

EL CONFLICTE SOCIAL

ELS CONFLICTES SOCIALS SÓN LA MANIFESTACIÓ DE RIVALITATS O INCOMPATIBILITATS ECONÒMIQUES, IDEOLÒGIQUES, LINGÜÍSTIQUES, RELIGIÖSES, ETC., ENTRE COL·LECTIUS. PODEN ENFRONTAR GRUPS DE PERSONES O ESTATS, TENIR INTENSITAT VARIABLE, DES DE LA CONFRONTACIÓ EN ELS MITJANS DE COMUNICACIÓ FINS A LA VAGA, LA REVOLTA O LA GUERRA.

EXERCICIS DE FIXACIÓ

- Assenyala en cada cas si es tracta d'un conflicte. Si ho és, digues si és social o d'alguna altra mena (psicològic, educatiu, financer, polític, etc.).
- Una companyia d'estudis t'insulta. X
 - L'exèrcit d'un país envaeix el país veí. V
 - Un govern cau i es produeix una crisi econòmica. V
 - Els hospitals no volen operar els malsalts de més de 60 anys. X
 - Es proclama la majoria d'edat als 12 anys. V
 - Es prohibeix la venda de gelats durant l'estiu. X
 - El sindicat convoca una vaga pels contractats discriminats. V
 - El professor decideix suspendre tots els alumnes. X
 - Com que no sap si estudiar història o sociologia té una crisi. V
 - Ha plogut tant que els rius han sortit de mare. V

Què és un conflicte social?

La Gran Enciclopèdia Catalana descriu el conflicte com «un desequilibri temporal en la cohesió d'un sistema social, causat per elements o forces dissidents que poden ser interns o externs a ell i que pretenen restablir un nou equilibri fomentant en unes bases noves». *Conflicte* en llatí (*de conligere*) significa *topar, xocar*. És sinònim de *lluita, dificultat, patir*. De vegades es

tracta d'un conflicte amb un mateix i aleshores parlem del conflicte intern, però molt sovint són conflictes que tenen a veure amb els altres -família, país, estrangers- i aleshores parlem de conflictes socials.

La societat i les organitzacions socials no són mai estàtiques. Només cal ser una mica observador per adonar-se que les accions socials se succeeixen, com les normes varien, i com emergeixen i reemplacen els conflictes.

Aquest sarcòfag il·lustra una batalla cos a cos que mostra tota la crueltat d'un conflicte polític al darrer extrem.



Un conflicte és una situació que sorgeix quan entre persones o grups apareixen certes relacions com ara:

- 1. Es persegueixen objectius diferents
- 2. S'expressen opinions divergents
- 3. Diferents forces aspiren al poder
- 4. Una estructura que inclou a la competència
- 5. Una invasió del rol o funció
- 6. La necessitat de recursos que no arriben

I parlem de conflicte social sempre que sigui transindividual.

Un conflicte social és la manifestació d'antagonismes oberts entre dos actors, individuals o col·lectius, amb interessos incompatibles pel que fa a la possessió o gipstitó de béns escassos, materials o simbòlics.

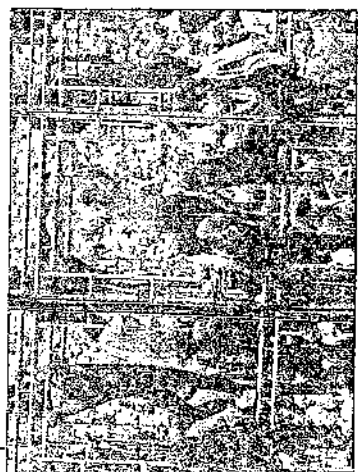
El conflicte és inherent a la naturalesa humana. L'ésser humà des dels remots temps de la humanització s'ha distingit pel que s'anomena la *lluita per l'existència* i ha hagut de superar les dificultats del medi, ha lluitat pel propi territori, i ha hagut de vencer desajustaments amb si mateix i amb els altres. I això en bona part segueix essent així actualment.

La definició de conflicte social inclou un gran nombre de fenòmens. Les vagues, i les grans i petites manifestacions populars, també són formes de conflicte, però aquests desordres aparents tenen com a resultat final restaurar l'ordre.

La societat compta elements de tensió interns i de conflicte potencials que proporcionen la dinàmica del canvi. Els elements que s'escapen i es resisteixen a l'estructura establerta de normes i a l'habitual equilibri de poder i interessos són els anunciadors de noves alternatives. El conflicte impedeix la fossilització dels sistemes socials, pressionant a favor de la innovació i la creativitat. Evita l'acomodació i la rigidesa, i és, per tant, un element inseparable de la vitalitat social.

El conflicte és una forma anuda de compellir, ja que l'agressió i la defensa són aspectes implícits en un conflicte social. En alguns casos aquesta activitat és tan assumida que hi ha institucions que representen aquest estat de coses: l'exèrcit, per exemple. El conflicte

Alguns dels 400.000 joves assistents al festival de música de Woodstock.



te està lligat al canvi: la major part dels conflictes acaba en algun o altre canvi.

Una societat que té conflictes de valor, de percepció, de sistemes, d'idees, és una societat en crisi. Quan l'impacte d'alguna nova condició sacseja els hàbits i costums, parlem de crisi, i aquest mot no és sinó una forma d'expressar la tensió, la desigualtat, la desharmonia.

Valoració del conflicte social

Entre els sociòlegs hi ha divergències a l'hora de fer una valoració del conflicte social. Els teòrics de l'equilibri, com Parsons i Warner, per als qui la societat representa un organisme que busca l'equilibri, el conflicte és valorat com a disfunció, inestabilitat, extorsió que posa en perill el sistema social. Altres, com Lynd, Mills i Coser, «teòrics del conflicte», el veuen com un element natural i imprescindible de l'organització social. Un dels aspectes positius del conflicte és l'afany per promoure l'actuar la cohesió del grup, però també serveix per revisar la realitat i reestructurar aspectes que altrament no canviarien mai i bloquejarien la vitalitat social.

Aquestes dues actituds responen a una vella polemica històrica sostinguda per Hobbes i Rousseau sobre el sentit de la societat que ha quedat com a arquetip del pensament social. Per a Hobbes, la cohesió social està basada en la coacció; per a Rousseau, en canvi, social i cohesió són una mateixa cosa, ja que provenien d'un acord, d'un consens o pacte lliure i universal.

Així, les dues tendències d'explicació sociològica que presentarem semblen confirmar aquesta imatge dicotòmica de la societat. D'una banda, hi ha els nupl-pensament, amb Hobbes, que la societat és una entitat explícita que estaria en discòrdia permanent si no fos per la coacció de l'autoritat; i, de l'altra, hi ha els qui, seguint Rousseau, defensen una imatge harmònica del cos social.

EL CONFLICTE COME A ELEMENT IRRACIONAL

Alguns teòrics de la sociologia consideren, seguint Hobbes i Freud, que el conflicte és nociu i innat. Segons Hòbbes, la cohesió de la societat es basa en la creació, en la força imposada pels qui tenen el poder. Per Freud, el conflicte és produït per tensions que es van acumulant en el procés de socialització i creen una atmosfera d'agressió, que és el resultat de reprimir els impulsos antisocials. Aquesta agressivitat, segons els dos autors, és consubstancial a la naturalesa humana. «L'home és un llop per a l'home», resa una famosa frase de Hòbbes. Aquesta tensió s'ha de descarregar i això es fa buscant una altra societat o un altre grup.

EL CONFLICTE COME A FORMA DE SOCIABILITZACIÓ

L. Coser ha elaborat una teoria que subratlla les funcions integradores del conflicte social i en la qual afirma que certes formes d'antagonisme són necessàries per al manteniment de la identitat, cohesió i delimitació d'un grup social, fins al punt que algun grup social no existiria si no visqués en conflicte. En aquest sentit convé recordar l'afirmació de Ch. H. Cooley:

«Com més s'hi pensa, més clar es veu que conflicte i cooperació no són coses separables, sinó fases d'un procés que sempre implica alguna cosa de l'un i de l'altra».

M. Gluckman ha arribat a conclusions similars a les de Coser en els seus estudis sobre conflictes socials en les societats tribals de l'Àfrica. El resum de la seva tesi és:

«Els conflictes produïts per un conjunt de relacions contribueixen al reestabliment de la cohesió social».

Sintetitzant algunes de les aportacions de Coser que avui encara mantenen vigència:

1. El conflicte comporta l'establiment de cohesió entre grups.
2. Els conflictes constitueixen una amenaça per als qui no hi participen.

3. Tota estructura tendeix a institucionalitzar els conflictes.
4. Els grups íntimament relacionats tendeixen a evitar els conflictes però quan exploren ho fan amb més violència.
5. La multiplicitat dels conflictes és inversa a la seva intensitat.
6. Els conflictes exteriors tendeixen a evitar els conflictes interns.
7. El conflicte integra, revitalitza i crea noves normes en els grups poc integrats.
8. El conflicte pot provocar l'aparició d'associacions i coalicions.

Com valorares aquest gravat d'època que desolva l'entornada del general Garibaldi a Palermo?



Namés una societat flexible és pot beneficiar de l'avaluatge del conflicte, perquè el conflicte permet crear i modificar normes, i garanteix continuïtat en condicions de vida noves. Les societats estàtiques viuen els conflictes amb violència i agressió perquè la rigidesa mental i institucional normés permet una adaptació a la norma. Malgrat això, els aspectes positius del conflicte no ens han de fer oblidar els efectes nocius de destrucció i violència que poden generar, i el seu paper negatiu en certes direccions del canvi social.

Una crisi, en lloc d'emfonsar un sector, pot esdevenir el motor d'una reconversió. L'agilitat -tant mental com dels mecanismes i estructures de poder- en una societat fa que una situació crítica es converteixi en una situació creativa.

3. El conflicte social com a factor de canvi

En tot conflicte hi ha elements objectius i dades que permeten detectar una situació d'injustícia, per abús de poder, opressió, prepotència, etc. Altres elements són subjectius: ideologies que comporten posicions radicals, creences o ideologies que ens allunyen de l'entorn mutu.

El conflicte és un aspecte bàsic del canvi social ja que permet de resoldre divergències de grups i col·lectius, tal per aconseguir un nou model d'integració social. El conflicte, segons Dahrendorf, oposa sempre dos grups amb interessos contraris: el grup dels qui defensen els interessos establerts i el grup dels qui no els accepten i propugnen canvis. Dahrendorf s'inspira en Marx però diu que no tots els conflictes socials són conflictes de classe. Creu que la clau estructural del conflicte és el poder en la distribució de l'autoritat entre persones i grups. L'autoritat existeix en qualsevol col·lectiu i forma part de la seva organització, per tant, sempre hi haurà situacions de domini en la societat des de la brutalitat totalitària fins a la més subtil democràcia.

Quan els hàbits es van reproduint sense problemes ni sorpreses l'atenció es relaxa, però quan alguna resposta és prou intensa sorgeix la crisi i la seva conseqüència, que són els canvis. Aquests canvis són els que s'observen en les anomenades èpoques d'or de la història, com l'Atenes de Pericles, la Xina del segle III aC, l'Europa occidental dels segles XII i XIII. En aquestes èpoques els canvis d'idees, valors, sistemes de creences i pensaments es fan molt intenses.

Foren Marx i Engels qui van iniciar la sociologia dels conflictes, quan a l'opuscle *Manifest del partit comunista* afirmen que «la història de tota societat és la història de la lluita de classes», i subratllen que:

- a. La societat és una font permanent de conflictes.
- b. Els conflictes són sempre conflictes d'interessos i oposen necessàriament dos grups.
- c. El conflicte és el principal motor de la història.

Va ser Marx qui va obrir camí a la investigació dels factors estructurals del canvi social, fent la distinció entre les forces que operen des de fora del sistema social, les forces exògenes (influençies del medi físic, climàtic etc.), i les forces endògenes o nascudes del mateix sistema. Marx i Engels estudiaren fonamentalment un tipus de conflicte: el produït per la lluita de classes, a causa de la desigualtat en la propietat dels mitjans de producció.

Si bé aquesta versió és acceptable per estudiar les societats que es troben en fase d'incipient industrialització, en la societat neocapitalista actual hi ha nous elements socials, noves formes d'ocupació que fan necessari reformular els conceptes de classe social, lluita de classes, etc.

Goya. Dueto a garrazaos. Molts artistes han estat sensibles al tema dels conflictes i de la violència, com es el cas de Goya.



INTENSITAT I VIOLÈNCIA DELS CONFLICTES

El conflicte, també segons Dahrendorf, és inherent a la naturalesa social, però, a diferència de Marx, la seva proposta no reduïx tots els conflictes socials a conflictes de classe, ni creu que aquests hagin d'acabar, inevitablement, en una revolució. Dahrendorf analitza els conflictes segons dues escales: la d'intensitat i la de violència.

La intensitat d'un conflicte es refereix a l'energia psicològica que es desplega (passió, emoció, desig...). La violència és referent als mitjans usats, a les armes de combat.

CONFLICTE SOCIAL

UNITAT

La intensitat dels conflictes decreix quan:

- ❑ Els grups es poden organitzar. En els països totalitaris on l'oposició no es pot reunir ni manifestar, els conflictes són intensos i sovint brutals.
- ❑ Els grups no coincideixen, és a dir, quan els diferents conflictes en joc afecten grups socials diferents.
- ❑ La mobilitat social és permeable als canvis en les estructures de les classes.

La violència dels conflictes decreix quan:

- ❑ Els grups es poden organitzar i poden actuar obertament, sense haver d'usar camins alternatius, sovint més violents, com ara les distintes formes de terrorisme.
- ❑ Hi ha un clima de benestar compartit i tothom pot accedir als beneficis econòmics i socials.
- ❑ Els conflictes són «regularitzats». Formen part de les relacions socials en una atmosfera de respecte mutu.



La guerrilla mexicana del temps de Pancho Villa té un bon exemple de grup organitzat que preconitza un canvi.

El conflicte provoca canvis, però també el canvi social provoca conflictes. La creença que el canvi resol conflictes és una utopia; en realitat, el canvi social crea nous conflictes.

Tipus i causes dels conflictes socials

ELS CONFLICTES PODEM SER DE MOLTS TIPUS I ESTAR ORIGINATS PER CAUSES DIVERSES. NOMES HI HA CONFLICTE QUAN UN DELS CONTRINCANTS VOL IMPOSAR LA SEVA VOLUNTAT CONTRA LA RESISTÈNCIA DE L'ALTRE. ELS TIPUS DE CONFLICTES, LES CAUSES QUE ELS PROVOQUEN I LA FUNCIÓ SOCIAL QUE FAN SEVAN QUESTIONS QUE PROCURAREM ACLARIR DE FORMA SIMPLE, PERÒ QUE NO ESGOTEN TOTES LES POSICIONS QUE S'HAN DONAT EN LA HISTÒRIA DE LA SOCIOLOGIA.

Activitats d'introducció

Abans de llegir aquest apartat podries fer una llista de 10 conflictes. Pots ajudar-te d'un diari o d'alguna revista d'opinió.

Fent un exercici d'introspecció, procura fer memòria de com et sentis quan tens un conflicte. Recorda'n un i imagina que s'ha resolt bé, malgrat tot a tu t'ha deixat uns certs efectes. Podries explicar quins són els efectes que t'ha produït algun conflicte que ja hagi passat?

Una vegada fet aquest exercici d'introspecció, pensa si aquesta experiència és extrapolable al cos social. Creus que també els conflictes socials poden tenir efectes semblants?

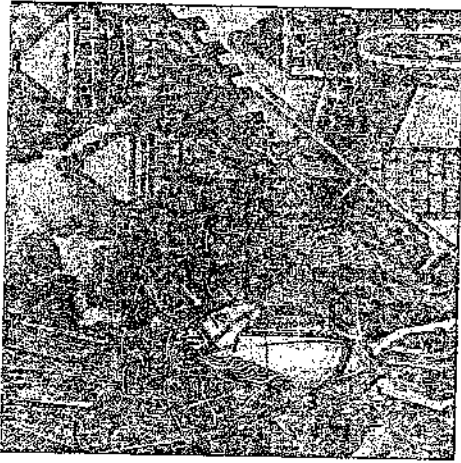
Tipologia dels conflictes socials

Els tipus de conflictes que es poden produir en una societat són múltiples i de difícil classificació, perquè l'activitat belliguerant es pot donar en qualsevol situació humana. A les societats modernes, els conflictes més

grans i freqüents són d'ordre economicopolític, però també n'hi ha de molts altres tipus. En algunes societats, diferents grups ètnics, lingüístics o religiosos poden estar en conflicte, encara que pertanyin a la mateixa cultura, tinguin la mateixa educació, participin en un mateix nivell econòmic i compartixin el territori.

També hi ha conflictes que provenen de camps professionals, per incompatibilitat entre pràctiques diferents, com per exemple: medicina tradicional / alternativa, petits comerciants / grans magatzems, professions artesanals / indústria, etc. Amples sectors socials han estat també causa de conflictes: col·lectius de dones demanant igualtat de drets, estudiants exigint millores en l'estructura educativa, obrers que no volen reconversió industrial, etc. La tensió rural / urbà segueix essent viva en certes societats, tot i que en els països industrialitzats ha anat desapareixent. També es pot parlar de conflictes generacionals, familiars, etc.

La premsa d'Amèrica ens mostra com els mitjans de conflicte religiosos i ideològic han estat un camp assenyalat al llarg de la història de la humanitat.



Una manera de classificar els conflictes seria, segons Dahrendorf, partir del volum de la unitat social. Amb les limitacions teòriques que aquesta simplificació implica, tindríem cinc tipus de conflictes, anant de menor a major.

a) Conflictes entre rols individuals:	La dona entre la professió i la família.
b) Conflictes entre grups socials:	Fracions en partits, sindicats o clubs esportius.
c) Conflictes entre agrupacions socials o sectors dins d'àrees o institucions:	Vagues d'ensenyants contra l'administració vaga general.
d) Conflictes entre agrupacions que afecten una societat, un estat, un país, etc.:	Unitats entre partits polítics, oposició entre confessions religioses, antagonismes regionals, ètnics i racials.
e) Conflictes entre unitats més enllà d'estats o països, entre grans àrees o zones:	El Mediterrani, l'Orient Mitjà, el Tercer Món, etc.

Hi ha una altra classificació que considera la categoria dels elements o grups que participen en els conflictes. Pot donar-se, doncs:

a) Conflicte entre dues parts de la mateixa categoria:	Flemencs i valons a Bèlgica.
b) Conflicte entre superiors i inferiors:	Empresaris i sindicats en els països industrialitzats.
c) Conflicte entre una part i el tot, és a dir, entre un conjunt i una minoria dissident:	Albanesos a Iugoslàvia.

Combinant les característiques d'aquestes dues classificacions s'obtenen 15 tipus de conflictes que abraquen una bona part de les possibilitats, des del conflicte entre nos i nos mateixos fins a les guerres.

L'esquema de Dahrendorf, doncs, preveu conflictes de rols, de competència, de lluita de classes, de minories i de les relacions internacionals.

Des d'uns altres punts de vista es poden dividir els conflictes en:

12. Conflictes institucionalitzats i no institucionalitzats
Els primers tenen regles explícites i comportament previsible; seria el cas de les negociacions col·lectives. La majoria dels conflictes no són institucionalitzats: conflictes racials, religiosos, etc. Poden donar-se dins un marc institucional o no (l'escola, l'associació de veïns, l'ajuntament), però no hi ha previstió del seu desenlloc.

13. Conflictes primaris i secundaris

Si hi ha negociació o discussió oberta, cara a cara, en diem **primaris**; quan hi ha representants, intermedis o delegacions, en diem **secundaris**.

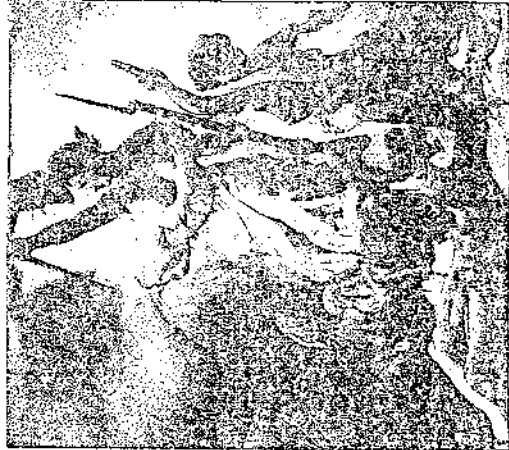
14. Conflictes de dret i d'interessos

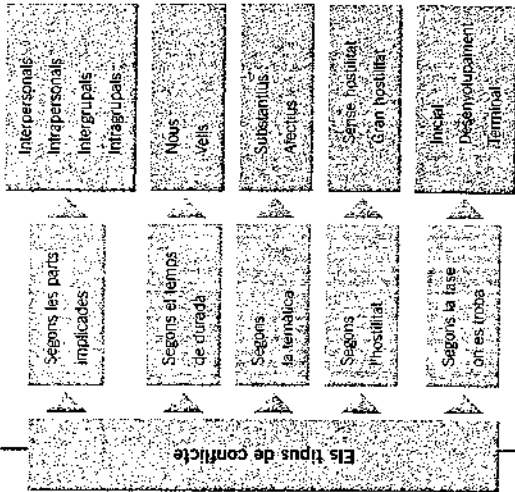
Un conflicte és de dret quan es refereix a l'aplicació de normes o lleis convingudes; en podem dir **judicial**, **legislatiu**, etc. El conflicte d'interessos és més subtil; no es tracta de res escrit, sinó de voluntats o tendències no sempre explicitades.

15. Conflictes ideològics

El xoc de creences és també font de conflictes. Hi ha ideologies obertes i tancades, segons el grau de permeabilitat i la incorporació de valors aliens o oposats. Solen ser de caràcter polític, religiós o ètic.

Dahrendorf, La llibertat guanyar al poble. Una conseqüència amarga de la Revolució, en que la llibertat, representada per una donzella, guieja la lluita del poble.





2 Causes i efectes dels conflictes socials

LES CAUSES DELS CONFLICTES

Explicar les causes de tantes espècies de conflictes és difícil i gairebé és impossible d'assenyalar-les totes. Partint de la base que tots els conflictes estan relacionats amb estructures socials específiques, distingirem dos grans tipus de causes de conflictes: els que neixen d'unes determinades estructures i els que neixen de determinades estructures.

Els que neixen d'unes estructures són conflictes que responen a canvis lleus, de reajustament entre estaments, autoritat, etc.

Els conflictes de les estructures són més perniciosos, són els que alteren tot el sistema social, porten a la decadència les velles estructures i en fan sorgir altres de noves i mouen les institucions bàsiques i els sistemes de valors predominants.

El grau de flexibilitat de l'estructura social marcarà la virulència dels conflictes. Els sistemes flexibles permeten reformes progressives en les pròpies estructures i van

adaptant-se a mesura que emergeixen els conflictes. Solen tenir conflictes del tipus dins. Les societats rígides, en canvi, a través de la repressió, acumulen conflictes latents sense resoldre i quan hi ha una esclatada esclaten els conflictes amb virulència. Aquestes societats solen tenir conflictes del tipus de i, per tant, quan hi ha canvis, són espectaculars i sorollosos. L'exemple típic és la sortida de la dictadura de qualsevol poble.

ELS EFECTES DELS CONFLICTES

Els efectes més obvis dels conflictes són la derrota i pèrdua del vençut, la recompensa i la victòria del vencedor. Simmel va observar que també produïa altres efectes secundaris:

El conflicte és una de les forces integradores més potents amb les quals compta un grup: augmenta la solidaritat interna, ajuda al manteniment de la disciplina, i sola la seva pressió es prenen mesures dràstiques que mai haurien estat acceptades en condicions normals.

SIMMEL, G. CONFLICT.

Pots imaginar les causes i els efectes d'una acció com aquesta?



EFECTES DESINTEGRADORS

a) El conflicte trenca la unitat social, és un mitjà perturbador, encara que sigui provocat per resoldre problemes: les vagues, les discussions familiars, les qüestions racials o religioses tenen sempre connotacions negatives.

b) El conflicte intern trenca la unitat del grup. Quan el conflicte és dins un grup constituït, apareixen les funcions i es fa impossible la cooperació.

EFECTES INTEGRADORS

a) Els conflictes interns de vegades resulten integradors, quan el resultat és la superació d'un estadi anterior que ara és molt més ben vist per tots els sectors. És més fàcil que aquest fenomen es doni a societats obertes d'estructura laxa.

b) El conflicte extern tendeix a integrar el grup; per exemple, el conflicte entre catòlics i protestants a Irlanda ha reduït la conflictivitat entre adolescents i adults. El conflicte extern aglutina el grup.

SOCIETATS OBERTES, SOCIETATS TANCADES

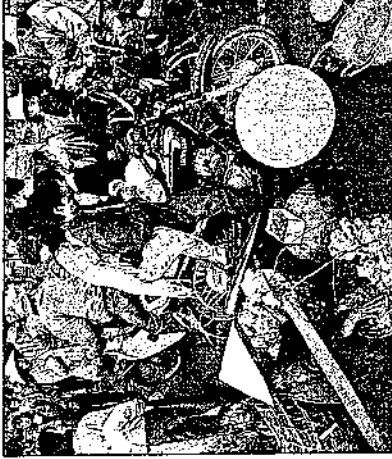
L'efecte que provoca el conflicte en les estructures socials varia segons el tipus d'estructura. En els grups vagament estructurats i en les societats pluralistes i obertes el conflicte que tendeix a resoldre una tensió té funcions estabilitzadores. En les estructures flexibles, els individus participen en una gran varietat de conflictes gràcies a la facilitat d'associació i d'afiliació.

En les estructures socials rígides i en els grups tancats els efectes del conflicte solen ser diferents. Com més tancat és el grup més sagnants són els resultats dels conflictes. Evitar l'escissió forma part de la pràctica repressiva del grup i, per tant, si finalment esclaten els conflictes, tenen una intensitat que pot semblar desmesurada.

Vai a dir que aquest dibuix un xic simplista no esgota totes les possibilitats de formulació i resolució de conflictes.

3 Funcions del conflicte

El conflicte s'ha d'entendre com un mitjà no com una finalitat, és a dir, el conflicte té una missió dinamitzadora que actua en moments de canvi, en moments de crisi, quan es produeixen tensions.



La convivència entre formes de vida no sempre és fàcil.

Els conflictes fan una funció dialèctica, avisen dels perills soterrats i provoquen la recerca de solucions. Aquesta funció té diverses formes i distints graus. Vegem-ne alguns:

1. El conflicte com a mitjà per superar una certa desorganització social. Una vaga és només un símptoma de tensió, però un encadenament de vagues representa un conflicte, perquè posa en evidència una veritable oposició d'interessos, no sols un atany reivindicatiu puntual.

2. El conflicte com a mitjà per canviar un determinat ordre social. Sovint el conflicte és el detonant d'una situació que exigeix replantejaments radicals que demanen solucions noves que integren els distints interessos.

3. El conflicte és expressió de la llibertat humana. No és mai una nova descoberta o una eina tecnològica que provoca els canvis, sinó l'ús i la interpretació que li dona l'home.

4. Alguns conflictes es «resoluen» injustificablement per la violència o la guerra, però aquesta resposta no és inevitable, forma part també de la decisió humana d'arribar fins als extrems. El recurs a la violència no és mai únic, són els interessos dels grups poderosos, la indústria armamentística, etc., els qui provoquen aquestes reaccions.

Formes de resolució dels conflictes

ELS CONFLICTES ES PODEN RESOLDRE. N'HI HA DE DIFÍCILS I D'EMRESSATS, PERÒ EN LES RELACIONS HUMANES NO HI HA RES INSOLUBLE. NO PODEM ATURAR UN HURACÀ O UN TERRATREMOL, PERÒ SI QUE HAURIEM DE SER CAPAÇOS D'ATURAR UNA GUERRA. ÉS QÜESTIÓ DE BUSCAR NORMES DE REGULACIÓ DE LA CONVIVÈNCIA, D'INTERVENCIÓ, DE RESOLUCIÓ, POTSER ES TRACTA DE SOFISTICAR LES FORMES DE MEDIACIÓ, DE NEGOCIAR, DE PRENDRE MESURES.

Activitat introductòria

Aquest exercici no ha de durar més d'un quart d'hora. Els primers cinc minuts són per fer un llistat de conflictes quotidians, com per exemple: el meu veí escolta música a un volum escandalós.
 - Els cinc següents per decidir si: a) no els resolc, b) es resolten sols, c) procuro pactar, d) em barallo per imposar-me, e) em rendixo o f) altres.
 - Els cinc darrers són per pensar si els podríem resoldre d'alguna manera més eficaç, més creativa, buscant altres alternatives.

Resolució de conflictes

Els conflictes, tal com hem dit, són mitjans i no finalitats. Això vol dir que els conflictes s'han de resoldre d'alguna manera. La solució dels conflictes passa per canalitzar-los de manera que les parts en conflicte trobin la manera de tractar les diferències sense caure en la violència, que és el fracàs de qualsevol resolució.

El sociòleg Raif Daltremulv suggereix algunes línies de reflexió:

Cal acceptar el conflicte com una expressió normal de la convivència. D'entrada, cal comprendre que la societat humana no és estàtica i que el moviment implica topades, incomprensions i fregadís. La societat està organitzada però no té controlats tots els moviments i canvis possibles, per això cal veure el conflicte com una situació de normalitat i això ens farà estar a punt per resoldre'l en lloc de veure'l com un fantasma amenaçant que no sabem com tractar.

L'acceptació del conflicte ens porta a tractar-lo com un fenomen social més i, com a tal, té possibilitats de ser estudiat, solucionat, eradicat de manera pacífica com altres fenòmens de caràcter social.

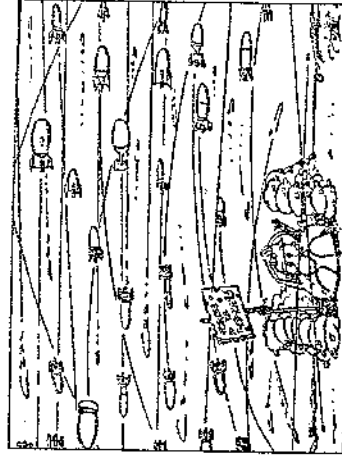
Ignorar-lo o silenciar-lo és tan mal canvi com embornar-lo i vociferar-lo. Cal una certa dosi de claredat per estudiar-lo i ponderació per adoptar les mesures necessàries per no caure en els radicalisme o extremismes que porten a la violència.

Cal buscar mesures viables i obertes, mai les mesures repressives han estat bones alternatives. Un conflicte és com un riu desbocat, no el podem contenir, hem de trobar vies alternatives, formes dialogants, si no la força i l'impetu el farà encara més perillós.

La primera mesura és la de no privilegiar els interessos de cap dels grups implicats. Els conflictes els han de resoldre les parts, el mediador n'ha de quedar al marge i no fer d'advocat del diable.

Finalment, la resolució del conflicte dependrà de l'educació pel pluralisme i la capacitat de diàleg dels dos litigants. En aquest sentit, el respecte, la tolerància i la flexibilitat són fonamentals i condicions d'èxit, mentre

Com veu el dibuixant la resolució de conflictes?



que els essencialismes, el dogmatisme i el fonamentalisme seran armes mortíferes.

Els diversos estils de comportament i les distintes formes que s'adoptin en la resolució de conflictes són fonamentals per poder gaudir d'una convivència acceptable. Però cal tenir clar que, almenys a curt termini, no hi ha cap possibilitat de desaparició, ja que el conflicte com hem vist és inherent a la dinàmica humana, ja sigui individual o col·lectiva.

Diferents estils de comportament

Les persones o grups involucrats en un conflicte manifesten diferents tipus de comportament. Vegem-ne algun exemple un xic estereotipat, però que assenyala els trets clau d'algunes actuacions.

El Competitiu. Quan l'objectiu de les parts és la victòria total, sense cap condició, per tant l'única possibilitat és la derrota total del contrincant. Aquesta actitud és poc beneficiosa en la resolució de conflictes per aquestes raons:

- Si el propi grup perd, queda un ressentiment i un afany de venjança que fa nul·la qualsevol relació satisfactoria.

- Si guanya, topa amb aquesta oposició agra i gens disposada, que tampoc no el satisfà.

Parlem de competició quan:

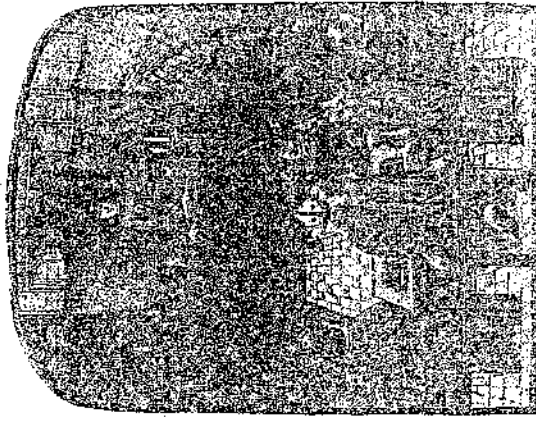
- Les parts volen imposar la seva solució mitjançant la força.

- La part que guanya posa en pràctica la seva solució immediatament, usant tot el poder.

- La part que perd està motivada per sabotejar i per demostrar que la solució era dolenta.

El Evasiu. Quan els opositors no s'adonen que hi ha un conflicte o fan veure que no el veuen. Negar l'existència d'un conflicte i no valorar-ne la profunditat i el cost és una irresponsabilitat que es paga molt cara, perquè arriba un moment en què ja no hi ha possibilitat de superar-lo, simplement esclata.

Un estil de comportament representatiu d'aproximadament el segle XVI d'una assemblea del segle XVI



El Transigent. Actitud de cedir. Quan per raons personals, socials o polítiques es valora com a més possible cedir, però es fa de mal grat. En principi pot semblar bo, però a la llarga és com curar una ferida només superficialment. A la llarga pot ser un focus d'infecció.

El Complent. Exteriorment pot semblar-se a l'anterior, però aquesta és més positiva. Es tracta de cedir perquè es compren que els motius o raons de l'altre són millors, més beneficiosos. És una renúncia sense dolor.

El Col·laborador. Aquesta és una actitud més ben lligada, però positiva. Es tracta de pactar, de buscar els punts d'acord, d'aconseguir solucions sense que hi hagi vencedor ni vençut.

A partir dels punts d'acord que hi ha es procura buscar la solució més efectiva.

Si es fa difícil de resoldre es busca una persona o un grup que faci d'àrbitre o mediador.

El grup que té una posició dominant durant el conflicte té més possibilitats de decidir com s'ha de resoldre. Si adopta un comportament competitiu o evasiu forçara l'adver-



A quin estil de comportament podrien adjudicar aquesta imatge?

sari a comportaments competitiu o transigents, i generaria actituds irritades i desesperades. Si, en canvi, adopta un comportament col·laborador, generaria esperança i motivarà el contrivancat a buscar solucions possibles.

La cooperació i el conflicte són dues fases d'un procés que sempre inclou alguna cosa de cadascuna d'aquestes fases. Fins que els homes cooperen perquè tenen interessos comuns, en les relacions més amistoses i en les associacions més íntimes, hi ha algun punt dis-harmònic. L'única forma de conflicte social que no actua dins una estructura cooperativa és la guerra perquè, en essència, és el trencament de totes les regles.

3. Alternatives al conflicte

No sempre és fàcil solucionar els conflictes. Hi ha moltes maneres personals i col·lectives d'encarar-los. Vegem-ne algunes:

La retirada. En dos sentits: primer, quan el bandol agressor (sempre hi ha un iniciador) es retira i es retorna a la situació anterior. Malgrat la reestabilització, aquesta actitud té efectes en les futures relacions. Un segon sentit seria el de la retirada incondicional, la fugida, com feren els grups religiosos perseguits durant l'edat mitjana.

La immobilització. És a dir, cap dels dos blocs no cedeix i, per tant, es manté una situació de bloqueig mutu, un statu quo tens que no acaba de trencar-se. Són les situacions de tensió, violència verbal, guerra freda, etc.

La imposició. Quan la voluntat d'imposar-se és efectiva i, en conseqüència, esclata el conflicte en forma violenta: guerres, rebel·lions, manifestacions, vagues i tois els grups implicats es volen imposar. En aquest cas hi ha guanyadors i vençuts, però els resultats mai no són purs.

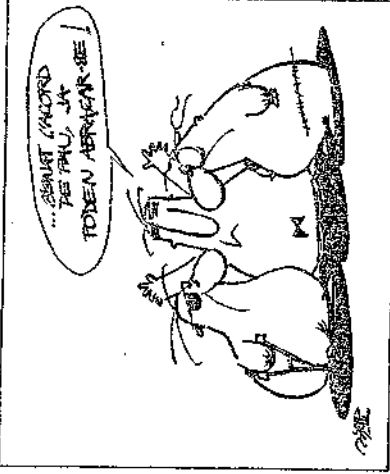
L'agressió: arremetre contra algú, buscar la manera de fer mal, respondre amb violència, a la defensiva. L'exemple extrem seria l'ús de la força armada per part d'un govern quan hi ha un conflicte de dret internacional. Aquesta és una actitud malauradament molt usada, però que només comporta mals majors. Pensa, si no, en els beneficis que ha reportat qualsevol guerra. Cap ni un, només s'han sumat més morts i odis.

El consens: té en compte els costums, les creences, els valors dels pobles. Malgrat que en ocasions el conflicte pugui tenir un paper útil, el preu és tan elevat que hom tendeix a evitar-lo. Quan es busca consens, sovint es recorre, segons Dahl, a algun d'aquests processos:

a) La negociació: tractar per via dialogant o diplomàtica la solució del conflicte, ja sigui amb discussió directa o creant una entitat que faci de jutge entre els litigants: defensor del poble, tribunals internacionals, etc.

b) La mediació és la forma més suau, quan les dues parts estan d'acord a escoltar la resolució d'un tercer, l'ONU o distints organismes internacionals sovint fan aquest paper. La mediació no funciona quan el conflicte és entre grups no organitzats, perquè es necessiten representants autoritzats i amb una certa autoritat per poder decidir en nom del grup, de manera que sigui acceptat el que s'acordi.

Forces de pacificació. On és la zona de l'acord?



Malgrat que la mediació sembla una fórmula que s'ha anat imposant en el camp laboral o de les relacions internacionals, no sempre és suficient. De vegades cal acudir a l'arbitratge per fer complir les decisions.

L'arbitratge: regulació de diferències entre parts mitjançant la mediació d'un tercer -sigui persona o entitat- que anomenem àrbitre. És una forma institucional de solució de conflictes.

És el cas de les forces internacionals que vetllen en països amb problemes fronterers. En casos extrems cal acudir a l'arbitratge forçós, que cavalca entre la resolució i la repressió del conflicte.

c) L'arranjament o el pacte. És l'alternativa més favorable i positiva. Hi ha diverses formes de posar-se d'acord:

- Acomodació

Quan el conflicte latent no es deixa sorgir i, per tant, es trampa la diferència i es dissimula l'hostilitat. Adquireix formes diferents: desplaçament, compromís, tolerància, etc.

- Conversió

Quan grups diferents i, per tant, amb possibilitats de conflictes van llimant les diferències fins a desaparèixer. Un exemple clar és la nord-americantització dels immigrants europeus. Per assimilació es barregen grups diferents gairebé sempre supeditant-se als grups més amplis i culturalment homogènics.

- Anul·lació

Es quan per encruentament biològic dos grups es vertegen en un de sol. Si es dona de forma parcial comporta problemes als nascuts de la unió, però si es generalitza els conflictes desapareixen. Fou el que va passar entre els anglosaxons i els normands invasors d'Anglaterra.

En considerar la resolució de conflictes, cal distingir també entre les formes violentes o agressives i les no violentes. En bona part, el problema principal és com canalitzar les solucions dels conflictes en formes no agressives o violentes.