²⁷⁵ més de «béns» (dos d'ells negatius) des de la perspectiva de l'acció sindical:

- a) incentius destinats a la base social (IE),
- b) beneficis per al sindicat mateix («beneficis organitzatius»),
- c) restriccions a l'acció dels sindicats («restriccions organitzatives»),
- d) incentius negatius per a la base social (-IE o «desincentius»).

Un exemple de la nostra història recent on conflueixen les quatre categories són els Pactes de la Moncloa (1977), assumits en el moment per les confederacions de CCOO i UGT. Aquests acords contenien: mesures progressives per al conjunt de treballadors; beneficis organitzatius per als sindicats en qüestió; restriccions a l'acció d'aquests; i desincentius per als treballadors.

En la situació que en capítols anteriors hem especificat de «pluralisme neocorporativista» (vegeu sobretot el capítol IV) l'intercanvi entre una confederació d'un sindicat de classe i un altre actor social segueix, en allò fonamental, tres pautes:

Pauta 1

El sindicat obté certs béns positius com a resultat de l'intercanvi. Ofereix a canvi, en primer lloc, la seva capacitat d'actuar com a representant d'un sector o de la totalitat dels treballadors; i, en la mesura

²⁷⁵ Malgrat que el model de Collier (1979) no considera aquestes quatre categories d'intercanvi (en considera només dos), ni comprèn les relacions del sindicat amb tots els seus interlocutors institucionals (tracta només de la seva relació amb l'Estat), constitueix al nostre parer, a més de l'únic treball dedicat a explicar sistemàticament l'intercanvi entre els sindicats i altres actors socials, un punt de partida adequat per al nostre objecte aquí. Les proposicions que segueixen són un desenvolupament nostre a partir d'aquest model.

que ho fa, el control²⁷⁶ de la seva base social i la probabilitat que aquesta compleixi els termes del pactat.

Els béns positius que obté el sindicat són de dos tipus: organitzatius, un benefici directe per al sindicat en tant que organització; i incentius per a la seva base social. Els grans «béns organitzatius» són habitualment d'aquest tipus: el reconeixement oficial del sindicat per l'altre actor; el monopoli de la representació d'un sector de la força de treball; l'afiliació obligatòria (o, més sovint, mesures indirectes de natura coactiva per incrementar l'afiliació); subvencions econòmiques diverses; i participació en organismes tripartits o en empreses (públiques i privades). Els béns citats al final acostumen a procedir de l'Estat, malgrat del que fa al monopoli de representació les organitzacions d'empresaris poden tenir molt a dir, i també indirectament els partits; el mateix es pot aplicar a les mesures coactives per estimular l'afiliació sindical. El primer dels béns esmentats pot procedir de qualsevol dels altres actors externs i, de fet, el seu assoliment efectiu per part del sindicat exigeix el suport de tots ells. Els incentius dirigits a la base social són molt variats i poden procedir de qualsevol, per igual, dels altres actors.²⁷⁷

Pauta 2

Des de la perspectiva dels altres actors externs, aquests rarament faciliten els dos tipus de béns citats si no és amb contrapartides (tangibles o intangibles, com ara les restriccions a l'acció). Habitualment, aquestes contrapartides són de dos tipus: «restriccions organitzatives», que limiten l'autonomia del sindicat; i incentius negatius per a la base social de l'organització (com ara el retall dels salaris).

Pauta 3

Des de la perspectiva de l'actor social extern, les pautes citades 1 i 2 d'intercanvi són una autèntica transacció (segons la caracterització d'Schmitter: Collier, 1979) entre beneficis per a l'organització sindical (beneficis organitzatius i incentius per als afiliats) i restriccions a l'acció de l'organització (restriccions organitzatives i desincentius). De manera que el que obtenen els sindicats és:

²⁷⁶ Aquesta funció del sindicalisme ha estat observada des dels inicis del moviment sindical. Ch. W. Mills (1948:9) ho explica així: «El líder sindical és un mànager del descontent. Converteix en regular allò que, d'altra manera, seria disruptiu. És [...] un agent en la canalització institucional de l'hostilitat.»

²⁷⁷ Més avall s'analitza en detall l'aportació típica de cada actor a l'obtenció d'aquests incentius.

= beneficis organitzatius - restriccions organitzatives $\pm$ incentius als afiliats (positius - negatius)

Els beneficis s'ofereixen a l'organització sindical amb l'objecte de (Collier, 1979):

- a) motivar la legitimació dels objectius de l'actor per part del sindicat,
- b) cercar la cooperació del sindicat com a agent social
- c) imposar al sindicat certes restriccions de natura sistèmica (com ara la inviolabilitat de la propietat privada).²⁷⁸

Els beneficis de l'intercanvi de l'organització sindical amb un altre actor social tenen, per tant, una natura dual en la mesura que impliquen una forma o altra de control social i/o de subordinació de classe. El conjunt format per aquests beneficis i restriccions constitueix un mecanisme de socialització política i un mecanisme per influir sobre la conducta dels sindicats i controlar-la, i per prevenir l'aparició o la consolidació de sindicats ideològicament radicals. Un efecte secundari de gran importància és que:

- a) els requisits formals per obtenir els beneficis de l'intercanvi constitueixen una forma de neutralitzar la pauta dialògica de l'acció col·lectiva dels treballadors identificada per Offe; i
- b) les direccions dels sindicats poden ser cooptades dins una cultura d'elit (política i econòmica).²⁷⁹

²⁷⁸ Vegeu O'Donnell (1986).

²⁷⁹ Des d'aquesta perspectiva, el representant d'una confederació que negocia regularment amb altres actors socials «es pot concebre com un membre, no d'una organització, sinó de dos. La primera és la seva pròpia; la segona, aquesta associació informal de legisladors, administradors, personal d'*staff* i altres representants afins que mantenen un gran interès en determinada àrea política. El representant ha de servir les necessitats d'ambdós grups» (Wilson, 1973:319)

IX.8. L'ACCIÓ SINDICAL I EL SISTEMA D'INCENTIUS

Com ja hem apuntat, denominem «sistema d'incentius» (SI) al conjunt de fluxos d'estímul a la pertinença que utilitza un sindicat en la seva relació amb la base social. Aquesta noció es pot també entendre (Lange, 1977:519, 520-521) com «els mitjans a través dels quals els líders [...], definides unes metes particulars i una estratègia específica per assolir-les, poden crear una organització en condicions de portar a terme les accions descrites per realitzar l'estratègia». Es tracta, per tant, d'un conjunt variat i relativament coherent i estable de béns que l'organització proporciona, sobre bases regulars, a la seva base social de manera que indueixi aquesta a mantenir -o iniciar- una vinculació també estable amb l'organització.

Els sindicats, però, no estan mai en condicions d'oferir a la seva base qualsevol combinació d'incentius. Hi ha tres restriccions centrals que posen límits a la selecció que fa una organització sindical:

a) La pròpia història, tradicions i cultura de l'organització.

Un sindicat no pot efectuar modificacions dràstiques del sistema d'incentius, modificacions que s'apartin de la història i tradicions pròpies, si no és amb el risc de desaparèixer. D'altra banda, i en aquesta direcció, la formulació i el canvi estratègic és de per si un procés marcadament lent que no facilita transformacions sobtades del SI (vegeu Lange, 1982).

b) Els interessos (o «motius») dels membres individuals del sindicat.

Com hem assenyalat en capítols anteriors, un sindicat es pot desviar més o menys del conjunt d'interessos que cerquen els afiliats, però no pot ser insensible al contingut d'aquests interessos i la seva evolució històrica. En termes generals, un sindicat tendeix sempre a configurar el SI de manera harmònica amb aquells béns que la majoria de la seva base social percep com interessos prioritaris (vegeu Clark i Wilson, 1961:130).²⁸⁰

Tant (a) com (b) són processos complementaris que afecten sobretot els contextos interns de l'acció sindical.

(c) La situació dels contextos externs i la capacitat de provisió de béns (considerats a a i b) per part dels altres actors socials.

²⁸⁰ Les excepcions més notables tendeixen a produir-se en condicions històriques de transformació aguda dels contextos, per exemple, en condicions d'una transició política.

En termes generals, (a) i (b) defineixen el marc dels incentius que un sindicat buscarà obtenir mitjançant l'acció sindical. Però la provisió mateixa d'aquests béns depèn, no del sindicat mateix, sinó de:

- La situació específica, històrica, que presenten els contextos instrumentals (política econòmica i model de relacions laborals) i terminals (macro i microestructura econòmica i mercat de relacions laborals) en el marc de les tradicions laborals nacionals.

- La capacitat del sindicat per influir sobre els contextos-actor que controlen l'accés a tals béns (Estat, empresariat, organitzacions patronals, partits polítics).

La provisió dels béns depèn, en conseqüència, de la capacitat del sindicat per adaptar el seu SI a la situació i als canvis que es produeixen en els contextos externs generadors d'incentius (vegeu Clark i Wilson, 1961:129).

Quan diem que la tasca de la direcció d'un sindicat és establir orientacions estratègiques estem indicant que el que fa aquesta direcció es adaptar el SI als límits definits per les tres restriccions descrites.²⁸¹

IX.9. ELS COMPONENTS DEL SISTEMA D'INCENTIUS DE LES ORGANITZACIONS SINDICALS

9.1. Els incentius de pertinença (IP)

Agrupem la gamma d'incentius que pot proveir una organització sindical a la seva base per si mateixa, sense recórrer als contextos externs, en quatre categories:

1) De representació

És un incentiu a l'afiliat que deriva del privilegi de pertànyer a una organització sindical que dona «veu» social als interessos del col·lectiu del

²⁸¹ Malgrat que no entrarem aquí a la qüestió, aquesta perspectiva permet analitzar en una conjuntura crítica (una transició política, per exemple) els tipus d'incentius a l'abast dels sindicats i la relació entre els incentius, d'una banda, i la conducta estratègica i organitzativa d'una altra. De cara a l'anàlisi de la conducta estratègica dels sindicats durant una transició això permet: a) sobre la base d'uns incentius disponibles, i ateses una sèrie de restriccions (especificades pel procés de transició), establir les estratègies probables i, en tot cas, avaluar les estratègies efectivament seguides; b) sobre la base de les estratègies realment adoptades, establir el SI més apropiat, de manera que pugui avaluar-se l'eficiència dels realment utilitzats; i c) per ambdós casos, avaluar si és apropiat o no el format organitzatiu emprat pels sindicats.

que forma part el treballador individual i, en aquesta mesura, als seus propis interessos.

II) De sociabilitat

Són rendes intangibles produïdes per l'acte mateix d'associar-se: vincles socials interpersonals quan el treballador individual afiliat sent que forma part d'un grup relativament petit i definit (Lange, 1982:221) i eventualment d'una comunitat moral. Aquest incentiu equival a una mena de socialització primària dels participants en la cultura de l'organització. Aquest incentiu assoleix gran rellevància en contextos reduïts -com ara els centres de treball- on funciona la lògica dels grups petits d'Olson; funciona també en les reunions i grups d'afinitat orientats, dins l'organització, al treball militant o, senzillament, al lleure.

III) De socialització

Són rendes intangibles produïdes per l'acte mateix d'associar-se i la corresponent socialització dels participants en el sistema de valors del col·lectiu. Aquest incentiu equival a una mena de socialització secundària dels participants en la cultura de l'organització sindical, procés que en general es produeix per dues vies: en part via sociabilitat (incentiu II citat); en allò fonamental, via assistència a actes polítics, conferències, cursets i actes similars organitzats pel sindicat, i també mitjançant la lectura de les publicacions de l'organització i l'impacte de la doctrina oficial expressada pels líders sindicals.

L'incentiu de socialització es pot diferenciar analíticament en dos components. Quan opera aquest incentiu, d'una banda (IIIa: Efecte de socialització pròpiament), els treballadors participants internalitzen el sistema de valors de l'organització, una transmissió que és a la vegada un procés cultural i un procés de comunicació o persuasió.²⁸² D'una altra banda (IIIb: Efecte de conformació dels interessos), els treballadors participen en un procés de formació d'una identitat col·lectiva.²⁸³ Un dels aspectes importants d'aquest incentiu (compartit pel seu corresponent IE, el tipus VI o «d'identitat, i que justifica que analíticament el dissociem del IIIa

²⁸² Wilson (1973:31) tracta aquesta situació com un tipus d'incentiu: «la persuasió serà tractada aquí com un tipus d'incentiu: la motivació d'una persona, mitjançant l'exhortació o l'exemple, a compartir els objectius de l'organització, o a través d'inculcar-li un sentit del deure o un sentiment de culpa que l'indueixin a treballar per tals objectius».

²⁸³ Aquest incentiu es correspon a la segona pauta («dialògica») de l'acció col·lectiva identificada per Offe (1980). En termes pràctics és difícil dissociar aquest efecte de l'anterior.

anterior») és que constitueix un dels principals mecanismes disponibles per a l'organització per tal de modificar el sistema de valors de la seva base social quan els incentius accessibles en un període històric no responen a les expectatives dels afiliats.²⁸⁴

IV) D'eficiència organitzativa

Són fluxos d'estímuls a la participació derivats del privilegi de pertànyer a un sindicat amb capacitat per administrar eficientment els assumptes del col·lectiu associat i assessorar certs aspectes importants dels individuals (rendes tangibles i intangibles). Aquest incentiu opera quan l'aparell organitzatiu funciona amb eficàcia; també, com incentiu selectiu, quan l'organització resol -o contribueix a fer-ho- certs assumptes més o menys comuns però d'interès individual i no directament sindical: assessoria jurídica, assessoria fiscal, assessoria i gestió de pensions, seguretat social, etc., formació tècnica, banc propi, viatges vacacionals a preus especials, etc. Es tracta, doncs, d'incentius selectius per al grup intern que, en molts casos, el treballador individual podria satisfer en el mercat. Aquest incentiu ha estat molt important en el context de l'aparició del sindicalisme, quan les associacions obreres, en situacions d'escassa protecció social pública, complien la funció de coordinar mutualitats i serveis similars.

Tots aquests incentius de pertinença formen la substància de l'intercanvi entre organització sindical i base social que hem presentat, com a «lògica de pertinença», al capítol VIII. Són incentius que es poden tractar com béns col·lectius als treballadors afiliats i incentius selectius per atreure els no afiliats (simpatitzants i afiliats potencials).²⁸⁵

²⁸⁴ Recordem aquí l'observació de Bernard (1968:139-141; vegeu també p. 163) que hem considerat al capítol VII: «Determinats incentius positius, com ara els béns materials i, en cert sentit, el diner, tenen clarament una existència objectiva; i això és cert també d'incentius negatius com ara les hores de treball o les condicions de treball. Donat un individu amb un cert estat mental, amb unes determinades actituds o governat per determinats motius, pot ser induït a contribuir a una organització mitjançant una determinada combinació d'aquests incentius objectius, positius o negatius. No obstant això, sovint és el cas que l'organització no està en condicions d'oferir incentius objectius que serveixin d'inducció per a tal estat mental, o tals actituds, o per a una persona governada per tals motius. En aquestes condicions, l'única alternativa disponible consisteix a canviar l'estat mental, o les actituds, o els motius, de manera que els incentius objectius disponibles puguin esdevenir efectius.»

²⁸⁵ Com s'ha dit, però, es tracta d'incentius «passius» per als treballadors externs: actuaran, en general, només quan els treballadors no afiliats hagin decidit entrar en el cercle d'influència directa de l'organització sindical, però rarament són determinants actius de tal decisió.

9.2. Els incentius estratègics (IE)

Els incentius que l'organització sindical no pot proveir per si mateixa, sinó que ha d'obtenir-los per fer-ho en els contextos externs, els agrupem en tres categories:

V) Materials

Són «beneficis tangibles, és a dir, beneficis que tenen un valor monetari o que fàcilment poden ser traduïts a beneficis amb valor monetari» (Clark i Wilson, 1961:134); o també: «beneficis tangibles: diner, o coses i serveis als quals es pot assignar preu fàcilment en termes monetaris» (Wilson, 1973:33). Aquest tipus d'incentiu, com és sabut, constitueix l'objecte convencionalment associat amb l'acció sindical: increment de salaris, millora de les condicions de treball, etc.

VI) D'identitat

Són fluxos d'estímul a la participació derivats del «privilegi d'identificar-se i ser identificat [en l'acció sindical] amb un conjunt de privilegis i drets tal com els expressa i representa institucionalment una entitat organitzativa [el sindicat] que proclama la seva intenció de fer avançar tals principis i drets davant de la resistència d'altres organitzacions i forces socials i polítiques» (Lange, 1982:221). O també: «privilegi d'identificar-se i ser identificat» en l'acció sindical²⁸⁶ «amb un sistema de valors total» (Lange, 1977:514). Aquests incentius d'identitat es corresponen amb el «model sindical abstracte» que hem exposat al capítol anterior en la seva expressió pública, quan el sindicat interacciona amb els altres actors socials. La «identitat» es manifesta aquí com coincidència amb uns principis o doctrina social i política que caracteritza certes organitzacions sindicals, i que l'acció col·lectiva cerca imposar als altres actors.

²⁸⁶ Des de la perspectiva del treballador individual, són tant «d'identitat» aquests incentius com els tipus III i (perifèricament) II anteriors. Però segueixen dinàmiques de formació i expressió notablement diferents segons se situïn en el terreny de la lògica de pertinença (els II i III) o en el de la lògica d'influència (el VI). En el primer cas, la identitat és més rígida i poc susceptible de ser modificada atès que és el mecanisme per excel·lència de socialització interna en els valors de l'organització. En el segon cas (incentiu VI), la identitat s'ha de confrontar amb altres identitats -dels altres actors socials- en el curs de l'acció sindical (per això subratllem el terme en el text) i s'orienta més fàcilment a una adaptació o flexibilitat.

VII) Intencionals

Es poden definir com «metes suprapersonals»²⁸⁷ que es configuren com els fins per als quals es manté l'organització, es cerca la seva obtenció mitjançant les "regles de joc", i estan obertes a compromisos per tal d'augmentar la probabilitat de, almenys, un èxit parcial al tractar d'assolir-les» (Lange, 1982:221; vegeu també, Clark i Wilson, 1961:135,146, i Wilson, 1975:34). Aquests incentius es corresponen amb el «model sindical» que hem exposat al capítol anterior: un programa d'objectius organitzacionals, estratègics, que un sindicat defensa explícitament de cara al conflicte quotidià amb els altres actors.²⁸⁸

A efectes analítics, aquest incentiu es pot diferenciar en dos components. Quan opera aquest incentiu, d'una banda (VIIa: Efecte de socialització per l'acció), els treballadors participants tenen l'oportunitat de formar-se pràcticament en els objectius i la conducta estratègica de l'organització, en la interacció d'aquesta amb els contextos externs i en particular amb els altres actors socials, d'intervenir en la seva configuració i d'identificar-s'hi en el curs de l'acció col·lectiva. D'una altra (VIIb: Efecte d'acció col·lectiva),

els treballadors participants tenen el privilegi de pertànyer a una organització sindical amb capacitat per actuar socialment com agent col·lectiu; en dos sentits: genèric (reconeixement per part dels altres actors socials, etc.); i específic (funció de suport institucional que el sindicat presta a la seva base social en les seves lluites econòmiques i reivindicatives). Opera també quan el sindicat assoleix, totalment o parcialment, els objectius organitzacionals.

²⁸⁷ És a dir, que afecten tot el col·lectiu de treballadors i que no beneficien directament i tangiblement només els afiliats (vegeu Clark i Wilson, 1961:135).

²⁸⁸ Fem notar la diferència entre els incentius produïts per la lleialtat a una organització, com entitat concreta (incentiu del tipus III, de socialització) i els produïts per la creença en els objectius organitzacionals (tipus VII). Vegeu Clark i Wilson, 1961:136.

IX.10. MODEL DE SÍNTESI: 1) L'ESPECIFICITAT DELS TIPUS D'INCENTIUS QUE OPEREN A L'ACCIÓ SINDICAL

LOGICA DE PERTINENÇA		
<u>INCENTIUS</u>	<u>ESPECIFICITAT EN EL MODEL SINDICAL</u>	<u>QUE N'OBTE EL TREBALLADOR INDIVIDUAL</u>
I REPRESENTACIÓ	Representació social dels interessos	Obté veu: se sent representat socialment (defensa d'interessos parcials, distinta de la representació política via partit, p.e.)
II SOCIABILITAT	Aprenentatge del model sindical abstracte: familiarització	Pot integrar-se en alguna de les xarxes de contactes i interacció personal vinculades amb el sindicat. Familiarització amb el sistema de valors de l'organització. (Aquest incentiu juga un paper important en les etapes fundacionals i en les d'alta mobilització. Es un preàmbul de III.)
III SOCIALIZACIÓ	(a) Aprenentatge del model sindical abstracte: internalització	(a) Socialització pròpiament. Pot formar-se en el sistema de valors i la cultura de l'organització; pot participar; percep el mecanisme d'identificació personal en i amb un projecte col·lectiu. (Aquest incentiu juga un paper de primer ordre en sindicats que enfatitzen la participació i el sistema de valors. Juga el paper de reenviar en feedback les

expectatives de la base a la direcció.)

(b) Formació d'una identitat col·lectiva

(b) Conformació dels interessos.
Pot formar-se en els interessos bàsics i històrics del moviment obrer; adquirir elements de consciència de classe; i en el nivell microsocial a l'abast del sindicat, participar en la definició canviant dels interessos col·lectius. Equival a un cas particular de IIIa.

IV

EFICIENCIA
ORGANITZATIVA

«Performance» organitzacional

Pot sentir-se part d'una organització amb capacitat per resoldre necessitats col·lectives i individuals (formació tècnica, assessoraments diversos, activitats recreatives, etc.).

En conjunt, mitjançant

els INCENTIVUS DE PERTENENÇA -> el treballador:

- se sent representat (I)
- per una organització eficient que pot utilitzar privadament (IV)
- en la que pot establir vincles interpersonals (II)
- i en la que pot formar-se, adquirir sentit de grup i participar d'un sistema de valors (identificació) (III)

-> el sindicat obté:

- recursos directes (quotes)
- recursos indirectes: morals; treball no retribuit; representació delegada

LOGICA D'INFLUENCIA
ESPECIFICITAT EN EL MODEL SINDICAL **QUE N'OBTE EL TREBALLADOR INDIVIDUAL**

INCENTIUS

V

MATERIALS

Beneficis tangibles (condicions i mercat de treball)

- a. directes: salari, condicions de treball, estabilitat
 b. indirectes: mesures precautories per eventualitats en empresa o sector (subsidi d'atur, formació professional i requalificació, recol·locació); avenços genèrics en termes de política econòmica i magnituds macroeconòmiques.

VI

IDENTITAT

Model sindical abstracte en la pràctica dins l'intercanvi amb contextes externs en el mercat de l'acció sindical

Rep un aprenentatge pràctic del model sindical abstracte de l'organització com a conseqüència de l'acció d'aquesta: una mena de corporització del sistema de valors, cultura i tradicions. Oportunitat d'intervenir-hi dins el seu àmbit (identificació activa). (Relació permanent de reforçament i ajust de disonàncies amb l'aprenentatge intern del model sindical abstracte de II i III.)

VII

INTENCIONALS

Model sindical (concret): conjunt dels policy-goals, conducta i objectius estratègics

- (a) Socialització per l'acció.
 Rep un aprenentatge pràctic del model sindical i conducta estratègica que el sindicat propugna sobre el terreny. Té l'oportunitat d'intervenir-hi dins el seu àmbit i accedir a una identificació activa addicional amb l'organització.

(b) Acció col·lectiva.

Obté la satisfacció de veure materialitzat (quan es el cas) un conjunt d'objectius estratègics amb els que s'identifica; de verificar l'avenç del sindicat com actor; de rebre protecció institucional (caixa de resistència, etc.) del sindicat en els conflictes laborals.

En conjunt, mitjançant

els INCENTIUS ESTRATÈGICS → el treballador: • obté avantatges materials producte de l'acció sindical (v)

• té l'oportunitat d'identificar-se activament i socialment amb el sistema de valors del sindicat (vi)

• té l'oportunitat de formar-se en els objectius estratègics del sindicat i participar en la seva consecució (vii)

• obté avantatges intangibles en la mesura que s'assoleixen objectius organitzacionals en els contextes externs, i derivades de l'enfortiment del sindicat com actor (viii)

→ el sindicat obté: • recursos directes de la base: recolzament i conformitat
• recursos directes dels altres actors: diner, reconeixement, monopoli de representació (quan es el cas) ⇒ beneficis organitzatius.

• recursos indirectes dels altres actors: la provisió de bens valuosos per a la base social (incentius a la pertinença)

• beneficis organitzatius i incentius es veuen sovint disminuïts per certes restriccions (organitzatius) i incentius negatius que els altres actors imposen com a cost de l'intercanvi.

IX.11. MODEL DE SÍNTESI: 2) «COM HO FAN» LES CONFEDERACIONS SINDICALS

El diagrama que segueix sintetitza la investigació desenvolupada en aquest treball. Condensa l'anàlisi presentat abans que considera les confederacions sindicals de classe: i) com organitzacions d'acció col·lectiva; ii) que es constitueixen en centre de l'acció sindical d'un actor social i polític que representa els interessos de la força de treball; iii) que funciona com un sistema social a petita escala, o «sistema d'activitat»; i iv) la comprensió del qual ha de permetre donar compte de la lògica de l'acció sindical, d'una banda, i de la conducta i transformacions estratègiques dels sindicats de classe, d'una altra. El model que es proposa permet analitzar sociològicament i amb una orientació empírica una faceta de l'acció col·lectiva que encapçalen les confederacions sindicals. La principal, però: com organitzacions complexes que tenen una inserció contradictòria, paral·lela a l'ambivalència normativa que caracteritza la situació del treballador assalariat en una societat capitalista, en l'acció política de les societats avançades.

Al mig del diagrama situem el centre de gravetat d'aquest sistema d'activitat, les confederacions sindicals, que proposem per comprendre la lògica de l'acció col·lectiva dels treballadors. La justificació principal d'aquest enfocament es troba en la natura instrumental d'aquesta acció que, en conseqüència, es pot concebre profitosament com un doble procés de mobilització i assignació de recursos.

La part esquerra del diagrama sintetitza la complexa relació entre les organitzacions sindicals i la base social que formen els treballadors assalariats. És una relació en part, com acabem de dir, instrumental i, també en part, quasi-isomòrfica que troba la seva expressió en l'ambivalent paper dels sindicats de classe com a part d'un moviment social i com un grup d'interès. Caracteritzem aquesta relació com «lògica de pertinença» per assenyalar el conjunt de processos d'interacció que s'estableixen típicament entre ambdues entitats, el sindicat i la seva base social (representada al diagrama per un continuïum que va des dels «treballadors en general» fins als quadres i l'*staff* de l'organització). Per si sola, la lògica de pertinença implica un intercanvi entre la base social (que entrega recursos a l'organització) i el sindicat (que proveeix la base amb un conjunt de béns valuosos). Aquest intercanvi està regit pels «incentius de

pertinença» (de representació, sociabilitat, socialització i eficiència organitzativa), o fluxos interns d'estímuls a la participació dels treballadors en l'acció col·lectiva. Per si sola, la lògica de pertinença no és capaç de donar satisfacció als interessos principals dels treballadors; per fer-ho, el sindicat ha d'entrar en una altra interacció amb uns contextos externs a l'organització.

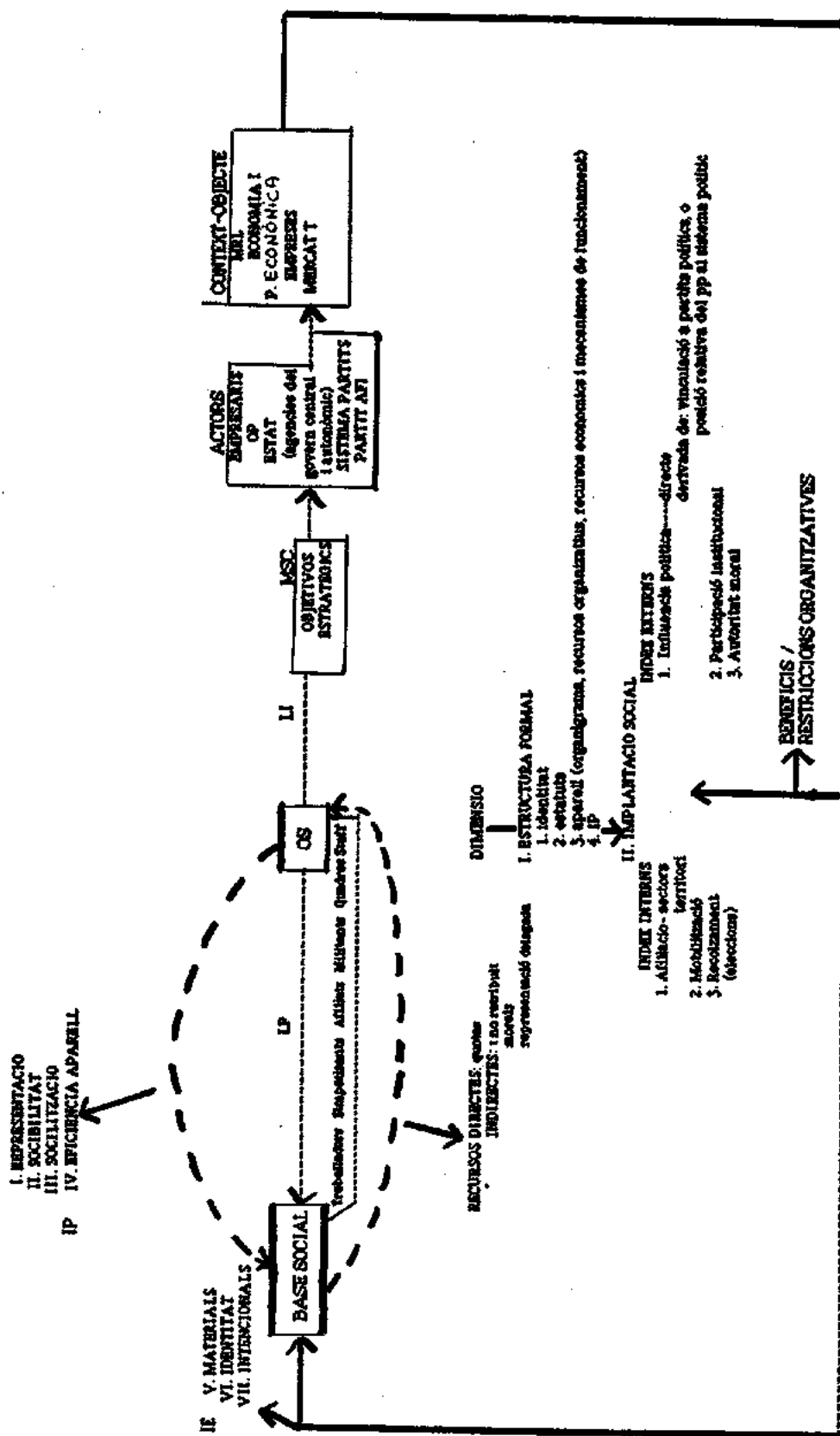
Caracteritzem aquesta segona relació com «lògica d'influència» per assenyalar el conjunt de processos d'interacció que s'estableixen normalment entre el sindicat d'una banda, i els altres actors socials i polítics d'una altra. El sindicat entra en aquesta interacció com representant dels treballadors, una característica que pren la forma d'un conjunt d'objectius organitzacionals (que anomenem «model sindical», per significar que aquests són els trets que identifiquen un sindicat, i amb els quals s'identifica) que constitueixen la finalitat última de l'acció sindical. La confrontació d'aquests objectius amb els d'altres actors socials i polítics produeix finalment un conjunt d'alteracions en els contextos-objepte, o terrenys on el sindicat pot satisfer els interessos fonamentals dels treballadors (el mercat de treball en primer terme, però també l'estructura econòmica, la política econòmica i el model de relacions laborals).

La lògica de pertinença condiciona la capacitat del sindicat per actuar d'una manera o altra en la lògica d'influència. I inversament: un sindicat no pot tenir una relació estable i fluïda amb la seva base social potencial si no és capaç d'actuar eficientment com a actor social en els contextos externs. Com a resultat de l'acció sindical en el terreny de la lògica d'influència, el sindicat pot estar en condicions de satisfer els interessos dels treballadors en forma d'incentius (materials, d'identitat i intencionals) que arriben a la base social del sindicat com «béns» valuosos per als treballadors, uns béns que no poden ser assolits més que a través de l'intercanvi entre el sindicat i els altres actors socials. En fer aquest intercanvi, el sindicat pot obtenir també, addicionalment, uns beneficis organitzatius per a si mateix (subvencions, reconeixement, etc.); sovint, però, contreu també certes obligacions amb els altres actors que entren en l'intercanvi que poden significar, bé certes restriccions organitzatives per al propi sindicat (com ara moderació política), bé l'acceptació de mesures que representen incentius negatius de cara a la base social de l'organització.

A l'esquerra del diagrama el sindicat acumula recursos; a la dreta, representa interessos en contextos societaris més amplis. El saldo net entre beneficis i restriccions organitzatives, a més del resultat de l'acció sindical,

que pot mesurar-se mitjançant l'avaluació de les set categories d'incentius disponibles, tenen efectes transformadors sobre la dimensió interna de l'organització (la seva estructura formal i els recursos acumulats que permeten parlar d'un grau o altre d'implantació social).

Aquest «sistema d'activitat» permet explicar la interdependència entre els elements del sistema i, per tant, els efectes d'una transformació de determinats elements en la configuració d'uns altres elements (per exemple, la radicalització dels objectius estratègics i l'acció sindical mateixa quan els incentius estratègics són persistentment negatius; o el reforçament dels incentius de pertinença en situacions de crisi econòmica ajuda, etc.



(X) UN MODEL DINAMIC DE L'ACCIO SINDICAL

Una nota sobre les conjuntures crítiques i el càlcul
d'oportunitats i restriccions

Si fem una breu recopilació del contingut bàsic del model que hem proposat fins aquí, cal destacar-ne tres aspectes:

1. Que les estructures socials estableixen determinacions que delimiten l'abast probable de l'acció sindical. Aquestes determinacions fixen la gamma de respostes possibles dels sindicats davant dels canvis que es produeixen en els contextos propis de l'acció en els marcs que delimiten el sistema social, el sistema industrial i el sistema polític. I l'articulació de canvis en els contextos i determinacions en els diferents sistemes estableixen finalment, des del punt de vista de l'actor sindical, conjunts definits d'oportunitats i restriccions a l'acció sindical que constitueixen el nucli del càlcul estratègic d'aquests actors.

2. Que l'acció sindical es pot concebre com un "sistema d'activitat" el centre del qual és l'organització confederal; i que aquest sistema d'activitat s'estructura en torn de dues lògiques -de pertinença i d'influència- que constitueixen un doble mecanisme per mobilitzar i assignar recursos amb la finalitat, instrumental, d'assolir els objectius organitzacionals (i satisfer així els interessos de la base social de l'organització) i aprofitar les oportunitats que les determinacions sistèmiques deixen obertes a les organitzacions obreres. Les dues lògiques operen en funció d'uns contextos definits que constitueixen els terrenys on es materialitza l'acció sindical.

3. Finalment, que els sindicats, per tal d'assolir els objectius organitzacionals estructurats per les dues lògiques, entren en un joc estratègic i un conjunt complex d'intercanvis amb els contextos entre bens (per a l'organització) i incentius (per a la base social i per als altres actors socials). El sistema d'incentius del sindicat intermedia els intercanvis i és el que orienta la conducta estratègica de l'organització.

Aquestes tres línies d'anàlisi, desenvolupades en els capítols anteriors, es presenten com un model operacional per a la investigació empírica i són fonamentalment de caràcter estàtic: presenten les grans tendències i jocs de relacions considerats en un moment donat del temps. El present capítol proposa una breu orientació teòrica per transformar aquesta anàlisi estàtica en un model dinàmic, un model que introdueix el factor temps i considera l'acció sindical en situacions de transformació dels contextos on opera. La qüestió que ara considerarem, doncs, és l'acomodació entre metes i condicions, entre els objectius organitzacionals i la transformació dels contextos de l'acció sindical: qué passa en el

"sistema d'activitat" que hem proposat quan es produeix un canvi en un o més dels elements del sistema; qué passa també quan les oportunitats i restriccions externes es defineixen i el sindicat ha de adaptar-hi la seva conducta estratègica. El capítol pot considerar-se una mena de epíleg, sense més pretensions, que assenyala una via d'anàlisi teòrica que en termes pràctics està per encetar.

X.1. TRANSFORMACIONS DELS CONTEXTOS.

La primera qüestió que cal abordar és qué entenem per "canvis" o transformacions dels contextos. I a continuació, proposar un enfocament metodològic que situï la importància relativa de les determinacions estructurals, d'una banda, i de la conducta estratègica dels actors en presència, d'una altra, per a explicar la dinàmica que desencadena la transformació en qüestió²⁸⁹ (i que és allò que l'observador té a l'abast).

Els estudis acumulats a les ciències socials sobre l'acció sindical, i més en general, sobre l'acció col·lectiva dels diferents actors que operen a les societats modernes (vegeu capítol V), permeten proposar, fonamentadament, que cal atribuir a la noció de "canvi" en els entorns on operen aquestes organitzacions dos sentits radicalment diferents (i, de forma corresponent, dos enfocaments d'anàlisi). El canvi pot ser incremental i acumulatiu (i la corresponent adaptació de l'actor, rutinaria), o pot ser sobtat i de gran envergadura (i la corresponent adaptació de l'actor, estratègica, en el sentit fort de decisió planejada que pren en compte la conducta d'altres actors i que comporta un risc).

El canvi incremental en el cas dels sindicats és, per exemple, la transformació quotidiana de les relacions laborals generada per la negociació col·lectiva; aquesta, rutinariament, pot resultar positiva o negativa des de la perspectiva dels interessos dels treballadors, però és improbable que doni lloc sobtadament a transformacions de gran escala. De forma congruent, quan la progressió del canvi (incremental) no afavoreix els seus objectius, els sindicats utilitzen el seu aparell organitzat i els diferents nivells organitzatius per pressionar en sentit contrari; i a l'inrevés, quan la progressió els afavoreix, pressionen per aprofundir l'avenç. Els canvis que es produeixen en els contextos de l'acció sindical

²⁸⁹ Dit d'una altra manera, per encarar una investigació empírica de la conducta d'un sindicat davant de transformacions en els entorns de l'acció sindical, és obviament molt diferent centrar l'explicació i la recerca en les determinacions objectives d'aquesta conducta o centrar-la, a l'altra extrem, en la capacitat estratègica de l'actor, en competència amb altres actors i estratègies, per adaptar-se al canvi.

són, en aquest punt, anàlegs a la situació de "perdues i guanys incrementals" que caracteritza el conflicte poliàrquic entre actors que hem considerat al capítol V. I l'adaptació al canvi per part del sindicat -i l'acció col·lectiva mateixa- és "rutinaria", en el sentit que posa en tensió tots els components de la seva estructura organitzativa, que ja ha estat dissenyada precisament per fer front a aquest conflicte incremental²⁹⁰, sobre la base de les expectatives previstes. L'anàlisi de l'acció sindical des d'aquesta perspectiva equival a l'observació metòdica d'una organització sindical en la seva operació quotidiana i previsible (mitjançant el model de les dues lògiques i la interacció permanent entre metes, incentius i producció de bens per a la base social).

La situació és ben diferent quan la transformació d'un o varis dels contextos de l'acció sindical es induïda des de l'exterior (generalment) del sindicat, i aquest per tan no té capacitat d'influir-hi directament, el resultat altera dràsticament els paràmetres rutinaris de l'acció sindical, i ho fa per a períodes de temps de llarga durada; o, alternativament (i excepcionalment), quan aquests paràmetres es veuen alterats per la pròpia iniciativa estratègica d'un sindicat²⁹¹. Aquesta situació, que caracteritzem amb la noció de "conjuntura crítica", és la que ens interessa aquí per tal d'introduir al nostre model el factor temps i el factor canvi; i es caracteritza per sobre de tot per constituir, no una transformació rutinaria, sino un veritable "canvi d'escala"²⁹² pel que fa els problemes que la direcció d'un sindicat ha de processar. L'anàlisi corresponent a aquesta situació porta forçosament l'observador a considerar, no l'activitat rutinaria d'una organització sindical, sino la interacció estratègica en sentit fort, excepcional, que es desencadena entre el sindicat i els diversos

²⁹⁰ Com assenyala apropiadament Crouch (1982:131), la mateixa cultura reivindicativa dels treballadors s'emmarca en un enfocament incremental: "les accions dels treballadors tendeixen a ser incrementals, preocupades per l'avantatge de curt termini que es produeix dintre de paràmetres coneguts. (...) Quan els treballadors adquireixen cert poder, el capital els hi fa concessions; i atès l'enfocament incremental dels treballadors, aquests les accepten, amb el resultat que la seva pauta de reivindicacions i guanys s'adapta als contorns de les concessions que el capital està en condicions i disposat a fer ... I atesa la tendència dels sindicats a resoldre els seus problemes d'informació incerta sobre el mercat de treball aferrant-se a les accions que els hi son familiars, gradualment acaben per considerar aquesta pauta com pròpia".

²⁹¹ És el cas, respectivament, per posar exemples de l'història recent espanyola, de la progressiva desregulació del mercat de treball culminada des de dalt en forma de reforma proposada pel govern i aprovada pel Parlament el 1994; o de la vaga general del 14-D de 1988.

²⁹² En un sentit similar a l'emprat per Bell (1976:201 i ss.).

actors al voltant d'un canvi de terreny que pot produir perdues o guanys substantius i amb efectes de llarga durada²⁹³.

Per abordar l'estudi de les "conjuntures crítiques", l'observador ha de prendre una difícil decisió metodològica (de la que ja hem fet esment als capítols V i VII): o bé seleccionar una anàlisi determinista i estructural, o bé una anàlisi intencional que doni prioritat a l'acció estratègica dels actors²⁹⁴. La nostra elecció davant aquest dilemma, que informa el conjunt de tot aquest treball, és la de compatibilitzar ambdós enfocaments i considerar, específicament, que l'acció sindical es mou dins uns límits establerts per determinacions sistèmiques (que hem analitzat) però que marges d'acció delimitats no significa determinació de la conducta, de manera que -com diuen Lash i Urry, citats més amunt- les estratègies també compten. O com proposa Przeworski (1986:48), "els factors objectius constitueixen com a molt constrenyiments a allò que és possible en situacions històriques concretes, però no determinen els resultats de tals situacions". En allò que segueix seguirem també aquest enfocament metodològic.

X.2. CANVI INCREMENTAL I ADAPTACIÓ RUTINARIA

El sindicat, com a actor social, s'enfronta de manera permanent amb conflictes i canvis de natura incremental en el curs de l'acció sindical quotidiana i rutinaria. En situacions d'aquest tipus, les més visibles i habituals, els sindicats estructuren l'acció al voltant de les dues lògiques, de pertinença i d'influència, i operen sobre la base de les "metes intermitges" identificats per Crouch (vegeu capítol VIII). L'estudi de l'acció sindical en aquestes condicions ha d'orientar-se a identificar: els components i

²⁹³ Aquest enfocament qualifica la proposta de Tilly que hem exposat més amunt (capítol VII). Diu Tilly (1978:133) que "l'anàlisi d'oportunitat/amença és paral·lel a l'anàlisi del poder: en principi, abarca qualsevol cosa pertanyent al món circumdant que té probabilitat d'afectar la situació de l'actor" (cursives nostres). La nostra proposta escindeix aquest "qualsevol cosa" en dos situacions de canvi molt diferents i que requereixen també instruments d'estudi molt diferents: situacions de canvi incremental i conjuntures crítiques.

²⁹⁴ La situació és similar a la que han d'enfrontar els estudiosos de les transicions polítiques, tal com sintetitza Przeworski (1986:47): "El primer problema té que veure amb l'estratègia d'investigació. Els estudis de la transformació dels règims tendeixen a ubicar-se en dos tipus. Uns són d'orientació macro, es centren en les condicions objectives i parlen el llenguatge de la determinació. Uns altres tendeixen a concentrar-se en els actors polítics i les seves estratègies, a subratllar els interessos i les percepcions, i a formular els problemes en termes de possibilitats i tries. Les investigacions d'orientació macro, el prototip de les quals són probablement les de Barrington Moore, tendeixen a subratllar les condicions objectives, econòmiques i socials majorment, sovint al cost de descuidar la dinàmica política de curt termini. (...) Els estudis d'orientació micro ... tendeixen a subratllar la conducta estratègica d'actors polítics inserits en situacions històriques concretes".

dimensió de les dues lògiques del sindicat en qüestió; el sistema d'incentius emprats; i les tendències d'intercanvi amb els contextos de l'acció col·lectiva.

Els components de les dues lògiques de l'acció i el seu comportament es poden descomposar en un conjunt d'ítems que cal analitzar empíricament i minuciosament; com aquests²⁹⁵:

(1) Organització

1. Estatuts
2. Organigrama i jerarquitització interorganitzativa (territorial, sectorial)
3. Divisió interna del treball i staff
4. Presupostos i financiació
5. Democràcia interna
6. Mètodes d'elecció de càrrecs
7. Patrimoni
8. Congressos i assemblees generals
9. Relacions exteriors
10. Serveis
11. Formació
12. Tendències i estratègies internes

(2) Interacció amb la base social

1. Afiliació
2. Eleccions sindicals
3. Programa ideològic
4. Cultura sindical
5. Mobilitzacions
6. Models de reivindicacions
7. Model sindical propiament
8. Model d'interacció amb el moviment obrer: tipus d'associacionisme i d'acció col·lectiva

(3) Interacció amb els empresaris

1. Política patronal

²⁹⁵ Que són un desenvolupament pormenoritzar dels paràmetres bàsics de les DAC identificats al capítol VII i reordenats segons les dues lògiques proposades al capítol VIII; i orientats obviament al cas del sindicalisme espanyol recent..

2. Política patronal a l'empresa

(4) Interacció amb altres actors

1. Ubicació al sistema polític
2. Relació amb organismes estatals
3. Relació amb els partits
4. Pràctiques neocorporativistes i acords socials
5. Mesogovernos regionals
6. Acció sindical orientada al sistema polític (eleccions, etc.)
7. Acció i participació institucional

(5) Acció sobre el mercat de treball i el model de relacions laborals

1. Legislació
2. Salaris
3. Conflictivitat
4. Atur
5. Contractació i regulació d'ocupació
6. Acomiadament
7. Productivitat i absentisme
8. Sindicalisme a l'empresa
9. Prestacions socials
10. Reconversió i reindustrialització
11. Segmentació del mercat de treball
12. Economia submergida
13. Negociació col·lectiva
14. Tecnologies
15. Condicions de treball
16. Organització del treball i flexibilitat

(6) Acció sobre l'economia i la política econòmica

1. Economia de mercat
2. Crisi econòmica
3. Comunitat europea
4. Polítiques econòmiques dels governs
5. Polítiques econòmiques alternatives

Aquesta és una proposta²⁹⁶ il·lustrativa d'un mètode per copsar la dimensió real de les dues lògiques d'una organització sindical específica. L'anàlisi empírica ha de copsar, per a cada un dels ítems proposats, les estratègies particulars i polítiques específiques i, per damunt, alguna o algunes estratègies generals que el sindicat elabora i que intenten homogeneitzar i fer racional el conjunt.

X.3. CANVI ESTRATÈGIC I CONJUNTURES CRÍTIQUES.

La noció de que un actor social s'enfronta periòdicament, no solament a canvis incrementals (que tenen respostes rutinàries), sino també a canvis substantius i de llarga durada -que transformen dràsticament el terreny de l'acció col·lectiva²⁹⁷- és poc freqüent a la teoria sociològica. Una excepció notable és la de Dobry (1988:26), que distingeix, com fem aquí, entre "conjuntures rutinàries" i "conjuntures crítiques". La fixació operacional dels termes és, però, molt imprecisa i es limita a definir les conjuntures crítiques com "*estados particulares de los sistemas políticos afectados*" (p. 4) i a suggerir que es poden "*apreciar los principales componentes del cambio de estado de los conjuntos sociales complejos en las coyunturas críticas*" (p. 124). Dobry, a més, associa les conjuntures crítiques només amb situacions de crisi (és a dir, d'amenaçes o restriccions als interessos de l'actor) i es centra en les crisis estrictament polítiques.

El concepte de "conjuntura crítica" l'utilitza de manera impresionista, però molt més suggerent, Peter Lange (1982) en el seu estudi sobre el sindicalisme a la França i Italia de la postguerra:

"El procés de desenvolupament estratègic que va dur els moviments obrers francès i italià des de postures similars, al període de Guerra Freda, a respostes dramàticament diferents davant els desafiaments polític-econòmics dels anys setanta va ser acumulatiu, marcat per una sèrie de fases. Periòdicament, ambdós moviments van confrontar conjuntures crítiques cada vegada que determinats canvis en els entorns polítics i econòmics amenaçaven l'efectivitat dels seus sistemes d'incentius i/o oferien oportunitats de mantenir i ampliar el suport sobre noves bases. En resposta a això, els diferents sindicats es van veure

²⁹⁶ Orientats obviament al cas del sindicalisme espanyol recent.

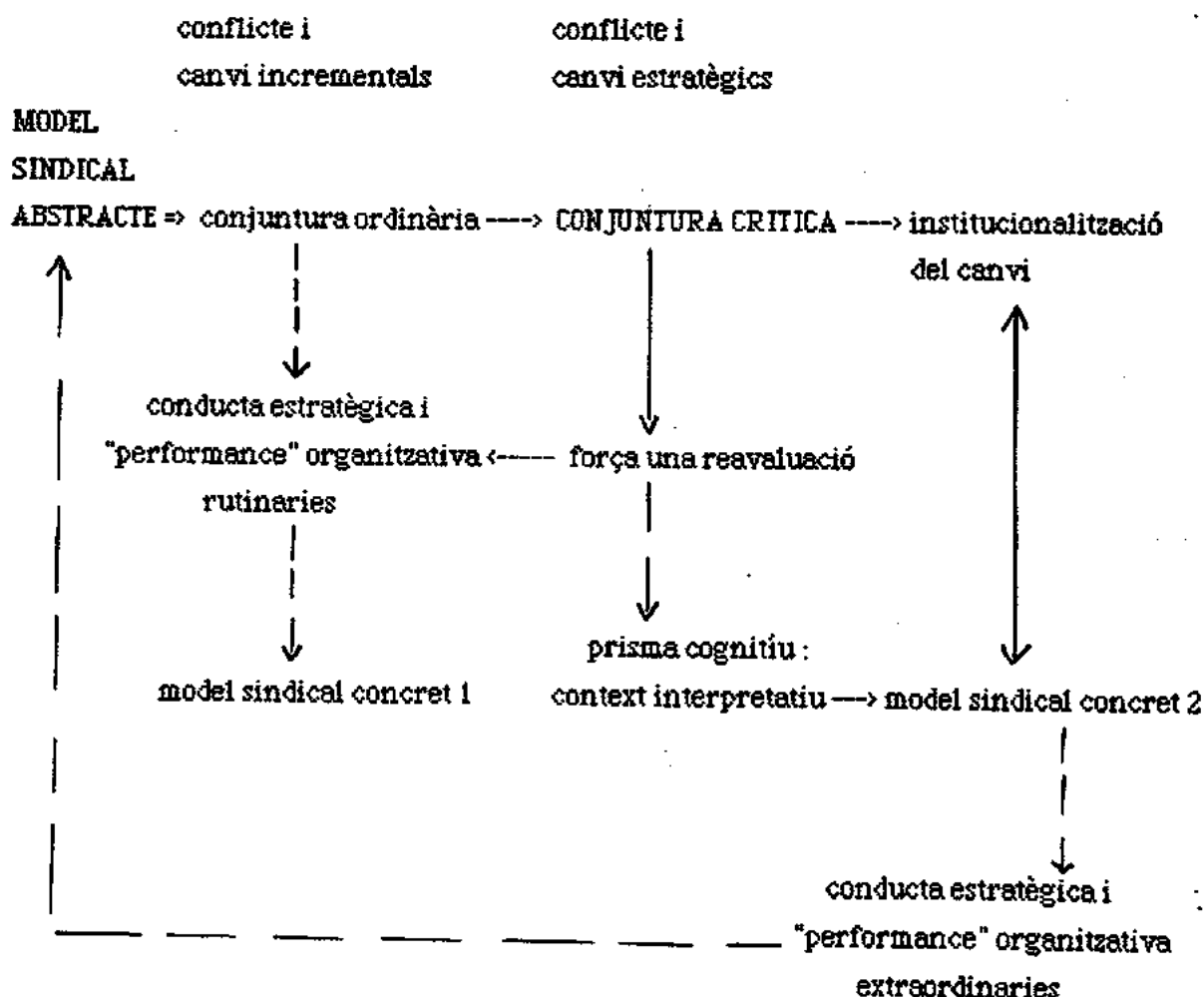
²⁹⁷ I que això exigeix plantejaments molt diferents d'anàlisi.

obligats a reavaluar les seves perspectives teòriques, les estratègies, les polítiques i les pràctiques organitzacionals. (...)

No obstant, si les conjuntures crítiques foren similars en els marcs nacionals francès i italià (i d'altres), els efectes en ambdós casos foren diferents. Els sindicats, al respondre als desafiaments a través dels prismes creats per les seves propies històries, vinculacions partidaries, perspectives estratègiques, pautes organitzatives existents i un resultant sentit de les prioritats, van revisar les seves anàlisis, estratègies i conducta de formes marcadament diferents. Al seu torn, la institucionalització del canvi va crear nous punts de partida sobre la base dels quals cada sindicat i cada moviment sindical nacional individuals van confrontar la conjuntura posterior." (cursives nostres).

Aquesta és una formulació exemplar de "teoria implícita", i les nostres cursives serveixen per subratllar el trajecte conceptual, pròxim al que proposem aquí, que tractarem de formalitzar breument a continuació. Afegim aquí que, en termes del model presentat fins aquí, el suggeriment de Lange dels efectes d'una conjuntura crítica sobre l'acció sindical alteren el "sistema d'activitat" que aquesta configura de la següent manera:

DIAGRAMA • EFECTES D'UNA CONJUNTURA CRÍTICA SOBRE EL SISTEMA DE L'ACCIÓ SINDICAL



Definim les conjuntures crítiques com:

- la confluència en un període de temps relativament curt d'un conjunt de processos que, des de la perspectiva de l'acció col·lectiva d'una confederació,
- impliquen una transformació substantiva d'un, o més, o tots els terrenys (contextos) de l'acció sindical i que, en conseqüència,
- estableixen un conjunt d'oportunitats i/o restriccions noves per a l'acció sindical en el contexte o contextos transformats que, al seu torn,
- impliquen una modificació substantiva dels paràmetres de la lògica estratègica de la confederació i que, en conseqüència i finalment,

e. forcen una restructuració dràstica del format organitzacional i/o la conducta estratègica i el model sindical cercat per l'organització.

Les conjuntures crítiques, per tan, no són simplement "esdeveniments"

que afecten aleatoriament l'acció d'un sindicat. Malgrat inclouen esdeveniments, són més aviat conjunts de desenvolupaments interdependents que segueixen una periodització vistos des de l'organització (un "temps sindical", que pot no coincidir amb el "temps històric") i que alteren els paràmetres de la interacció estratègica entre el sindicat i els altres actors. Són processos de curt termini que sintetitzen problemes i contradiccions previs existents en els contextos afectats; els hi donen algun tipus de resolució; i estableixen una situació nova -en un o més contextos- a la que han d'adaptar la conducta estratègica els sindicats i els altres actors en presència. El seu efecte és que forcen l'organització a sortir del terreny familiar de les "metes intermitges" -segons la caracterització de Crouch- per entrar en el terreny de la mobilització i la redefinició del projecte col·lectiu; i aixó, com diu Lange, perque determinats canvis en els entorns polítics i econòmics amenacen l'efectivitat del seu sistema d'incentius i/o ofereix oportunitats de mantenir i ampliar el suport sobre noves bases. Les conjuntures crítiques aparten el sindicat de la conducta rutinària i el canvi incremental; tenen un caràcter excepcional (però amb efectes sobre la conducta rutinària posterior); i afecten especialment a les confederacions (el nivell organitzatiu dissenyat per actuar com actor social).

Un exemple adient de conjuntura crítica per als sindicats espanyols són els acords d'UGT amb la CEOE de juliol de 1979. Observem-ho:

- Segons el "temps sindical" és una conjuntura absolutament crítica: es posen les bases per alterar profundament la forma de fer sindicalisme al país. Segons el "temps històric", però, és a dir, vistos com un element de la cadena de concertació, el judici no té perquè ser aquest.

- Transformen substantivament certs contextos externs de l'acció sindical:

la relació amb l'empresariat i les organitzacions patronals (i indirectament també amb altres contextos, com el model de relacions

laborals del país). La transformació és immediata per UGT, i diferida per CCOO i els altres sindicats.

- Des de la perspectiva d'UGT, els acords obren oportunitats noves (possibilitat d'hegemonia organitzativa, transformació del seu model sindical, probabilitat d'arribar a nous col·lectius de treballadors, començar a influir directament sobre mesures parlamentàries, etc.); i generen certes restriccions (legitimació oberta del sistema per part del sindicat, possible alienació d'afiliats i simpatitzants menys proclius a la negociació, etc.). Per a CCOO, les oportunitats obertes són poques i depenen de la consolidació o no del nou estil de negociació (com mostrarà després el seu fracàs a l'intentar mobilitzar els treballadors contre l'AMI); i les restriccions, moltes (com posarà en relleu, més endavant, la seva rectificació estratègica a l'incorporar-se a la concertació²⁹⁸).

- UGT veu modificats els seus paràmetres estratègics de forma immediata; i la seva resposta probable en termes d'acció sindical varia, a partir d'aquí, de forma corresponent. El mateix, però de manera diferida, per CCOO.

Les conjuntures crítiques procedeixen habitualment dels contextos externs, però no sempre. Des d'aquest punt de vista, útil per a l'anàlisi, podem diferenciar-les entre internes i externes.

Les conjuntures crítiques internes són aquelles que tenen a veure amb la lògica de pertinença d'un o més sindicats. Fan referència a processos de transformació interna de les organitzacions (context 1) i/o la relació d'aquestes amb la seva base social (context 2) que són vitals per a la seva supervivència com a organitzacions, la definició de la seva orientació (incentius i conducta estratègica) i la configuració de l'identitat (la seva cultura i el model sindical abstracte). Es tracta típicament de processos com ara escissions, fusions, crisis d'afiliació, d'orientació ideològica i identitat, etc.

Les conjuntures crítiques externes tenen a veure amb la lògica d'influència d'un o més sindicats. Fan referència a processos externs que afecten les organitzacions sindicals en tan que actors socials i que es produeixen als contextos externs on les organitzacions es dirigeixen per a obtenir bens i avantatges per a la seva base social o la pròpia organització.

²⁹⁸ Malgrat aquí caldria fer moltes precisions.

En situacions normals, les conjuntures crítiques internes i externes són induïdes, respectivament, als contextos interns i externs del sindicat. Però això pot no ser sempre així. Excepcionalment es pot donar el cas de conjuntures crítiques internes induïdes externament (per exemple, el conflicte UGT-PSOE és -vist des de l'interior d'UGT- una 'importació' al sindicat d'un desplaçament ideològic del partit que, a més, intenta remoure l'executiva del sindicat) i conjuntures crítiques externes induïdes internament (com ara l'exemple que hem utilitzat de l'UGT i els inicis de la concertació que es materialitza després en forma d'Estatut dels Treballadors).

Encara que es tracta de fenòmens diferents, atés que tenen efectes similars de transformació substantiva dels terrenys de l'acció sindical, considerem analíticament per igual com conjuntures crítiques des del "temps sindical":

a. aquelles transformacions substantives però conscients, de curt termini (malgrat poden tenir efectes de llarg termini) i directament observables com ara les mesures de política econòmica, la legislació laboral, etc. Aquestes transformacions tenen en comú que deriven del conflicte poliàrquic.

b. aquelles transformacions de natura estructural, que impliquen o són el resultat de mutacions en els mecanismes de funcionament del sistema (com ara la terciarització, la feminització de l'estructura ocupacional, etc.)²⁹⁹.

Les conjuntures crítiques poden obrir conjunts d'oportunitats per a les confederacions sindicals. Les oportunitats són transformacions als contextos de l'acció sindical que representen per a una o varies organitzacions sindicals un escenari nou que els hi permet potencialment (és a dir, si es percep el canvi adequadament; i si l'organització selecciona l'adaptació estratègica apropiada): o bé una millora substantiva de la seva posició relativa com actor social dins el sistema; o bé millores

²⁹⁹ Interessa retenir, però, que (a) i (b) impliquen pautes de percepció molt diferents des del prisma cognitiu (context interpretatiu) d'un sindicat. A (a) el procés pot fàcilment personificar-se (en agents) i és de percepció instantània. Al cas (b), la percepció de l'origen i cadena de desenvolupament del fenomen de canvi és molt més opaca i rarament instantània.

substantives per a la seva base social; o be ambdues coses simultàniament³⁰⁰.

Les restriccions són transformacions als contextos de l'acció sindical que representen per a un o varis sindicats un escenari nou que constrenyeix o tendeix a constrenyir: o be la capacitat de l'organització d'actuar com a actor social dins el sistema; o be la possibilitat de produir millores per a la seva base social; o ambdues coses³⁰¹.

Cada conjuntura crítica permet identificar un conjunt dominant d'oportunitats i restriccions a l'acció sindical. Cada conjunt passa pel prisma o filtre cognitiu propi de cada organització, que interpreta el canvi, els components de cada conjunt d'oportunitats i restriccions en funció de les metes i recursos disponibles de l'organització. I cada conjunt té un impacte diferencial sobre el sistema d'incentius que un sindicat pot i decideix utilitzar. El resultat d'aquests processos de càlcul i reajust és una modificació del disseny estratègic.

X.4. EL SISTEMA D'INCENTIUS COM UN MECANISME D'ADAPTACIO AL CANVI.

La confederació d'un sindicat és el nivell organitzatiu que permet a l'organització actuar com un actor social. I des d'aquesta perspectiva, que subratlla la capacitat de l'organització per intervenir en els contextos externs (el sistema polític, etc.), és sobre tot la seva lògica d'influència la que delimita el sistema d'incentius que pot utilitzar i, per tant, la que dona a la confederació la seva "personalitat" característica. Com diu Wilson en llenguatge de teoria de l'organització (1973:26,32):

"Quan es crea una organització, l'empresari organitzacional es mobilitza a fons per descobrir quin incentiu, o combinació d'incentius, atreurà els membres ... Un cop l'organització s'ha posat en marxa i ha adquirit un caràcter, o ethos, raonablement estable, serà atractiva per

³⁰⁰ Exemples de l'història sindical espanyola recent, respectivament: la introducció de la figura del 'sindicat més representatiu' produeix una millora relativa de la posició d'UGT i CCOO dins el mapa sindical i com actors socials, però en si mateixa no produeix cap millora addicional per a la seva base social; la llei de la jornada de 40 hores representa un benefici per a la base dels sindicats, però precisament perquè no poden atribuir-se la mesura, representa poca cosa per a les organitzacions; l'arribada del PSOE a l'Executiu el 1982 representa per a UGT, potencialment, una possibilitat de millorar la seva posició relativa com organització i d'aconseguir bens tangibles per a la seva base.

³⁰¹ Exemples de l'història recent, respectivament: durant molts anys de la transició política, l'amenaça d'un cop militar, que conduí els sindicats a l'estratègia de la "consolidació de la democràcia"; la crisi econòmica; i la reforma recent del mercat de treball.

certes persones i no per a unes altres sobre la base de l'impresió que es fan del seu 'caràcter dominant'. Malgrat els membres poden afiliar-se per una varietat de motius, es donarà una tendència per part dels membres potencials a respondre a la gratificació -o gratificacions- dominant a la pertinença. Aquesta gratificació dominant l'anomenarem l'incentiu primari de l'organització. (...)

Els tipus i valor dels incentius que l'organització proveeix els membres, els conflictes entre els qui competeixen per un induïment particular, i les diferències de conducta entre els que cerquen incentius diferenciats dins una organització, afectarán de manera molt destacable el caràcter de qualsevol organització, però serán una influència principal sobre el caràcter d'una associació voluntària. Per 'caràcter' vull significar, no solament les metes i les tàctiques, sino, més en general, allò que alguns han anomenat 'el clima organitzacional' [Litwin] o la 'competència distintiva' [Selznick] d'una associació."

Una organització sindical adopta posicions canviants pel que fa la conducta estratègica segons sigui:

- a. la pròpia trajectòria previa (l'estructuració estable de l'acció sindical en les lògiques de pertinença i d'influència)³⁰²; i
- b. les oportunitats i restriccions que introdueixen les conjuntures crítiques (procedents majoritàriament, com hem vist, dels contextos externs).

(a) determina el tipus específic d'adaptació a (b). La nostra proposta és que és el sistema d'incentius primari o dominant que utilitza una confederació la que intermedia el procés d'adaptació de l'acció sindical³⁰³, estructurada per les dos lògiques, al conjunt d'oportunitats i

³⁰² Wilson (1973:30): "Degut a les diferències en els seus orígens històrics, l'estructura social i política en la que estan inserides, i els motius i valors dels seus membres, reals i potencials, les organitzacions adopten estratègies diferents i encaren restriccions diferents en el procés de assoliment de les seves necessitats de manteniment i creixement. Aquestes estratègies i restriccions, al seu torn, influeixen de manera significativa la manera en que les organitzacions defineixen i cerquen objectius polítics".

³⁰³ Recalquem la paraula "intermediar". Com alerta correctament Wilson (1973:51) i ja heu comentat, la natura dels incentius que utilitza una organització és molt important per comprendre la seva dinàmica organitzacional; però "els incentius que tenen les organitzacions a la seva disposició representen només un element en qualsevol explicació de les pautes més àmplies de conducta organitzacional. D'igual importància són les demandes d'aquests incentius existents entre membres

restriccions que introdueixen les conjuntures crítiques. Per tan, si l'observador coneix els paràmetres de la situació de canvi (conjunt d'oportunitats i restriccions); i si coneix la trajectòria del sindicat; pot establir la tendència probable de la variació del sistema d'incentius i conseqüent transformació estratègica de l'organització.

Per a simplificar³⁰⁴, considerem que tota confederació sindical manté en tot moment un sistema d'incentius més o menys diversificat però amb un incentiu dominant (o una combinació específica i limitada d'incentius dominants). Si utilitzem la classificació integrada de tipus d'incentius proposada al capítol IX, podem establir tres tipus bàsics³⁰⁵ de confederació sindical en funció del sistema d'incentius dominant emprat i en condicions de pluralisme neocorporativista (vegeu capítol V):

(A) Organitzacions sindicals utilitàries = proveeixen prioritàriament bens materials, directes i indirectes.

(B) Organitzacions sindicals ideològiques = proveeixen prioritàriament bens d'identitat (relacionats amb el model sindical abstracte).

(C) Organitzacions sindicals intencionals = proveeixen prioritàriament bens estratègics (relacionats amb el model sindical concret).

Si considerem, a més, l'impacte del sistema d'incentius dominant sobre la base social dels sindicats, podem proposar aquest diagrama:

prospectius i les oportunitats que proveeix l'estructura política de la societat de cara a una activitat organitzacional efectiva".

³⁰⁴ Vegeu Wilson (1973:35 i 51): "estem tractant aquí amb tipus ideals, es a dir, amb organitzacions que (irrealísticament) depenen completament d'un incentiu particular i distintiu. A la realitat, la majoria d'organitzacions fan servir combinacions d'incentius".

³⁰⁵ Aquesta classificació es fonamenta en el treball de Clark i Wilson (1961), que estableixen una tipologia triple d'organitzacions formals: utilitàries, solidàries i intencionals. Els comentaris i hipòtesis posteriors al diagrama que segueix, sobre les organitzacions sindicals, apliquen l'anàlisi d'aquests autors al nostre objecte aquí.

DIAGRAMA • INCENTIUS, IMPACTE SOBRE LA BASE SOCIAL I TIPOLOGIA D'ORGANITZACIONS SINDICALS

TIPUS DE SINDICAT	INCENTIUS DOMINANTS	Incentius estratègics	Incentius de pertinença	IMPACTE SOBRE LA BASE SOCIAL
UTILITARI	materials	V		
IDEOLOGIC	d'identitat	{ VI (VIIa)	III (II)	• treballadors en general • afiliats potencials • simpatitzants
INTENCIONAL	intencionals			
	de representació	VIIb	I	• afiliats • militants
	de sociabilitat		II	
	d'eficiència organitzativa		IV	

• els números romans fan referència als corresponents de la classificació d'incentius del capítol IX (on es descriuen).

• el diagrama reflexa la primacia de la lògica d'influència i dels incentius estratègics pel que fa les confederacions sindicals i en les condicions de pluralisme neocorporativista. Els incentius de representació són dominants en èpoques de clandestinitat o als inicis d'una transició política (fins que el seu reconeixement és ple). Els d'eficiència organitzativa són dominants només en les etapes formatives (fins que l'organització assoleix un mínim d'estabilitat). Pel que fa els incentius de sociabilitat, és improbable que es constitueixin en dominants dins el conjunt d'una organització sindical (o bé s'adreça a col·lectius específics dins l'organització com incentius selectius).

(A) CARACTERITZACIO DE LES ORGANITZACIONS SINDICALS UTILITARIES.

1. Objecte principal de l'acció sindical: obtenció d'avenços materials -directes i indirectes- per a la base social (bens col·lectiu, bens públics i incentius privats³⁰⁶); defensa econòmica i professional.

2. Prototip a la transició política espanyola: ELA, parcialment; sindicats professionals.

3. Objectius organitzacionals: d'escasa importància real, excepte per a consum extern³⁰⁷. Les metes explícites no són incentius importants per a la base social. Característiques freqüents de les metes: són poc polèmiques; tenen una certa ambigüïtat; contenen algun principi per restringir l'afiliació; les activitats de serveis esdevenen un substitut dels objectius estratègics; i s'orienten prioritàriament a problemes concrets més que a "causes".

4. Acció col·lectiva: altament flexible en termes d'estratègies particulars, polítiques i tàctiques; pauta monològica.

5. Sistema d'incentius.

Els incentius materials acostumen a ser -en condicions d'obtenció garantida- els més estables i econòmics per a l'organització. Si deixen de ser asequibles, o disminueix el seu influx, l'organització tendirà a substituir-los per els incentius del tipus VI o VII.

6. Conflicte intern: relacionat amb la distribució dels incentius materials; acostuma a tenir, però, efectes desestabilitzadors mínims atès que la distribució sempre pot ser negociada. La tendència general és a la cooperació interna mentre no s'interrumpeixi el flux d'incentius materials.

7. Pautes de democràcia interna: menys probables i intenses que en els altres tipus, malgrat tota associació voluntària conserva certes formes

³⁰⁶ Els bens col·lectius, o "beneficis exclusius", són aquells "als que tots els membres de l'organització, però només els membres de l'organització, hi tenen dret en condicions d'igualtat" (Wilson, 1973:36).

Els incentius privats, o "beneficis individuals", són aquells que "varien en valor i s'entrega a individus específics, normalment com a compensació per les seves contribucions a l'organització". En general, "els beneficis materials exclusius són útils per a atreure i retenir nous membres, però no per a motivar els que ja ho són a assumir càrregues addicionals o a realitzar tasques particulars; els incentius individuals materials, en canvi, es dissenyen precisament per a garantir, no l'entrada de membres nous, sino contribucions específiques en temps i esforç" (Wilson, 1973:37).

³⁰⁷ Segons observa Wilson (1973:37): "La conseqüència primordial de l'ús d'incentius materials és que l'organització i el seu executiu presten atenció relativament petita a les metes oficials o inclús als objectius substantius que impliquen les seves activitats".

democràtiques pel que fa l'ordre polític intern³⁰⁸ (vegeu capítol VII); l'escasa importància real dels objectius estratègics facilita, però, que en condicions de provisió de bens aquest ordre intern democràtic pugui establir-se.

8. Tipus de base social: normalment poc participativa i pragmàtica.
9. Nucli de reivindicacions: relacions laborals a l'empresa; qualificació.
10. Percepció de l'interlocutor: com patró a l'empresa.
11. Percepció del sistema: assumpció de la racionalitat empresarial i legitimació del sistema.
12. Tipus de context prioritzat per l'acció sindical: la pròpia organització; mercat de treball; empresariat i organització patronal.

(B) CARACTERITZACIÓ DE LES ORGANITZACIONS SINDICALS IDEOLÒGIQUES.

1. Objecte principal de l'acció sindical: obtenció de bens d'identitat; identificació amb un sistema de valors total³⁰⁹, que l'organització cerca enfortir; defensa de classe.
2. Prototip a la transició política espanyola: totes les confederacions al període inicial; CCOO i CONC; CNT (tipus pur).
3. Objectius organitzacionals: tenen una importància central. Les metes oficials són elles mateixes incentius importants a la pertinença. Característiques de les metes: inequívokes i de formulació contundent; inclouen una racionalització moral o ideal; manca de flexibilitat (hi ha una dificultat per a desenvolupar objectius estratègics operatius); orientació prioritària -sovint exclusiva- a "causes".

³⁰⁸ Segons apunta Wilson (1973:239): "Les organitzacions que distribueixen primordialment beneficis monetaris és menys probable que siguin democràtiques (...) El fet més important pel que fa als beneficis materials és que són una mesura relativament inequívoca per jutjar l'excel·lència de l'associació. En la mesura que el líder produeixi beneficis monetaris que excedeixin substancialment els costos de l'afiliació, no és probable que sigui qüestionat".

³⁰⁹ "Ateses les dificultats de recolzar totalment, o primordialment, en incentius de finalitat, es sorprenent que les organitzacions ho fagin mai. Però tals incentius tenen la virtut dels seus defectes. Abans que res, un compromís amb finalitats és quelcom disponible per a grups als que manquen recursos econòmics, poder polític o prestigi social. Les organitzacions en forma de secta sorgeixen gairebé sempre de les files dels desposeïts, i així és també, fins a cert punt, pel que fa les organitzacions ideològiques. No obstant, com ha remarcat Troeltsch, les organitzacions ideològiques o de caràcter eclesial tendeixen ben ràpidament a adquirir altres recursos mitjançant l'èmfasi en la recaptació de fons i l'influència política, mentre que les sectes romanen en el terreny dels desposeïts" (Wilson, 1973:50).

(4) Acció col·lectiva: no es pot modificar tan fàcilment com en el tipus (A) previ; poca flexibilitat³¹⁰ en termes d'estratègies particulars, polítiques i tàctiques; quan s'altera, és per a ajustar-la als desitjos de la base. Pauta dialògica.

(5) Sistema d'incentius.

Des de la perspectiva d'una organització sindical, els incentius d'identitat acostumen a ser els més mobilitzadors i inestables. El seu gran inconvenient -organitzacional- és que no permeten adaptacions ràpides a canvis sobtats dels contextos i, en aquest sentit, són poc econòmics per a l'organització; a més, un cop "distribuïts" es poden rectificar o anul·lar amb dificultat. La seva gran avantatge -organitzacional- és que són immediatament asequibles (vegeu Wilson, 1973:41).

6. Conflicte intern: relacionat sobre tot amb l'equilibri entre el sistema de valors i la negociació amb altres actors; elevat potencial de conflicte amb propensió a que sigui resolt, no per la "veu", sino per la "sortida" i l'escissió; conflicte intern relatiu també al lideratge i la orientació ideològica³¹¹.

7. Pautes de democràcia interna: el mecanisme democràtic és molt més probable que en el tipus (A) però més inestable que en el (C). Base social conscienciada que exigeix "veu" interna. Les diferències ideològiques entre

³¹⁰ Wilson (1973:286-287): "Les associacions que no recolzen en incentius de finalitat altament valuats, no es sentirán obligades a l'obtenció dels seus objectius a qualsevol cost; les que sí recolzen en tals incentius atribueixen tal importància als objectius que, no solament els resultats d'una negociació resultaran insatisfactoris (una negociació, per definició, és un acord en el que cap de les parts assoleix tots els seus objectius a un cost zero) sino que l'idea mateixa de negociar, amb les seves implicacions inevitables de compromís, sembla qüestionable. A més, les organitzacions ideològiques o redemptores cerquen la mobilització de les persones per realitzar tasques difícils, que consumeixen temps i àdhuc perilloses; això es facilita quan els objectius es formulen de manera clara i simple (d'aquí la importància dels eslògans) i si es minimitzen les oportunitats de dividir el grup per part de l'enemic (d'aquí la poca disposició a permetre que la negociació la facin un o uns quants individus). Els oponents d'aquest tipus de grup sovint cometem l'error de presuposar que l'eslogan és mera retòrica i que el rebuig a negociar és un senyal de desinterès en el tema... És més probable que negociïn les organitzacions que tenen recursos valuats pels seus oponents que les organitzacions que no els tenen. En aquest cas, la protesta és un recurs dels desposeïts: un indument negatiu, la retirada del qual s'ofereix a l'oponent a canvi de concessions substantives".

³¹¹ Wilson (1973:45): "La font bàsica de conflictes en associacions d'orientació solidària implica qüestions d'estatus, en especial la distribució del reconeixement i l'admissió de nous membres. Aquest tipus de conflicte pot ser tan enverinat com els corresponents de les organitzacions utilitàries sobre qüestions de diner, doncs les discrepàncies d'estatus -tractar les persones de manera diferent a la que demana la concepció que tenen de sí mateixes- remouen algunes de les emocions més bàsiques. I el conflicte en una organització utilitària es pot solventar, a vegades, mitjançant el recurs a pagaments secundaris -a una persona que no es promociona a la vicepresidència se li pot, de tota manera, pujar el salari-. Pocs pagaments d'aquest tipus poden fer-se en les associacions d'orientació solidària, de manera que els menyspreus personals poden desenvolupar en conflictes organitzacionals".

membres i fraccions, a diferència del cas (A), no poden conciliar-se amb facilitat.

8. Tipus de base social: "sobresocialitzada" en els valors del col·lectiu. Fàcilment mobilitzable i participativa.

9. Nucli de reivindicacions: reivindicació econòmica i sobre condicions de treball; relacions laborals a l'empresa; sobre tot, contestació al sistema i polítiques de solidaritat.

10. Percepció de l'interlocutor: no particularitzada: l'empresari és la corporització d'un sistema i d'una classe.

11. Percepció del sistema: rebuig i denuncia.

12. Tipus de context prioritzat per l'acció sindical: la base social, en el sentit més àmpli; mercat de treball i model de relacions laborals; economia i política econòmica.

(C) CARACTERITZACIO DE LES ORGANITZACIONS SINDICALS INTENCIONALS.

1. Objecte principal de l'acció sindical: actuar com a actor social mitjançant una conducta estratègica que cerca els objectius organitzacionals (obtenció de bens diversos per a la base i la pròpia organització a través de la negociació); acció de negociació contractual i de gestió.

2. Prototip a la transició política espanyola: UGT a partir de 1979.

3. Objectius organitzacionals: importància central que es supedita, però, al desenvolupament d'objectius estratègics operatius; s'orienten més a resolució de "problemes" que a "causes" (tensió entre ambdós).

(4) Acció col·lectiva: coincideix amb els esforços per assolir els objectius oficials de l'organització. Pel que fa la flexibilitat d'estratègies, polítiques i tàctiques, aquest tipus d'organització és més flexible que el tipus (B) i menys que el tipus (A). Combina les pautes monològica i dialògica.

(5) Sistema d'incentius.

Els incentius intencionals són els més equilibrats dels tres tipus: en part, són estables com els materials (quan hi ha capacitat de produir-los); en part, són mobilitzadors com els d'identitat. Des del punt de vista de l'organització, però, el seu inconvenient més gran és que, per a ser efectius, cal que siguin específics; i com més alta l'especificitat, més elevat el perill d'alienar-se el suport de la base social quan no s'obtenen.

6. Conflicte intern: relacionat amb la incapacitat d'assolir els objectius marcats. El problema permanent per a l'organització en aquest

punt és el de seleccionar uns objectius que: a) diferenciïn l'organització respecte d'altres actors (demarcació de fronteres); b) sense que divideixin els membres.

7. Pautes de democràcia interna: l'ordre polític intern requereix mecanismes democràtics, però no amb l'intensitat del tipus (B).

8. Tipus de base social: exhibeix un cert pragmatisme (com en tipus A), però també una notable capacitat de mobilització -selectiva, però- (com en el cas B).

9. Nucli de reivindicacions: control del procés de treball i participació en el "decision-making".

10. Percepció de l'interlocutor: l'empresari en tan que subjecte del control; l'Estat en tan que "policy-maker".

11. Percepció del sistema: legitimació condicionada a les contrapartides (procedents de la seva participació com a actor) i, en el pla de l'empresa, a la seva eficiència econòmica i acceptació de l'acció sindical.

12. Tipus de context prioritzat per l'acció sindical: la pròpia organització i la base social (en un sentit àmpli); mercat de treball i model de relacions laborals; sistema política; empresariat i organització patronal.

X.5. TENDENCIES D'ADAPTACIO AL CANVI.

Recuperarem ara alguns dels models d'acció col·lectiva proposat al capítol VII, especialment els de Tilly, per proposar un enfocament teòric destinat a comprendre millor les pautes seguides per les confederacions sindicals per tal d'adaptar-se a les conjuntures crítiques que, com hem vist, trastorquen l'acció sindical rutinària.

Recordem, primer, diverses proposicions a les que hem arribat en els capítols previs:

- Les confederacions sindicals, en tan que organitzacions d'acció col·lectiva que s'enfronten a conjuntures crítiques, tendeixen lògicament a situar-se estratègicament en zones d'oportunitat, aquelles que poden facilitar l'assoliment dels objectius organitzacionals.

- Hem mostrat que l'acció col·lectiva de les organitzacions dels treballadors, utilitzant la terminologia de Tilly que hem considerat, i prenent com a focus el tipus de reivindicació, es mou entre dos tipus: acció reactiva i acció proactiva. Les "reaccions col·lectives" impliquen una mobilització per protegir reivindicacions ja establertes pel grup en qüestió i que es troben amenaçades (com ara un dret sindical, el seu reconeixement

dins l'empresa per exemple, que una situació de crisi econòmica facilita que sigui qüestionat per l'empresariat) i són, per tant, de natura defensiva. Les accions "proactives", en canvi, corresponen a situacions de reivindicacions de grup que no s'han exercit o formulat amb anterioritat: "la vaga per increments salarials o unes millors condicions de treball" (1978:147).

- Hem mostrat, finalment, que aquestes organitzacions encaixen, alternativament (i amb alguna excepció que considerarem), en els tipus "avariciós" i "corrent" segons les categories de contendents en la lluita pol·làrquica que analitza Tilly.

De qué depen la forma d'adaptació estratègica d'una confederació al canvi substantiu que impliquen les conjuntures crítiques? Proposem que, en allò fonamental, de tres coses: la capacitat d'exercir poder i influència per part del grup; l'escala de l'acció sindical necessària (i els costos de reorganització quan és el cas); i de la capacitat més o menys adequada del sistema d'incentius dominant per fer front al canvi (i eventualment, iniciar-lo).

Clarament, una primera qüestió és que l'adaptació al canvi és molt diferent segons aquest representi una oportunitat o una restricció a l'acció sindical. En aquest punt funciona exactament la proposta de Tilly (vegeu més amunt, diagrama de la p. 334). La qüestió central és estar en condicions de conceptualitzar les condicions per a l'adaptació estratègica quan una conjuntura crítica representa per al sindicat una situació d'oportunitats elevades i restriccions de baixa intensitat. Com hem vist al capítol VII, Tilly formalitza aquesta situació per a un "contendent corrent" en el gràfic i explicació de la p. 339-340. Tilly conclou que, en tals condicions, es d'esperar que una organització d'acció col·lectiva -la confederació sindical- s'impliqui en dos variants d'acció col·lectiva: una de baixa intensitat per a contrarrestar les restriccions; i una d'alta intensitat per capitalitzar les oportunitats de guany. La nostre presentació d'aquest capítol permet qualificar aquesta conclusió de Tilly i afegir: en les condicions estipulades de pluralisme neocorporativista, que les dos variants d'acció col·lectiva es portin a terme -i com- dependrà del sistema d'incentius dominant disponible per a la confederació; o en altres paraules, dependrà del tipus de sindicat -utilitari, ideològic o intencional- en presència. En conclusió, proposem que l'acció d'una confederació sindical (en les condicions estipulades) de resposta davant una estructura d'oportunitats i restriccions desencadenada per una conjuntura crítica,

depen del seu sistema d'incentius dominant i disponible; i proposem també que la teoria sociològica i de l'organització avençen cap a una millor comprensió -i una certa formalització- d'aquest conjunt de relacions. De manera tentativa, i com a breu il·lustració d'aquestes possibilitats, proposem unes hipòtesis per a la verificació empírica:

- Un sindicat intencional tendeix a ser l'organització més adient per afrontar conjuntures crítiques en els entorns en les condicions estipulades. D'una banda, perquè utilitza típicament una combinació d'incentius per a la base social (aquesta diversificació, per tant, el situa en millors condicions de fer front a transformacions sobtades dels contextos). D'una altra, perquè està dissenyat organitzativament de manera que l'intercanvi amb els altres actors, a més de diversificat, sigui més estable i institucionalitzat. La seva estructura com a sindicat, en síntesi, s'apropa al tipus-ideal de "contendent corrent" de Tilly.

- Un sindicat ideològic tendeix a disposar d'un sistema d'incentius més restringit. Allí on pot impactar aquest, té molta força; però les zones d'oportunitat pel que fa la base social són menys nombroses que en el cas anterior. Si una conjuntura crítica invalida l'ús de l'incentiu dominant, la capacitat estratègica de l'organització queda molt disminuïda; i la capacitat de modificar el sistema d'incentius és més limitada que en el cas anterior. Certs trets, en estat pur, del sindicat ideològic l'apropen més al tipus ideal "fanàtic" de Tilly (atribuir un valor extremadament alt a un determinat bé col·lectiu) que al tipus "corrent".

- Un sindicat utilitari disposa també d'un sistema d'incentius restringit, com en el cas anterior; a diferència d'aquest, però, mentre no disminueixi greument el fluxe de provisió de béns materials, el mateix utilitarisme de la base social garanteix un nivell de conflicte baix i, en conseqüència, un marge de maniobra per a l'organització. En estat pur, aquest sindicalisme s'apropa més al tipus "oportunist" de Tilly (orientació sistemàtica a la maximització del rendiment de l'acció) que al "corrent".

BIBLIOGRAFIA CITADA

ADORNO, Theodor W.

- 1964 "Television and the patterns of mass culture", a Bernard Rosenberg i David White (Eds.), 1964. L'article original es de 1954.

AGUILAR, Salvador

- 1985 "El asociacionismo empresarial en la transición postfranquista", a Papers 24, pp. 53-84.
- 1990 Dir., Sindicalisme i canvi social a Espanya, 1976-1988, 4 vols., Fundació Jaume Bofill i Fundació Volkswagen, Barcelona.
- 1991 i Jordi Roca, "Trabajadores y sindicatos en una sociedad compleja. Las estrategias de los sindicatos españoles durante la transición", comunicació a les Jornades de la UIMP a Sevilla, 21-25 d'octubre, La integración sindical en estructuras sociales complejas. Mimeo (capítol de Manuel Pérez Yruela i Maite Vargas, 1994).
- 1991 i Carlos Zeller, "Los expertos entran en escena: tecnologías mediáticas para situaciones de crisis", capítol 3 de AA.VV. Las mentiras de una guerra. Desinformación y censura en el conflicto del Golfo, Deriva, Barcelona.
- 1993 i M.T. Bretones, "Acción colectiva", entrada de la Gran Enciclopedia Larousse, Ed. Planeta, Barcelona.

AHRNE, Göran

- 1990 Agency and organization. Towards an organizational theory of society, Sage, Londres.

ALDRICH, Howard

- 1979 Organizations and environments, Prentice-Hall, Englewood Cliffs.

ALLEN, John

- 1992a "Fordism and modern industry", capítol 5 de John Allen, Peter Braham i Paul Lewis (Eds.), Political and economic forms of modernity, Polity Press, Cambridge.
- 1992b "Post-industrialism and post-Fordism", capítol 4 de Stuart Hall, David Held i Tony McGrew (Eds.), Modernity and its futures, Polity Press, Cambridge.

ANDERSON, D.

1943 i P. Davidson, Ballots and the democratic class struggle, Stanford University Press, Standford.

ARMSTRONG, Philip

1991 i Andrew Glyn i John Harrison, Capitalism since 1945, Blackwell, Oxford.

BACHRACH, Peter

1970 i Morton Baratz, Power and poverty. Theory and practice, Oxford University Press, Nova York.

BALBUS, Isaac

1974 "The concept of interest in Pluralist and Marxian analysis", capítol 10 de Ira Katznelson et al (1974), pp. 278-303. L'article original es de 1971 (Politics and society 1:2, pp 151-178).

BALL, Allan

1986 i Frances Millard, Pressure politics in industrial societies. A comparative introduction, Macmillan, Londres.

BANTON, Michael

1969 (Ed.), The social anthropology of complex societies, Tavistock, Londres.

BARAN, Paul

1966 i Paul Sweezy, Monopoly capital, Monthly Review Press, Nova York.

BARCELO, Alfons

1974 "Història i teoria econòmica", a Recerques, nº 4, Ariel, Barcelona.

BARNARD, Chester

1959 Las funciones de los elementos dirigentes, Instituto de Estudios Políticos, Madrid.

1968 The functions of the executive, Harvard University Press, Cambridge, Mass. (edició original de 1938).

BATSTONE, Eric

1986 i Stephen Gourlay, Unions, unemployment and innovation, Blackwell, Oxford.

BAY, Christian

1968 "Needs, wants, and political legitimacy", a Canadian Journal of Political Science.

BECKER, Gary

1976 The economic approach to human behavior, University of Chicago Press, Chicago.

BELL, Daniel

1976 El advenimiento de la sociedad post-industrial, Alianza Editorial, Madrid. L'edició original es de 1973.

BENTLEY, Arthur

1908 The process of Government, University of Chicago Press, Chicago.

BERGER, Peter

1967 i Thomas Luckmann, The social construction of reality. A treatise in the sociology of knowledge, Doubleday, Garden City, Nova York.

BERGER, Suzanne

1980 i Michael Piore, Dualism and discontinuity in industrial societies, Cambridge University Press, Cambridge.

1981 Ed., Organizing interests in Western Europe. Pluralism, corporatism, and the transformation of politics, Cambridge University Press, Londres.

BERLE, Adolf

1968 i Gardiner Means, The modern corporation and private property, Harcourt, Brace & World, Nova York (edició original de 1932).

BERRY, Jeffrey

1977 Lobbying for the people. The political behavior of public interest groups, Princeton University Press, Princeton.

BLACKBURN, R.M.

1975 i Michael Mann, "Ideology in the non-skilled working class", capítol 8 de Martin Bulmer (Ed.), Working-class images of society, Routledge and Kegan Paul, Londres.

1979 i Michael Mann, The working class in the labour market, Macmillan, Londres.

BLAU, Peter

1963 i W. R. Scott, Formal organizations: a comparative approach, Routledge and Kegan Paul, Londres.

1975 Ed., Approaches to the study of social structure, Free Press, Nova York.

BLAUG, Mark

1985 La metodología de la economía, Alianza Ed., Madrid.

BLUMER, Herbert

1969 "Social movements", a B. McLaughlin (Ed.), Studies in social movements. A social psychological perspective, Free Press, Nova York, pp. 8-28. L'article original es de 1951.

BOGNANNO, Mario

1992 i Morris Kleiner, "Labor market institutions and the future role of unions", a Industrial Relations, 31, Nº 1, pp. 1-12.

BRAUDEL, F.

1982 The wheels of commerce, Collins, Londres.

BRETONES, María Trinidad

1993 "Sistema", entrada de la Gran Enciclopedia Larousse, Ed. Planeta, Barcelona.

BULMER, M.

1975 Ed., Working-class images of society, Routledge & Kegan Paul, Londres.

BURAWOY, Michael

1979 Manufacturing consent. Changes in the labor process under monopoly capitalism, The University of Chicago Press.

1987 The politics of production, Verso, Londres.

BURKITT, Brian

1979 i David Bowers, Trade unions and the economy, Macmillan, Londres.

CASTELLS, Manuel

1994 «European cities, the informational society, and the global economy», a New Left Review, 204, pp. 18-31.

CLARK, Peter

1961 i James Wilson, "Incentive systems: a theory of organizations", a Administrative Science Quarterly, vol. VI, pp. 129-166.

CLEGG, Hugh

1985 El sindicalismo en un sistema de negociación colectiva. Una teoría basada en la comparación de seis países, Ministerio de Trabajo, Madrid. Edició original anglesa, 1976

COATES, Ken

1986 i Tony Topham, Trade unions and politics, Blackwell, Oxford.

COHEN, Joshua

1991 i Joel Rogers "Knowledge, morality and hope", a New Left Review, 187, pp. 5-28.

COLEMAN, JAMES

1973 "Loss of power", a American Sociological Review, 38, pp. 1-17.

COLLIER, Ruth

1979 i David Collier, «Inducements versus constraints: disaggregating "corporatism"», a The American Political Science Review, 4, pp. 967-986.

CONNOLLY, William

- 1974 "On 'interest' in politics", capítol 9 de Ira Katznelson et al (1974), pp. 259-276.

COX, Oliver

- 1964 Capitalism as a system, Monthly Review Press, Nova York.

CROZIER, Michel

- 1969 El fenómeno burocrático, Amorrortu, Buenos Aires
1977 i Erhard Friedberg, L'acteur et le système, Ed. Seuil, Paris.

CROUCH, Colin

- 1978 i A. Pizzorno (Eds.), The resurgence of class conflict in Western Europe since 1968, vol. 2, Comparative analyses, Holmes & Meier, Nova York.
1982 Trade unions: the logic of collective action, Fontana, Londres.
1988 "Estado, capital y democracia liberal", capítol 1 de C. Crouch (comp.), Estado y economía en el capitalismo contemporáneo, Ministerio de Trabajo, Madrid.

CHILD, John

- 1973 i Ray Loveridge i Malcolm Warner, "Towards an organizational study of trade unions", Sociology, 7, pp. 71-91.
1985 «Managerial strategies, new technology and the labour process», a D. Knights et al, Job redesign: critical perspectives on the labour process, Aldershot, Gower.

DAHL, Robert

- 1970 Who governs? Democracy and power in an American city, Yale University Press, New Haven.
1971a "A critique of the ruling elite model", capítol 10 de Alessandro Pizzorno (1971), pp. 126-134. Article original aparegut a American Political Science Review, 1958, vol. 52, pp. 463-469.
1971b Polyarchy. Participation and opposition, Yale University Press, New Haven i Londres.
1982 Dilemmas of pluralist democracy. Autonomy vs. control, Yale University Press, New Haven i Londres.
1985 A preface to economic democracy, Polity, Cambridge.

- 1986 Democracy, liberty, and equality, Norwegian University Press, Oslo.
- 1992a i Charles Lindblom, Politics, economics and welfare, Transaction, New Brunswick (l'edició original es de 1953).
- 1992b La democracia y sus críticos, Paidós, Barcelona (obra original en anglés de 1989).
- 1993 G. Bosetti, "Democracia en el reino de los 'guardianes': entrevista con Robert Dahl", a Debats 43-44, pp. 83-87, Valencia.

DAHRENDORF, Ralf

- 1962 Las clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial, Rialp, Madrid. L'edició original es de 1957.
- 1965 Sociología de la industria y de la empresa, UTEHA, Méxic.
- 1983 Oportunidades vitales. Notas para una teoría social y política, Espasa-Calpe, Madrid. L'edició original es de 1979.
- 1990a El conflicto social moderno. Ensayo sobre la política de la libertad, Mondadori, Madrid. L'edició original es de 1988.
- 1990b Reflections on the Revolution in Europe. In a letter intended to have been sent to a gentleman in Warsaw, 1990, Chatto & Windus, Londres.

DOBRY, Michel

- 1988 Sociología de las crisis políticas, CIS, Madrid.

DOMHOFF, G. William

- 1979 The powers that be. Processes of ruling class domination in America, Vintage, Nova York.

DUNLOP, John T.

- 1978 Sistemas de relaciones industriales, Península, Barcelona. L'edició original es de 1958.
- 1992 "The challenge of human resources development", a Industrial Relations, 31, Nº 1, pp. 50-55.

DYE, Thomas

- 1976 Who's running America?, Prentice-Hall, Englewood Cliffs.

DURKHEIM, Emile

1967 De la división del trabajo social, Schapire, Buenos Aires.

EASTON, David

1965 A systems analyses of political life, John Wiley, Nova York.

1971 "The analysis of political systems", capítol 4 de A. Pizzorno (1971), pp. 39-55. Article original, "An approach to the analysis of political systems", aparegut a World politics, vol. 9, 1957, Nº 3, pp. 383-400.

ECKSTEIN, Harry

1963 i David Apter (Eds.), Comparative politics, Yale University Press, New Haven.

EHRMANN, Henry

1976 "Interest groups", entrada a la International Encyclopedia of the social sciences, Vol. 7, Macmillan i The Free Press, Nova York.

ELSTER, Jon

1983 Explaining technical change, Cambridge University Press & Universitetsforlaget, Londres i Oslo.

1989 The cement of society. A study of social order, Cambridge University Press, Cambridge.

1990 Tuercas y tornillos. Una introducción a los conceptos básicos de las ciencias sociales, Gedisa, Barcelona. L'edició original es de 1989.

ETZIONI, Amatai

1975 A comparative analysis of complex organizations, Free Press, Nova York.

1986 "The case for a multiple-utility conception", a Economics and Philosophy, 2, pp. 159-183.

EUROSTAT

1992 Europa en cifras, tercera edició, Oficina Estadística de les Comunitats Europees, Bruseles.

FLANDERS, Allan

1985 "What are trade unions for?", capítol 1 de W.E.J. McCarthy (Ed.), Trade unions, Penguin, Harmondsworth, pp. 26-34. L'edició

original es: A. Flanders, Management and unions, Faber & Faber, Londres 1970, pp. 37-47.

FLATHMAN, Richard

1966 The public interest, John Wiley, Nova York.

FOX, Alan

1971 A sociology of work in industry, Collier-Macmillan, Londres.

FREEMAN, Richard

1984 i James Medoff, What do unions do?, Basic Books, Nova York.

FUKUYAMA, Francis

1989 "¿El fin de la historia?", publicat a El País, 24.IX.1989.

1992 El fin de la Historia y el último hombre, Planeta, Barcelona

GALBRAITH, John K.

1973 Economics and the public purpose, Houghton Mifflin, Boston.

1992 La cultura de la satisfacción, Ariel, Barcelona.

GARMENDIA, José Antonio

1989 "La empresa como organización e institución", capítol 9 de Sociología industrial y de la empresa, José A. Garmendia et alii (eds.), Aguilar, Madrid.

GEERTZ, Clifford

1973 The interpretation of cultures, Basic Books, Nova York.

GIDDENS, Anthony

1984 The constitution of society, Polity, Cambridge.

1989 Sociología, Alianza Ed., Madrid

GINER, Salvador

1980 "La revolución", capítol 13 de J.F. Marsal i B. Oltra (Eds.), Nuestra sociedad: introducció a la sociología, Vicens Vives, Barcelona.

1988 i Manuel Pérez Yruela, "Sobre el origen, naturaleza y modalidades del corporatismo", capítol 1 de Manuel Pérez Yruela i Salvador Giner (Eds.), 1988.

- 1993 Sociología, Ed. Península, Nexos, dècima edició, revisada i ampliada, Barcelona

GINTIS, Herbert

- 1983 "La naturaleza del intercambio laboral y la teoría de la producción capitalista", capítol 7 de Luis Toharia (Ed.), El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones, Alianza Editorial, Madrid, pp.157-191.

GLOTZ, Peter

- 1987 Manifiesto por una Nueva Izquierda europea, Siglo XXI, Madrid.

GOLDEN, Miriam

- 1988 Labor divided. Austerity and working-class politics in contemporary Italy, Cornell University Press, Ithaca i Londres.

GOLDTHORPE, John

- 1968 i D. Lockwood, F. Bechhofer i J. Platt, The affluent worker: industrial attitudes and behaviour, Cambridge University Press, Londres.
- 1970 "L'image des classes chez les travailleurs manuels aisés", a Revue Française de Sociologie, 11, pp. 311-338.
- 1984 Ed., Order and conflict in contemporary capitalism, Clarendon, Oxford.

GOULDNER, Alvin

- 1983 Los dos marxismos. Contradicciones y anomalías en el desarrollo de la teoría, Alianza Editorial, Madrid. L'edició original es de 1980.

GOUREVITCH, Peter

- 1984 i Andrew Martin, George Ross, Stephen Bornstein, Andrei Markovits i Christopher Allen, Unions and economic crisis: Britain, West Germany, and Sweeden, Allen & Unwin, Londres.

GRANOVETTER, Mark

- 1990 "Modelos de umbral de conducta colectiva", a Zona Abierta 54/55, Madrid.

GRANT, Wyn

1977 i David Marsh, The Confederation of British Industry, Hodder and Stoughton, Londres.

HANSON, Charles

1989 i S. Jackson i D. Miller, La sindicación obligatoria. Estudio comparativo sobre política interior y garantía sindical en Gran Bretaña, Estados Unidos y Alemania Occidental, Ministerio de Trabajo, Madrid.

HARRIS, Marvin

1971 Culture, man, and nature, Thomas Crowell, Nova York

1984 Introducción a la antropología general, Alianza Editorial, Madrid (correspon a la tercera edició anglesa).

HEBERLE, Rudolf

1951 Social movements. An introduction to political sociology, Appleton-Century-Crofts, Nova York.

HELD, David

1992 Modelos de democracia, Alianza Editorial, Madrid.

HICKSON, D.J.

1986 i C.R. Hinings, C.A. Lee, R.E. Schneck i J.M. Pennings, «A strategic contingencies theory of intraorganisational power», capítol 11 de G. Salaman et al. (Eds.), People and organisations, Longman, Londres.

HIRSCH, Fred

1976 Social limits to growth, Harvard University Press, Cambridge.

HIRSCHMAN, Albert

1977 Salida, voz y lealtad, Fondo de Cultura Económica, México.

1982 Shifting involvements. Private interest and public action, Blackwell, Oxford.

HOBBSAWM, Eric

1962 The age of Revolution, 1789-1848, New American Library, Mentor, Nova York.

1964 Labouring men. Studies in the history of labour, Basic, Nova York.

- 1989 "Farewell to the classic labour movement?", a New Left Review, 173, pp. 69-74.

HOMANS, G.C.

- 1961 Social behaviour: its elementary forms, Routledge and Kegan Paul, Londres.

HOUNSHELL, David

- 1984 From the American system to mass production, 1800-1932: the development of manufacturing technology in the United States, Johns Hopkins, Baltimore.

HOXIE, R.F.

- 1985 "The economic programme of trade unions", capítol 2 de W.E.J. McCarthy (1985). Conté un extracte de R.F. Hoxie, Trade unionism in the United States, 1917, reimpressió de 1966, pp. 279-293, Appleton.

HUNT, Lynn

- 1984 "Charles Tilly's collective action", capítol 8 de Theda Skocpol (Ed.) (1984).

HYMAN, Richard

- 1981 Relaciones industriales. Una introducción marxista, H. Blume, Madrid.
- 1983 "Trade unions: structure, policies, and politics", a G.S. Bain (Ed.), Industrial relations in Britain, Blackwell, Oxford, capítol 2.

JANOWITZ, MORRIS

- 1974 " *The coming of post-industrial society*. Review Symposium", a American Journal of Sociology, 80, N° 1, pp. 230-236.

JESSOP, Bob

- 1989 "Conservative regimes and the transition to post-Fordism: the cases of Great Britain and West Germany", a M. Gottdiener i N. Komninos (Eds.), Capitalist development and crisis theory: accumulation, regulation and spatial restructuring, Macmillan, Londres.

KAHN, Alfred

- 1968 "Cartels and trade associations", entrada de International Encyclopedia of the Social Sciences, Macmillan and the Free Press, Nova York, volum 2.

KATZNELSON, Ira

- 1974 i Gordon Adams, Philip Brenner i Alan Wolfe (Eds.), The Politics and Society reader, McKay, Nova York.

KIRCHHEIMER, Otto

- 1965 "Confining conditions and revolutionary breakthroughs", a American Political Science Review, 49, pp. 964-974.
1980 "El camino hacia el partido de todo el mundo", capítol de Kurt Lenk (1980).

KNOKE, David

- 1990 Organizing for collective action. The political economies of associations, Aldine, Nova York.

KRAUSE, E.

- 1971 The sociology of occupations, Little Brown, Boston

LANGE, Peter

- 1977 "La teoria degli incentivi e l'analisi dei partiti politici", a Rassegna Italiana di Sociologia, 4, X-XII
1979 "The PCI at the local level: a study of strategic performance"
1982 i George Ross i Maurizio Vannicelli, Unions, change and crisis, Allen & Unwin, Londres.

LAPALOMBARA, Joseph

- 1964 Interests groups in Italian politics, Princeton University Press, Princeton.

LASH, Scott

- 1987 i John Urry, The end of organized capitalism, Polity Press, Londres.

LASSWELL, Harold

1968 Psychopathology and politics, Viking, Nova York.

LEHMBRUCH, Gerhard

1985 "Democracia consociacional, lucha de clases y nuevo corporatismo", a Papeles de Economía Española 22.

LENK, Kurt

1980 i Franz Neumann (Eds.), Teoría y sociología críticas de los partidos políticos, Anagrama, Barcelona.

LEVI-STRAUSS, Claude

1990 i Didier Eribon, De cerca y de lejos, Alianza Editorial, Madrid. L'edició original es de 1988.

LINDBLOM, Charles

1967 Unions and capitalism, Harvard University Press, Cambridge.

1977 Politics and markets. The world's political-economic systems, Basic, Nova York.

1983 "Democracy and the economy", capítol 6 de Ch. Lindblom (1988) (l'article original aparegué en italià).

1988 Democracy and market system, Norwegian University Press, Oslo.

LIPSET, Seymour M.

1981 Political man. The social bases of politics, ed. ampliada, The Johns Hopkins University Press, Baltimore.

LITTLER, Craig

1978 "Understanding Taylorism", al British Journal of Sociology, 29, Nº 2, pp. 185-202.

LOCKWOOD, DAVID

1962 El trabajador de la clase media. Un estudio sobre la conciencia de clase, Aguilar, Madrid.

1975 "Sources of variation in working-class images of society", capítol 2 de Martin Bulmer (Ed.), Working-class images of society, Routledge and Kegan Paul, Londres.

LUKES, Stephen

1978 "Power and authority", capítol 16 de Tom Bottomore i Robert Nisbet (Eds.), A history of sociological analysis, Basic, Nova York

1985 El poder. Un enfoque radical, Siglo XXI, Madrid. Edició original de 1974.

MacCARTHY, W.E.J.

1985 Ed., Trade unions, Penguin, Harmondsworth.

MACPHERSON, C.B.

1972 The real world of democracy, Oxford University Press, Nova York i Londres. L'edició original es de 1965.

1973 Democratic theory: essays in retrieval, Clarendon Press, Oxford.

1981 La democracia liberal y su época, Alianza Editorial, Madrid.

MADDISON, A.

1982 Phases of capitalist development, Oxford University Press, Oxford.

MANN, Michael

1986 Consciousness and action among the Western working class, Macmillan, Londres. L'edició original es de 1973.

1990 Los orígenes del poder social, vol. 1, Alianza Ed., Madrid.

MARKOVITS, Andrei

1986 The politics of the West German trade unions. Strategies of class and interest representation in growth and crisis, Cambridge University Press, Cambridge.

MARSH, David

1976 "On joining interest groups: an empirical consideration of the work of Mancur Olson", a British Journal of Political Science, 6, pp. 257-271.

MAYER, Adrian C.

1966 "The significance of quasi-groups in the study of complex societies", a Michael Banton (Ed.), The social anthropology of complex societies, Tavistock, Londres.

MAYHEW, Ken

1983 Trade unions and the labour market, Martin Robertson, Oxford.

McGREW, Anthony

1992 "The state in advanced capitalist societies", capítol 2 de John Allen, Peter Braham i Paul Lewis, Political and economic forms of modernity, Polity Press Cambridge

MERTON, Robert K.

1965 Teoría y estructura sociales, Fondo de Cultura Económica, México. L'edició original es de 1949.

MICHELS, Roberto

1973 Los partidos políticos, Amorrortu, Buenos Aires, 2 vols.

MILES, R.E.

1978 i C.C. Snow, Organization strategy, structure and process, McGraw-Hill, Nova York.

MILIBAND, Ralph

1969 The State in capitalist society. An analysis of the Western system of power, Basic Books, Nova York.

MILL, John Stuart

1978 "On liberty", secció primera de Three essays, Oxford University Press, Oxford. L'edició original es de 1859.

MILLS, Charles Wright

1948 The new men of power: America's labor leaders, Harcourt Brace, Nova York.

1956 The power elite, Oxford University Press, Londres.

1959 The sociological imagination, Oxford University Press, Londres.

1970 Power, politics and people. The collected essays of C. Wright Mills, Ed. per Irving L. Horowitz, Oxford University Press, Londres.

MOORE JR., Barrington

- 1967 Social origins of dictatorship and democracy, Beacon, Boston.
 1978 Injustice. The social bases of obedience and revolt, Sharpe, Nova York.

MOORE, Wilbert E.

- 1976 "Cambio social", entrada de la Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales, Ed. Aguilar, Madrid

MULKAY, M.J.

- 1971 Functionalism, exchange and theoretical strategy, Routledge and Kegan Paul, Londres.

MURRAY, Robin

- 1989 "Fordism and post-Fordism", a Stuart Hall i M. Jacques (Eds.), New Times, Lawrence and Wishart, Londres.

NADEL, Siegfried

- 1966 Teoría de la estructura social, Guadarrama, Madrid.

OCDE

- 1991 Catalogue of publications, París.

O'DONNELL, Guillermo

- 1986 i Philippe Schmitter, Transitions from authoritarian rule. Tentative conclusions about uncertain democracies, The Johns Hopkins University Press, Baltimore.

OFFE, Claus

- 1974 "Structural problems of the capitalist State", a von Beyme (1974).
 1980 i T. Wiesenhal, "Two logics of collective action: theoretical notes on social class and organizational form", a Political Power and Social Theory, nº 1.
 1985 Disorganized capitalism, Polity Press, Cambridge.
 1988 Partidos políticos y nuevos movimientos sociales, Sistema, Madrid.

OLSON, Mancur

- 1971 The logic of collective action. Public goods and the theory of groups, Harvard University Press, Cambridge, USA.

1982 The rise and decline of nations. Economic growth, stagflation, and social rigidities, Yale University Press, New Haven i Londres.

OLSEN, Marvin

1974 " The coming of post-industrial society. Review Symposium", a American Journal of Sociology, 80, Nº 1, pp. 236-241.

PAHL, R.E.

1974 i P.A. Wilson, "The economic elite: theory and practice", a Ph. Stanworth i A. Giddens, Elites and power in British society, Cambridge University Press, Cambridge.

PARKIN, Frank

1971 Class inequality and political order. Social stratification in capitalist and communist societies, Holt, Rinehart and Winston, Nova York.

PARSONS, Talcott

1964 "Social classes and class conflict in the light of recent sociological theory", capítol 15 de Essays in sociological theory, The Free Press, Nova York. L'edició original es de 1949.

1968 The structure of social action, Vol. 1, Free Press, Nova York.

1969 Politics and social structure, Free Press, Nova York.

PASQUINO, Gianfranco

1983 "Esplosione e governo della complessità", a G. Pasquino (Ed.), Le società complesse, Il Mulino, Bologna, pp. 237-273.

PEREZ YRUELA, Manuel

1988 i Salvador Giner (Eds.), El corporatismo en España, Ariel, Barcelona.

1994 i Maite Vargas (Eds.), Cuestiones de sindicalismo, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Madrid.

PIERSON, Christopher

1991 Beyond the Welfare State?. The new political economy of welfare, Polity Press, Cambridge.

PIKE, Kenneth

- 1954 Language in relation to a unified theory of the structures of human behavior, Glendale, California.

PIORE, Michael

- 1983 "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo", capítulo 8 de L. Toharia (Ed.), El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones, Alianza Ed., Madrid.
- 1984 i Charles Sabel, The second industrial divide. Possibilities for prosperity, Basic Books, Nova York.

PIZZORNO, Alessandro

- 1971 Ed., Political sociology, Penguin, Harmondsworth.
- 1978 "Political exchange and collective identity in industrial conflict", a Colin Crouch i A. Pizzorno (Eds.), The resurgence of class conflict in Western Europe since 1968, vol. 2, Comparative analyses, Holmes & Meier, Nova York.
- 1980 I soggetti del pluralismo. Classi, partiti, sindacati, Il Mulino, Bologna.
- 1981 "Interest and parties in pluralism", capítulo 9 de Suzanne Berger Ed. (1981).

POLSBY, Nelson

- 1980 Community power and political theory. A further look at problems of evidence and inference, Yale University Press, New Haven, segona edició ampliada.

POOLE, Michael

- 1986 Industrial relations. Origins and patterns of national diversity, Routledge and Kegan Paul, Londres.

PRIETO, Carlos

- 1987 "Sistema productivo, sindicalismo y negociación colectiva", capítulo 8 de José A. Carmendia et al (Eds.), Sociología industrial y de la empresa, Ed. Aguilar, Madrid.
- 1994 (Ed.), Trabajadores y condiciones de trabajo, Ediciones HOAC, Madrid.

PRZEWORSKI, Adam

- 1986 "Some problems in the study of the transition to democracy", capítol 2 de Guillermo O'Donnell, Philippe Schmitter i Laurence Whitehead (Eds.), Transitions from authoritarian rule: comparative perspectives, The Johns Hopkins University Press, Baltimore.
- 1991 Democracy and the market, Cambridge University Press, Cambridge.

ROCA, Jordi

- 1993 Pactos sociales y política de rentas. El debate internacional y la experiencia española (1977-1988), Ministerio de Trabajo, Madrid.

ROKKAN, Stein

- 1966 "Norway: numerical democracy and corporate pluralism", capítol 3 de R. Dahl (ed.), Political oppositions in Western democracies, Yale University Press, New Haven.

ROSENBERG, Bernard

- 1964 i David M. White (Eds.), Mass culture. The popular arts in America, The Free Press, Nova York.

RUESCHEMEYER, Dietrich

- 1992 i Evelyne H. Stephens i John Stephens, Capitalist development and democracy, Polity Press, Cambridge.

RUSCONI, G.E.

- 1979 "Il concetto di società complessa", a Quaderni di Sociologia, XXVIII.

SALAMAN, Graeme

- 1986 i Kenneth Thompson (Eds.), People and organisations, Longman, Londres.
- 1992 "Work design and corporate strategies", capítol 7 de John Allen, Peter Braham i Paul Lewis (Eds.), Political and economic forms of modernity, Polity Press, Cambridge.

SAMUELSON, Paul

1954 "The pure theory of public expenditure", a Review of Economics and Statistics, 36, pp. 387-390.

SAYER, A.

1989 "Post-Fordism in question", a The International Journal of Urban and Regional Research, 13, N° 4, pp. 666-695.

SCHATTSCHEIDER, E.E.

1960 The semisovereign people, Holt, Rinehart and Winston, Nova York.

SCHLOZMAN, Kay

1986 i J.T. Tierney, Organized interests and American democracy, Harper, Nova York.

SCHMITTER, Philippe

1979 i Gerhard Lehmbruch (Eds.), Trends toward corporatist intermediation, Sage, Londres.

1981 i Wolfgang Streeck, The organization of business interests, Wissenschaftszentrum, Berlin

1983 "Organizzazione degli interessi e rendimento politico", a G. Pasquino (Ed.), Le società complesse, Il Mulino, Bolonia. Citat a Carlos Prieto (1987:210).

SHONFIELD, Andrew

1969 Modern capitalism. The changing balance of public and private power, Oxford University Press, Londres (primera edició de 1965).

SIMMEL, Georg

1964 Conflict & The web of group-affiliations, Free Press, Nova York.

SKILLING, H. Gordon

1971a i Franklyn Griffiths (Eds.), Interest groups in Soviet politics, Princeton University Press, Princeton, New Jersey.

1971b "Groups in Soviet politics. Some hypotheses", capítol 2 de Skilling (1971a).

SKOCPOL, Theda

1984 Ed., Vision and method in historical sociology, Cambridge University Press, Cambridge.

STREECK, Wolfgang

1983 "Between pluralism and corporatism: German business associations and the State", a Journal of Public Policy, Vol. 3, part 3, pp. 265-284.

1986 "Management de la incertidumbre e incertidumbre del management: los empresarios, las relaciones laborales y el ajuste industrial durante la crisis", a Papeles de Economía Española 27, pp. 138-151.

1988 "Interest heterogeneity and organizing capacity: two class logics of collective action?", working paper, contribuyó a la conferencia internacional sobre "Political institutions and interest intermediation", Universitat de Konstanz.

STRINATI, DOMINIC

1988 "Capitalismo, Estado y relaciones laborales", capítulo 6 de C. Crouch (comp.), Estado y economía en el capitalismo contemporáneo, Ministerio de Trabajo, Madrid.

SWEEZY, Paul

1971 "Modern capitalism", a Monthly Review, Vol. 23, No. 2, pp. 1-10.

1980 "Post-revolutionary society", a Monthly Review, Vol. 32, No. 6, pp. 1-13.

1981 "Capitalismo y democracia", a Revista Mensual/Monthly Review, Vol. 4, No. 4, pp. 68-74.

SWENSON, Peter

1989 Fair shares. Unions, pay, and politics in Sweeden and West Germany, Cornell University Press, Ithaca i Londres.

TAGIL, Sven

1977 (Ed.), Studying boundary conflicts: a theoretical framework, Scandinavian University Books, Berlins, Lund.

TAWNEY, R.H.

1964 Equality, Barnes & Noble, Nova York.

TAYLOR, Frederick Winslow

- 1986 Management científico, Orbis, Barcelona. L'edició original és de 1911

THERBORN, Göran

- 1979 "Dominación del capital y aparición de la democracia", a En teoría, No. 1, abril-juny, pp. 5-63. L'article original es de 1977.
1984 "The prospects of labour and the transformation of advanced capitalism", a New Left Review, 145, pp. 5-38.

THOMPSON, Edward

- 1964 The making of the English working class, Pantheon, Nova York.
1979 Tradición, revuelta y consciencia de clase. Estudios sobre la crisis de la sociedad preindustrial, Crítica, Barcelona.

THOMPSON, James

- 1986 i William McEwen, «Organisational goals and environment: goal-setting as an interaction process», capítol 10 de G. Salaman et al (Eds.), People and organisations, Longman, Londres.

TILLY, Charles

- 1978 From mobilization to revolution, Random House, Nova York.
1984 Big structures, large processes, huge comparisons, Russell Sage, Nova York. (Grandes estructuras, procesos amplios, comparaciones enormes, Alianza Ed., Madrid.)
1990 "Modelos y realidades de la acción colectiva popular", a Zona Abierta, 54-55, Madrid, pp. 167-195.

TOCQUEVILLE, Alexis de

- 1970 Democracy in America, 2 vols., Schocken, Nova York.

TOURAINÉ, Alain

- 1963 "La organización profesional de la empresa", a G. Friedmann i P. Naville, Tratado de sociología del trabajo, Vol. 1, Fondo de Cultura Económica, Méxic, pp. 384-425.
1969 "La empresa: poder, institución y organización", capítol 3 de La sociedad post-industrial, Ariel, Barcelona.

1993 Crítica de la modernidad, Temas de Hoy, Madrid.

TRUMAN, David

1951 The Governmental process, Knopf, Nova York

TURNER, Lowell

1991 Democracy at work. Changing world markets and the future of labor unions, Cornell University Press, Ithaca i Londres.

ULLMAN-MARGALIT, EDNA

1977 The emergence of norms, Clarendon, Oxford.

VICKREY, William

1973 "An exchange of questions between economics and philosophy", a E.S. Phelps (Ed.), Economic justice, Penguin, Harmondsworth.

VIDAL, D.

1978 Sobre la ideología. El caso particular de las ideologías sindicales, Laia, Barcelona.

VON BEYME, Klaus

1974 Ed., German political studies, Sage, Beverly Hills

WATSON, Tony

1987 Sociology, work and industry, segona edició, Routledge, Londres.

WEBER, Max

1964 Economía y sociedad, ed. en dos volúmenes de la cuarta en alemán, Vol. I, Fondo de Cultura Económica, México.

1969 The theory of social and economic organization, edició i introducció de T. Parsons, Free Press, Nova York.

WILSON, Graham K.

1981 Interests groups in the United States, Clarendon Press, Oxford

WILSON, James Q.

1973 Political organizations, Basic Books, Nova York.

WOLF, Eric

1969 "Kinship, friendship, and patron-client relations in complex societies", capítol 1 de Michael Banton (1969).

WOLFE, Alan

1972 i Charles McCoy, Political analysis, Thomas Crowell, Nova York

WORSLEY, Peter

1970 i altres, Introducing sociology, Penguin, Harmondsworth

ZALD, Mayer

1987 i John McCarthy, Social movements in an organizational society, Transaction Books, New Brunswick.