

Los sindicatos en Europa oriental. De asociaciones forzosas del socialismo de Estado a representación de intereses

Ehrke, Michael; Optenhögel, Uwe

Michael Ehrke: cientista social alemán. Colaborador científico del Departamento de Países Industrializados de la Fundación Friedrich Ebert, Bonn.

Uwe Optenhögel: especialista alemán en temas sindicales. Colaborador científico del Departamento de Países Industrializados, FES, Bonn.

Los sindicatos de Europa oriental están enfrentando simultáneamente problemas que surgen de la entrada a una sociedad industrial moderna, y problemas que todavía provienen de la sociedad industrial "tradicional". El cómo podrá ser resuelta esta doble tarea sólo se verá en la práctica de aquí en adelante. Copiar el modelo más exitoso de los sindicatos de Europa occidental no sería en modo alguno suficiente.

La transformación de las economías centralmente planificadas de Europa oriental en economías de mercado es una tarea histórica sin precedentes. Sin embargo, la economía de mercado no se encuentra frente a una página en blanco - de allí que su eficiencia en Europa occidental y América del Norte no sea garantía de transformación exitosa¹ - sino frente a una economía industrializada con avanzada división del trabajo y un sistema de coordinación arcaico y totalmente inoperante. El sistema de economía planificada no estaba en condiciones de cubrir la necesidad de coordinación e información de las economías, y la carencia de una coordinación eficiente condujo finalmente a un «estancamiento» también material y tecnológico.

El marco económico de la política sindical: de planificación a mercado

Hoy en día el sistema planificado ha sido eliminado, sin embargo el sistema de coordinación del mercado está apenas en estado embrionario. Las economías nacio-

¹Compárese las observaciones de Jeffrey Sachs en el debate «Im Niemandsland zwischen Plan und Markt» (En la tierra de nadie entre planificación y mercado) en Die Zeit, 1/11/1991.

nales de Europa oriental en fase de transición no disponen de una coordinación efectiva; por consiguiente corren el riesgo de que las estructuras tecnológicas y organizativas existentes queden también a merced de la decadencia, más allá del cambio deseado e indispensable.

La transición de economía planificada a economía de mercado se representa a menudo en forma de una curva J. Con la eliminación de las coacciones de la economía planificada y la introducción de mercados se libera - o al menos así se espera - un potencial económico que hasta ese momento había estado reprimido. El fin de la transformación económica, es decir la economía de mercado, debe ser también un medio para su realización. Pero el paso de economía planificada a economía de mercado comienza con un descenso transitorio, y en el interín nadie sabe qué tan profundo es el valle que hay que cruzar o si por lo menos del otro lado se encontrará un ascenso.

En primer lugar, las economías nacionales de Europa oriental no disponen de mercados formados y diferenciados. En los países occidentales industrializados los mercados se formaron «de abajo hacia arriba», paralelamente al desarrollo tecnológico. En Europa oriental, por el contrario, el mercado simplemente se libera con la desintegración de los bloques de la economía planificada, formándose entonces espontáneamente sólo en los niveles más bajos de la jerarquía económica, pero no en los sectores industriales claves². Y éstos son precisamente las áreas claves donde están los trabajadores pasibles de organizarse en sindicatos.

En segundo lugar, los mercados siempre se han formado históricamente en el marco de las instituciones. Junto con aquéllos crece también una red de instituciones que crea, regula, limita y promueve los mercados, y que en parte también decreta su caducidad. Con frecuencia tales instituciones establecen el enlace con las tradiciones nacionales que actúan en la sociedad industrial moderna (p. ej. el sistema educativo). Un proceso de transformación exitoso introduciría nuevos elementos en el contexto social e institucional ya existente, y de esta manera produciría nuevas combinaciones que pueden actuar como ventajas competitivas a nivel internacional. Pero en las sociedades de Europa oriental fue destruida radicalmente una red así de instituciones y tradiciones reactivables y económicamente relevantes.

En tercer lugar, las instituciones básicas de la economía de mercado, es decir, las empresas, no están preparadas para la transición. Las empresas de Europa oriental

²Compárese Raimund Dietz: «Perestroika und Marktwirtschaft. Die Schlüsselrolle westlicher Unternehmen» (Perestroika y economía de mercado. El papel clave de las empresas occidentales) en Vierteljahresberichte (Informe Trimestral) N° 122, 12/1990.

son un producto de la economía planificada y están orientadas hacia un funcionamiento óptimo dentro de la economía planificada. Esto no significa que siempre se hayan comportado como lo prescribía el plan central, sino simplemente que tenían que tratar de satisfacer sus propios intereses (como siempre se les definió) dentro del entorno determinado por el plan; lo que podía incluir el estorbar y soslayar sistemáticamente los planes centrales. Análogamente, la introducción de la economía de mercado no significa que ahora el texto neoclásico vaya a convertirse en el manual de las empresas. También en las economías de mercado desarrolladas las empresas siguen estrategias que sirven a los mercados, los influyen, los sustituyen y parcialmente también los derogan, pero siempre dentro de un entorno dominado por el mercado. Las empresas de Europa oriental se encuentran hoy frente a la doble tarea de redefinir sus intereses propios y desarrollar la capacidad de construir estrategias empresariales en un entorno que recién comienza a formarse. Allí existe, por tanto, una división del trabajo comparativamente muy desarrollada junto con un nivel relativamente alto de organización material y tecnológica, pero los mercados, instituciones y empresas son débiles. Esta contradicción hace presumir que la transformación económica habrá de ser un proceso a largo plazo que no estará libre de rasgos caóticos. Estratificadas y contradictorias son las exigencias que se hacen al proceso económico de reforma, el cual puede subdividirse en tres procesos parciales: 1) la liberalización y la inherente estabilización de la economía; 2) la privatización de las empresas; 3) la modernización de una estructura de producción orientada hacia la maximización del output hasta llegar a una estructura productiva competitiva y compatiblemente ecologista.

Cada uno de esos tres procesos parciales plantea ya suficientes dificultades, y éstas se multiplican con la simultaneidad que se exige: para las reformas parciales mencionadas hay que aplicar diferentes perspectivas de plazos. La liberalización y la estabilización tienen efecto a corto plazo, mientras que la privatización de las industrias estatales exigirá un extenso período de transición. Tanto en los países industrializados como en los países en desarrollo existen modelos de liberalización y estabilización de la economía, pero siempre hubo de antemano una condición: la existencia previa de un orden de economía de mercado que había que liberar de restricciones. En Europa oriental nunca existió tal condición previa; junto con los programas de estabilización y liberalización se deben crear también las condiciones bajo las cuales esos programas son eficaces. A esto hay que añadir que las reformas parciales también pueden bloquearse entre sí. En el transcurso de la estabilización quizá deberá limitarse la actividad inversora, que es la esencia de la modernización. Con estructuras empresariales monopolistas, la liberación de precios acarrea

desarrollos inflacionarios. Por otra parte, sin precios de mercado no se puede valorar las empresas y en consecuencia tampoco se las puede privatizar³.

La privatización, problema básico

Un rasgo distintivo de las empresas estatales en la economía dirigida fue su capacidad de operar e invertir independientemente de los precios y de las relaciones de escasez expresadas en ellos, es decir, de derrochar recursos impunemente. Puesto que no dependían del imperativo de obtener ganancias, y las prerrogativas de la planificación estaban orientadas fundamentalmente hacia el output (ampliamente independiente de los costos de realización), las empresas sólo estaban sujetas a «restricciones blandas de presupuesto». Siempre pudieron contar con que sus «pérdidas» (es decir, lo que en la empresa privada se consideraría como pérdidas) podían ser compensadas con subsidios del presupuesto estatal o cargadas a los consumidores. Como «restricciones presupuestarias suaves» actuaban, entre otras, la concesión de privilegios en el marco de la planificación central (quizá en forma de una asignación privilegiada de inputs), posiciones monopólicas, subvenciones directas del presupuesto estatal y la preferencia mediante condiciones impositivas favorables.

La privatización de las empresas transformaría de inmediato las restricciones presupuestarias «blandas» en «duras», pues ahora enfrentarían la necesidad de obtener ganancias o de incrementar su capital. La liberalización y la estabilización apuntan hacia el mismo objetivo: se unifican los impuestos, se recortan las subvenciones y se eliminan privilegios financieros a fin de obligar a las empresas a optimizar la utilización de sus recursos. Este «endurecimiento» a nivel financiero está, como siempre, en contradicción con los privilegios de facto de las grandes empresas estatales. Los regímenes interventores intentaron unificar ramos enteros de la economía en grandes industrias. Esto condujo a una estructura económica particular, para la cual el término «monopolística» resulta todavía demasiado suave.

Primero se llevó a cabo la departamentalización de la economía en diversos ramos, cada uno de los cuales (en esa tendencia) sería dirigido por una industria. Estos «departamentos de la economía» no sólo están en posición de fijar sus precios independientemente y transferir sus «pérdidas»: su colapso paralizaría además ramos enteros de la economía. Esto significa naturalmente que su poder de negociación sobrepasa largamente el de una gran industria de una economía de mercado.

³Compárese Michael Dauderstädt: «Umbruch in Osteuropa: Herausforderung für die EG» (Revolución en Europa Oriental: un desafío para la Comunidad Europea), Friedrich Ebert Stiftung, Bonn, 1991.

Empresas de esa dimensión pueden «aguardar» por un programa de estabilización, hasta que el descontento social obligue al gobierno a ablandar su política inicial.

Así pues, los niveles macro y microeconómicos de la liberalización se distancian uno de otro si no se reproduce una privatización relativamente rápida y masiva de las empresas industriales estatales. Pero difícilmente se pueda contar con eso. La dimensión misma de la tarea resulta impresionante. Solamente en Polonia hay cuando menos 2.600 grandes industrias estatales (en total 7.000 empresas) que privatizar, de ellas sólo 15 habían cambiado ya de propietario para mediados de 1991. Las siguientes condiciones hacen más difícil la privatización:

- en muchas empresas se han descuidado desde hace décadas las inversiones necesarias, de manera que las instalaciones de producción y los fondos de construcción son en extremo caducos. El personal es supernumerario. Las empresas de producción intensiva de energía y materiales contaminan más el medio ambiente que las empresas occidentales similares, lo que traerá elevados costos de saneamiento

- las industrias de Europa oriental fueron orientadas estructuralmente hacia la autarquía o bien hacia funciones complementarias dentro del COMECON; en virtud de las prioridades sectoriales la «oferta» de empresas a privatizar se concentra en ramos en los que la capacidad está excedida a nivel mundial: la industria pesada, la industria armamentista, las industrias básicas, petroquímicas, etc.

- en los países de Europa oriental no existe ningún mercado de capitales y por lo tanto ninguna base para la valoración de las empresas a privatizar. Y no hay suficiente oferta de capital. Como lo expuso el ministro encargado de la privatización en Polonia, Lewandowski, se trata de «venderle la propiedad de nadie, y cuyo valor nadie conoce, a gente que no tiene ningún dinero»

- también hay obstáculos para que compradores extranjeros, que a menudo son vistos como áncoras de salvación, adquieran las empresas: las sombrías perspectivas coyunturales de las economías nacionales de Europa oriental, la inestabilidad política, las demandas de derechos de antiguos propietarios y el temor a una cierta xenofobia. Simultáneamente, desde su apertura internacional las industrias de la región se encuentran en una competencia local intensa con otras regiones del mundo que ofrecen costos similarmente bajos, mayor seguridad y perspectivas de crecimiento más favorables.

Consecuencias para la actividad sindical

De estas condiciones iniciales se originan cuatro consecuencias para la base del trabajo sindical. En primer lugar, hay que fijar un período de transformación más largo de lo que se esperaba. La transformación «de la noche a la mañana», o en un año, no será posible. Consecuentemente, también los costos sociales de la transformación repercutirán durante un período más que largo. El proceso de reformas estará expuesto a retrocesos, pues los programas de liberalización y estabilización tendrán que ser suavizados debido a la presión social y política; es así que puede esperarse más que un proceso lineal de reformas, un avance en zigzag.

En segundo lugar, una gran parte de la industria estatal no estará allí para ser privatizada. Una fracción relevante no sobrevivirá. Por un lado, de esta forma se pondrá en marcha un cambio de estructuras necesario y deseable. La participación de la pequeña y mediana industria, de la industria de bienes de consumo y de los sectores de prestación de servicios aumentará a expensas de la industria pesada estatal. Sin embargo, este cambio de estructuras estará acompañado de costos considerables, porque también se arruinan capacidades potencialmente utilizables. A pesar de todo, después de un largo período de transición todavía habrá un gran sector estatal, sobre dimensionado en comparación con Europa occidental, con graves problemas estructurales.

En tercer lugar, hay que contar con una fluctuación masiva del empleo, que afectará a la mayoría de la población en capacidad de trabajar. El elevado (y preservado) nivel de empleo de las economías planificadas no se puede mantener. Reestructuraciones masivas harán que el nivel de empleo sea inestable durante una larga fase de transición.

En cuarto lugar, en vista de los inconvenientes de una privatización acelerada, el proceso de transformación producirá una cantidad de formas de propiedad que abarcará desde nuevas propiedades privadas y sociedades anónimas hasta antiguos bienes públicos, pasando por cooperativas y empresas con autonomía administrativa, gremios fiduciarios y fondos de inversión y pensiones bajo holdings. Además, la privatización de las empresas estatales deberá incluir a los trabajadores. Por lo menos una parte del patrimonio de las empresas pasará a ser propiedad de las personas que laboran en ellas. Pero también, independientemente del empleo, los trabajadores tomarán parte en la venta y negociación de participaciones de las empresas, aunque sea tan sólo porque, aparte de los compradores extranjeros y la antigua élite, la clase de los propietarios no existe.

Organización sindical y división de clases

La temática de la privatización trae de nuevo al tapete el aspecto social decisivo del proceso de transformación: surge nuevamente una sociedad diferenciada. Con las capas sociales recién formadas se traza también el futuro campo de acción para las asociaciones de representación de intereses, entre otras, para los sindicatos.

El punto de partida del cambio es la reducción real-socialista de la sociedad a la dicotomía de una élite privilegiada y una gran mayoría sin derechos, sin poder y ampliamente igualitaria en cuanto a ingresos y patrimonio. Esta dicotomía se puso en evidencia en las revoluciones del año 1989: fueron revoluciones políticas, en las cuales toda la población se unificó en la petición de democracia. Sin embargo, estas revoluciones pusieron en movimiento una autodinámica social: el surgimiento de una sociedad clasista, en la que el estatus de los individuos está vinculado a sus intereses económicos y sus posiciones en el mercado. A nivel político la diferenciación socioestructural se refleja en una descomposición del movimiento de oposición en un amplio espectro de partidos políticos, los cuales, en un período de transición posiblemente largo, deben desarrollar la capacidad de aglutinar intereses sociales. En la formación de una sociedad de clases destacan hoy en días las siguientes tendencias:

- los miembros de la élite tienen buenas condiciones de arranque (posiciones clave, conexiones, fondos ilegales, etc.) para constituir también el núcleo de una «clase dominante» en las futuras sociedades de Europa oriental
- del sector informal en crecimiento surgen no solamente empresas privadas, sino también estructuras mafiosas que seguirán siendo informales
- los antiguos propietarios presentan sus demandas
- una parte de la élite reformista integrará la futura élite política y económica
- la clase obrera cambia en su composición y pasa por un proceso de fragmentación.

El socialismo real dejó tras de sí una clase obrera extremadamente homogénea. Elevados niveles de empleo, distribución igualitaria de los ingresos, mínimas diferencias de salarios y estatus, grandes empresas, a veces gigantescas, una organización del trabajo que no trascendió el taylorismo, el papel central de la empresa en las

prestaciones sociales y un ambiente social homogéneo en el área de la vivienda y el tiempo libre: todo esto muestra que el socialismo de Estado logró casi a la perfección lo que sus teóricos habían predicho como perspectiva normal del capitalismo: un proletariado homogéneo como abrumadora mayoría de la población.

A primera vista, por lo tanto, existen condiciones favorables para la organización de los intereses de los trabajadores. A fin de cuentas, también en las naciones industrializadas el poder de los sindicatos se basó desde principios de la industrialización en la homogeneización de la clase trabajadora. Apenas con la tercera revolución tecnológica y el final del fordismo en los años 70 de nuestro siglo se ha comenzado a fragmentar esta base. Y mientras más pragmáticamente se amoldaron los sindicatos a la nueva diferenciación entre condiciones de trabajo y ubicación de los intereses, mayor influencia pudieron resguardar para sí en las nuevas constelaciones. En cambio las organizaciones especialmente «tradicionalistas» perdieron también posibilidades de acción con la descomposición de su base.

Los nuevos y auténticos sindicatos de los países de Europa oriental, por el contrario, ya desde su misma fase de fundación y constitución están confrontando la fragmentación y diferenciación de su base; algo que no solamente aceptan sino que incluso promueven, y que además deben tratar de estructurar. Algunos aspectos de este proceso son:

- Se puede percibir el fin del pleno empleo y del sobre empleo. Los pronósticos de la OIT prevén 24 millones de desempleados en los países del antiguo COMECON para 1992. El desempleo masivo aparecerá además unido a la escasez de mano de obra en los mercados de trabajo parcial, lo que concede un alto poder de negociación a grupos ocupacionales cuantitativamente limitados - un factor que tiene el efecto de debilitar la solidaridad -.

- Las mujeres, quienes como resultado de su vigorosa integración a la producción disfrutaban de un estatus social comparativamente alto, sufrirán en el futuro un incremento de despidos en los cargos profesionales.

- Los empleados que han pasado a los nuevos sectores privados de la artesanía, la pequeña industria y el comercio están próximos a los del sector informal. Al igual que en Occidente, para los sindicatos resulta difícil organizarlos en vista del tamaño predominante de las empresas y de la mínima institucionalización de las relaciones laborales internas. Esto se aplica sobre todo a la «fase de los buscadores de oro» del desarrollo económico.

- Las ramas de actividad, que también en Occidente están consideradas como el área clave de la organización sindical (su materia prima) y la industria pesada son la columna vertebral de las economías nacionales de Europa oriental. Pero se trata de áreas en las que existe una sobre capacidad internacional y que, a causa de su mínima productividad, están bajo una gran exigencia de racionalización.

- El naciente mercado de trabajo disponible, unido a los movimientos migratorios en veloz desarrollo, se encargará de producir una fuerte movilidad regional y social. Con esto se rompen los ambientes sociales homogéneos en la esfera de la reproducción.

Los movimientos sindicales de Europa oriental no pueden por lo tanto aprovechar la homogeneidad de la clase obrera que heredaron. Esta constelación podría ser muy útil en la lucha defensiva más allá de un determinado período. Una política sindical que incorpore la previsión, que quiera promover la transformación económica y política, requiere conceptos más diferenciados de la representación de intereses.

Esferas de acción de la política sindical

En el área clave de la negociación sindical, en su función económica, los sindicatos son débiles. Puesto que la transformación de las antiguas economías planificadas no podrá ser un proceso rápido, lo que se exigirá de la mayoría de los trabajadores no será simplemente un sacrificio transitorio y rápidamente compensable, más bien se puede esperar un proceso de ajuste largo y doloroso, que para muchos correrá parejo a un empeoramiento de su nivel de vida. Por mucho tiempo los sindicatos no podrán conseguir ninguna mejora básica de las condiciones de vida de sus afiliados, y muchas veces ni siquiera se podrán asegurar las actuales condiciones.

Esto afecta no sólo la renta, sino también la seguridad en los puestos de trabajo. Ciertamente queda la posibilidad de tomar parte en la formulación de programas estatales de contingencia. Pero incluso para esto se dispondrá sólo de recursos limitados. Además la cuestión de la estabilidad en los puestos de trabajo remite a un área de problemas más amplia: la contradicción entre la conservación de los puestos de trabajo y las consecuencias de la producción para la ecología. En vista del desastre ecológico que dejó la industrialización del socialismo de Estado, habrá conflictos frecuentes en esta área ⁴.

⁴Por ejemplo, en Varsovia, durante la campaña electoral parlamentaria de otoño del 91, Solidaridad realizó una movilización contra un candidato cuyo distrito electoral limitaba con una gran industria extremadamente contaminadora, y cuya campaña se había basado en la petición del cierre de esa fá-

Otra posición defensiva de los sindicatos se presenta también en el caso de las prestaciones sociales administradas fuera de la empresa. Aquí seguramente no se podrán conservar las «conquistas». Las prestaciones se retiran de las empresas, se colocan en manos de otro tenedor y de esta manera se ponen fuera del alcance de las estructuras sindicales de la empresa. Una pequeña fracción de esta pérdida funcional podría ser compensada mediante ofertas propias del sindicato. Pero las únicas organizaciones que pueden hacer esta oferta son aquellas que disponen de bienes inmuebles (casas sindicales, hoteles, colonias vacacionales, etc.), valores reales estables y reservas líquidas. Con esto se estaría demarcando el contexto en el que surgen las luchas enconadas por las fortunas de las asociaciones coercitivas del socialismo de Estado entre los sindicatos nuevos e independientes y las antiguas organizaciones más o menos reformadas. Finalmente, las organizaciones obreras también se debilitan en su función protectora en referencia a la carga de trabajo. Los sindicatos tendrán que aceptar que se limiten o eliminen condiciones de trabajo más livianas, debido a la presión creciente de la productividad.

La debilidad de los sindicatos en el cumplimiento de su función protectora tradicional coloca a las nuevas organizaciones democráticas de los trabajadores sobre el filo de la navaja. Si quieren contribuir a la democratización bajo el signo de la economía de mercado serán empujadas a asumir un papel de factor del orden. Tendrán que mantener la oposición social a la reforma económica al nivel mínimo compatible con la continuación de las reformas⁵. Pero perderían una de sus funciones centrales, y sobre todo a sus miembros, si al mismo tiempo no llamaran la atención una y otra vez sobre los límites de lo razonable y se opusieran a que los vulneraran.

En contraste con esta debilidad en el área económica, en el campo político los sindicatos tienen en potencia un papel central. En una sociedad en formación, los sindicatos se cuentan entre las pocas organizaciones que concentran los intereses de grupos mayoritarios de la población y que pueden garantizar la aceptación social de los programas de reforma. En vista de las posiciones económicas y sociales de partida no les queda otra posibilidad que trocar su debilidad económica en influencia política. Tienen que hacer honor a su disposición a apoyar socialmente la transformación - según el modelo neocorporativo - ejerciendo el derecho a cooperar en la estructuración de la política económica y social.

brica.

⁵Típica de esta situación fue la conducta de Solidaridad durante el primer programa de reformas en Polonia. Un representante del Ministerio de Economía bosquejó la función de orden del sindicato con las siguientes palabras: «Sin el escudo protector del sindicato no habría sido posible llevar adelante un programa tan radical de modificaciones económicas sin tener disturbios en la población», Osteuropa, 4/91, A 204.

Entre las posibilidades de estructuración que los sindicatos obreros pueden y deben defender en la fase de transición hacia la economía de mercado hay que destacar tres áreas: la capacitación del trabajador, el posible papel de los trabajadores como propietarios de la industria a privatizar y la cogestión en las empresas.

Capacitación.

El apresurado cambio económico estructural traerá forzosamente una mayor movilidad de las clases obreras. Una tarea de los sindicatos es lograr que estas clases estén ante todo preparadas para esta movilidad, especialmente a través de programas de capacitación y formación profesional. También a nivel interno de las empresas los sindicatos deberán armonizar con sus miembros en cuanto a modificaciones. Las condiciones de trabajo de la economía planificada - pleno empleo garantizado, salarios bajos e igualitarios, elevada subvención del coste de la vida y frecuentes interrupciones del flujo de la producción - significaron un despilfarro del factor trabajo, y provocaron una actitud circunspecta en su aplicación al trabajo por parte de los trabajadores. En la modernización de las relaciones de la empresa, los sindicatos no sólo deberán aceptar la diferenciación del sistema de remuneración y estímulos con miras al rendimiento, sino que además tendrán que secundarla. Por otra parte, con la indispensable flexibilización e incremento de la productividad aumentarán también las posibilidades de que los trabajadores y los sindicatos logren una estructuración cualitativa de la ocupación - o por primera vez existirá la posibilidad de estructurar la ocupación -.

Privatización.

Este campo de negociación muestra dos dimensiones. En primer lugar, también los trabajadores, independientemente del lugar donde trabajen, tendrán participación en la privatización de las empresas estatales y podrán formar patrimonios productivos. Esto exige una nueva autodefinición por parte de los sindicatos. Para las organizaciones obreras de Europa occidental la «formación de capital en mano de los trabajadores» es un concepto conservador, que sirve para crear antagonismos artificiales de intereses dentro de la clase trabajadora. Los sindicatos de Europa oriental, por el contrario, no pueden hoy en día bloquear la formación de patrimonios productivos por parte los trabajadores, más bien deben ocuparse de que también «los trabajadores como accionistas» puedan aprovechar sus oportunidades en el nuevo proceso privado de formación de capital. El hecho de que en la actualidad la parte del león de los recursos invertibles se encuentre en manos de la antigua élite le da un impulso adicional a esta «defensa del trabajador como accionista». Si con la participación de los sindicatos se alcanzara una dispersión más amplia del capital productivo, las disputas en torno a la distribución de la renta nacional en bene-

ficios y salarios generaría una nueva dimensión: esta distribución ya no recaería más sobre grupos deslindables de personas (empresarios y trabajadores), sino sobre diferentes funciones de las mismas personas. Los sindicatos podrían disponer de un instrumento de política de distribución, que va más allá de la política tarifaria. De este modo, en Europa oriental existe también la posibilidad de que bajo premisas de economía de mercado se pueda alcanzar una distribución de los recursos más equilibrada que la de las economías nacionales occidentales.

El segundo aspecto concierne a las participaciones en las empresas que van a las manos de los trabajadores de las firmas correspondientes. A primera vista los sindicatos, como representantes de los trabajadores, obtienen de esta manera un acceso directo a la toma de decisiones. Sin embargo, este instrumento podría resultar un arma de doble filo (la mayoría de las concepciones de privatización contemplan en todo caso una participación minoritaria de los trabajadores en el patrimonio de la empresa): en una época económicamente problemática, los trabajadores se interesarían primero en un aumento de sus ingresos corrientes antes que en el aumento del valor de la empresa; este arreglo entorpecería la función de la propiedad privada. Por lo demás, un lazo demasiado estrecho entre propiedad y ocupación bloquearía la movilidad de los trabajadores⁶.

Cogestión.

La cogestión en las empresas, el tercer campo de acción de los sindicatos, no debería estar ligado a los derechos de propiedad de los trabajadores. Es necesario que haya reglamentaciones de cogestión, de manera que los representantes de los trabajadores tengan un derecho legal a la información y a participar en la toma de decisiones que sean trascendentes para la situación social de los trabajadores. Sin estos derechos a la información y la intervención será difícil establecer un sistema de negociaciones tarifarias conducido en forma competente y eficiente. Derechos de cogestión de gran alcance como aquéllos a que aspiran los sindicatos occidentales, por ejemplo en relación a las inversiones y la localización de la producción, sólo podrán ser exigidos cuando las relaciones internas de la empresa se hayan estabilizado apoyándose en el éxito económico.

Sin embargo, las exigencias de cogestión de los sindicatos podrían sobrepasar los arreglos establecidos en Occidente, en otro nivel: el de las industrias e infraestructuras estatales que aún quedan, y en las cuales no hay ni un dueño legítimo, ni una

⁶Un cambio de empresa podría traer consigo la pérdida del título de propiedad adquirido, de manera que los trabajadores quedarían atados a la empresa. Los trabajadores se opondrían además a las contrataciones de nuevos empleados, porque entonces las participaciones existentes tendrían que ser repartidas entre más individuos.

gerencia que se haya legitimado a través de su actuación. La participación de las organizaciones obreras en los gremios de cogestión extraempresariales o de la macroeconomía podría ser necesaria. Pero también en este caso se estaría sobre el filo de la navaja: la participación de los sindicatos en la responsabilidad extraempresarial o incluso macroeconómica no debe extralimitarse de manera que lleve a la formación e institucionalización de un interés masivo en la conservación de las estructuras existentes (por ejemplo, la propiedad estatal). Esta participación se deberá a la situación de transición, pero en ningún caso debería servir para congelar esta situación de transición y bloquear el camino a formas de organización de la economía de mercado y economía privada.

Peligros de los arreglos neocorporativos

Por varias razones las condiciones de arreglos neocorporativos son precarias. En primer lugar, los mecanismos corporativos para la reglamentación de conflictos encierran el peligro de un nuevo estatismo. Los representantes del Estado y los sindicatos de los sectores clave de la gran industria se conocen entre sí y a menudo han mantenido relaciones corporativas desde hace décadas. Existe la posibilidad de una coalición de intereses entre las antiguas directivas de las empresas y los sindicatos de la industria estatal, lo cual podría fomentar una transición ininterrumpida del corporatismo autoritario del socialismo de Estado a una variante corporativa de la misma índole. Como la mentalidad no cambia de la noche a la mañana, hay que preguntarse además de dónde sacarán estas constelaciones corporativas los impulsos innovadores indispensables para el proceso de reforma. En todo caso tendrán que ir mucho más allá de las asociaciones defensivas del personal y dirección en las grandes empresas estatales.

En segundo lugar, la clase trabajadora se dividirá en ganadores y perdedores de la transformación. Con esto existe la posibilidad de que los sindicatos se conviertan en representación de los ganadores, y que la gran masa de los perdedores - los desempleados, los empleados temporalmente o bajo condiciones precarias - queden abandonados a su suerte. Al mismo tiempo, especialmente en las empresas estatales restantes, existe el peligro de que los sindicatos construyan su posición de poder sobre los controles del mercado de trabajo interno de las empresas, es decir, que participen en la decisión de quién será contratado, despedido o cambiado de puesto. También esto contribuiría a profundizar la división de la clase trabajadora en una minoría privilegiada, con estabilidad laboral y sindicada, y una mayoría subprivilegiada.

En tercer lugar, una de las condiciones de un corporatismo funcional, la representatividad de todos los participantes, no está dada:

- Sólo existen - acaso - rudimentos de una representación autónoma de los empresarios, pues su basamento social, empresarios independientes y una gerencia independiente está apenas en vías de formación. En las nuevas industrias o en las privatizadas los empresarios privados tendrán una posición comparativamente fuerte frente a las representaciones obreras. En virtud de la competencia en el mercado, no regulada durante la fase de transición, los empresarios se organizarán como grupos sociales de interesados, con estructuras colectivas propias, pero sólo en el curso de una regularización de la actividad económica a más largo plazo y de los conflictos de distribución inherentes.

- También los gobiernos son interlocutores débiles en la negociación. Primeramente, su base administrativa está todavía poco desarrollada; las instituciones que regulan los conflictos rutinarios en una economía de mercado están apenas formándose. En segundo lugar, los gobiernos tienen una base políticamente débil; los partidos gubernamentales todavía necesitan construir su perfil; en su mayoría proceden del movimiento de oposición al Ancien Régime, un movimiento que perdió su razón de ser en el instante mismo en que el régimen comunista llegó a su fin. Las relaciones entre los partidos políticos y los intereses sociales no están estabilizadas y el panorama de los partidos se encuentra en vigoroso movimiento. Sin embargo, en comparación con los países industrializados occidentales, en la economía hay jurisdicciones extensas (y no deseadas), entre otras en las industrias estatales restantes, que pueden contrastar con esa débil base administrativa y política.

- También los sindicatos tienen que desarrollar su capacidad de negociación y de conflicto. Entre otras cosas, y después las experiencias del colectivismo coercitivo del pasado real socialista, tienen que conseguir aceptación social para el derecho del trabajador a la representación colectiva de sus intereses; ante el Estado, las empresas y, especialmente, los mismos trabajadores. Tienen que familiarizarse con la forma de funcionar de las modernas representaciones de intereses en las economías de mercado y adquirir la capacitación que exige la política tarifaria, incluyendo el conocimiento de las repercusiones macroeconómicas de la política sindical. Y tienen que reorientar sus organizaciones, después de la eliminación de la afiliación obligatoria, para hacer que la afiliación voluntaria sea atractiva para los trabajadores.

Resumiendo, los sindicatos de Europa oriental se encuentran en una situación contradictoria. Por un lado, la libertad de acción en cuanto a la distribución de las ganancias del bienestar público va a ser reducida durante mucho tiempo. Por otro lado, esto no significa una pérdida funcional para los sindicatos, sino una ampliación potencial de sus posibilidades y tareas político-sociales, pero también un aumento de los riesgos. Para que la transformación no conduzca a pérdidas dramáticas del bienestar social, que exijan demasiado del recién logrado consenso político, es preciso que haya una sintonización exacta de la reforma económica, por un lado, y el límite de tolerancia del consenso social, por la otra. Precisamente porque los márgenes de la tolerancia económica y social no están dados de antemano y no se conocen, es preciso un manejo flexible e inteligente de la crisis que constantemente «pruebe» estos límites bajo las condiciones rápidamente cambiantes. Pero si los sindicatos se limitan a representar los intereses de aquellos que ganaron con la transformación, podrían quedar atrapados, bajo la presión de las circunstancias, en una militancia redundante sin perspectiva política.

Sindicatos del Este y el Oeste: posibilidades de trabajo conjunto y problemas comunes

Para los sindicatos de Europa occidental hay una obligación objetiva de solidaridad con sus organizaciones gemelas de Europa oriental: la situación de los trabajadores del Este dependerá también de que se logre la transformación económica del Oeste, sin que los costos sociales lleguen a ser insoportables. Mientras más altos sean estos costos, mayor será el número de trabajadores que buscará una salida a sus dificultades económicas emigrando a Occidente. Y mientras más marcada sea la diferencia en los ingresos de los trabajadores de Europa oriental y occidental, mayor es la probabilidad de que el dumping social y el traslado de la producción hacia el Este disminuyan también las posibilidades de empleo e ingresos de los trabajadores de Occidente. En vista de la cercanía geográfica de Europa oriental y del nivel de formación comparativamente alto de sus trabajadores, en el futuro podría haber aquí un potencial de problemas tan grande como en los países en desarrollo.

Los sindicatos de Europa oriental podrían aprender mucho de sus colegas de Europa occidental, desde la autodefinición de los sindicatos democráticos en un sistema pluralista hasta la formulación concreta de convenios colectivos, cláusulas de protección laboral, trabajo educativo y cogestión en las empresas. Pero no va a ser posible que los sindicatos de Europa oriental copien simplemente a las organizaciones similares de Occidente. Por una parte, éstas también siguen distintos conceptos, obteniendo distintos grados de éxito. Por otra parte, lo nuevo y desconocido de la situación de Europa oriental impide ya una mera copia de ejemplos exitosos.

También en Europa occidental los sindicatos están pasando por un proceso de transición en el que se están cuestionando «fundamentos» que hasta ahora se tenían por invariables. En este sentido se discute cómo deben responder los sindicatos a las nuevas condiciones del mundo laboral y cotidiano de la sociedad post-industrial. Estas nuevas condiciones están caracterizadas por la flexibilización de la producción, la diferenciación de las relaciones laborales y correspondientemente de la ubicación de los intereses, la creciente significación del «no trabajo», la relativización del concepto auténticamente económico de interés y la importancia cada vez mayor de temas que hasta ahora habían estado más bien al margen de los intereses sindicales (el medio ambiente, la mujer).

¿Cómo pueden utilizar esta nueva pluralización de las condiciones de vida las organizaciones que históricamente consiguieron su autodefinición en la confrontación entre capital y trabajo? Naturalmente, esta pregunta no ha sido ni con mucho respondida concluyentemente; pero la nueva problemática de la transformación en Europa oriental alimentará, antes de limitar, su discusión. Hoy en día un «nuevo individualismo», que surge de las ramas más modernas de la industria, se une a otro individualismo que es una reacción al pasado colectivista de Europa oriental. Los sindicatos de toda Europa tendrán que tener en cuenta esta realidad.

La asincronía en las demandas planteadas a los sindicatos de Europa oriental será uno de sus principales problemas en el futuro. Los sindicatos deben dar los primeros pasos en una sociedad industrial moderna y al mismo tiempo hacen frente a preguntas que ni siquiera los sindicatos occidentales, desde muchos puntos de vista más adelantados, han logrado responder.

Traducción: Nora López

Referencias

*Sachs, Jeffrey, DIE ZEIT - PRENSA. 1/11 - 1991; Im Niemandsland zwischen Plan und Markt.

*Dietz, Raimund, VIERTELJAHRESBERICHTE. INFORME TRIMESTRAL. 122 - 1990; Perestroika und Marktwirtschaft. Die Schlüsselrolle westlicher Unternehmen.

*Dauderstädt, Michael, UMBRUCH IN OSTEUROPA HERAUSFORDERUNG FUR DIE EG. - Bonn, Alemania, Friednch Ebert Stiftung. 1991;

*Anónimo, OSTEUROPA. 4. pA-204 - 1991.

Este artículo es copia fiel del publicado en la revista Nueva Sociedad N° 121 Septiembre- Octubre de 1992, ISSN: 0251-3552, <www.nuso.org>.