

3

bifurcaciones
traficantes de sueños

De la revolución del trabajo

al trabajo revolucionado

Pierre Rolle



Desde sus inicios **Traficantes de Sueños** ha apostado por licencias de publicación que permiten compartir, como las Creative Commons, por eso sus libros se pueden copiar, distribuir, comunicar públicamente y descargar desde su web. Entendemos que el conocimiento y las expresiones artísticas se producen a partir de elementos previos y contemporáneos, gracias a las redes difusas en las que participamos. Están hechas de retazos, de mezclas, de experiencias colectivas; cada persona las recompone de una forma original, pero no se puede atribuir su propiedad total y excluir a otros de su uso o replicación.

Sin embargo, «cultura libre» no es sinónimo de «cultura gratis». Producir un libro conlleva costes de derechos de autor, traducción, edición, corrección, maquetación, diseño e impresión. Tú puedes colaborar haciendo una donación al proyecto editorial; con ello estarás contribuyendo a la liberación de contenidos.

Puedes hacer una donación
(si estás fuera de España a través de **PayPal**),
suscribirte a la editorial
o escribirnos un **mail**

De la revolución del trabajo al trabajo revolucionado

Investigaciones sobre las transformaciones
de la Unión Soviética y Rusia

Pierre Rolle

traficantes de sueños
bifurcaciones

traficantes de sueños

Traficantes de Sueños no es una casa editorial, ni siquiera una editorial independiente que contempla la publicación de una colección variable de textos críticos. Es, por el contrario, un proyecto, en el sentido estricto de «apuesta», que se dirige a cartografiar las líneas constituyentes de otras formas de vida. La construcción teórica y práctica de la caja de herramientas que, con palabras propias, puede componer el ciclo de luchas de las próximas décadas.

Sin complacencias con la arcaica sacralidad del libro, sin concesiones con el narcisismo literario, sin lealtad alguna a los usurpadores del saber, TdS adopta sin ambages la libertad de acceso al conocimiento. Queda, por tanto, permitida y abierta la reproducción total o parcial de los textos publicados, en cualquier formato imaginable, salvo por explícita voluntad del autor o de la autora y sólo en el caso de las ediciones con ánimo de lucro.

Omnia sunt communia!

bifurcaciones 3

- «Me podría indicar, por favor, hacia dónde tengo que ir desde aquí?»
- «Eso depende de a dónde quieras llegar», contestó el Gato.
- «A mí no me importa demasiado a dónde...», empezó a explicar Alicia.
- «En ese caso, da igual hacia a dónde vayas», interrumpió el Gato.
- «... siempre que *llegue* a alguna parte», terminó Alicia a modo de explicación.
- «¡Oh! Siempre llegarás a alguna parte», dijo el Gato, «si caminas lo bastante».

[Lewis Carroll, «Alicia en el País de las Maravillas»]

Esta colección pretende iniciar un camino, que no se quiere solitario, ni recto. Un camino que, asumiendo la incertidumbre, quiere llegar a alguna parte. Estamos demasiado acostumbrados a transitar por sendas trilladas, lugares comunes al pensamiento y la acción política cuya única virtud acaso sea la de generar en nosotros cierta sensación de certidumbre y solidez, cierta ilusión de convergencia entre nuestros deseos y las prácticas y dinámicas sociales.

BIFURCACIONES pretende ser un desvío, una torcedura con respecto a los caminos construidos a base simplemente de sentido común y buenas intenciones. Bifurcándose, un camino no necesariamente se allana, ni deja de estar empedrado, más bien todo lo contrario, pero si no una garantía, este tipo de bifurcación constituye la condición de posibilidad para escapar de atajos aparentes que terminan por no conducir más allá de sí mismos.

Un camino bifurcado no tiene dueño. No pertenece a una ciencia o disciplina particular, a un autor o a una corriente de pensamiento determinado. No es patrimonio de una comunidad política u otra. Es, simplemente, el terreno de quienes han decidido definir caminando cual será su lugar de llegada sin miedo a deber caminar demasiado.



LICENCIA CREATIVE COMMONS
Reconocimiento-No comercial-Sin obras derivadas 3.0 España

Usted es libre de:

* copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra

Bajo las condiciones siguientes:

- Ⓒ **Reconocimiento.** Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el autor o el licenciador (pero no de una manera que sugiera que tiene su apoyo o apoyan el uso que hace de su obra).
- Ⓒ **No comercial.** No puede utilizar esta obra para fines comerciales.
- Ⓒ **Sin obras derivadas.** No se puede alterar, transformar o generar una obra derivada a partir de esta obra.

* Al reutilizar o distribuir la obra, tiene que dejar bien claro los términos de la licencia de esta obra.

* Alguna de estas condiciones puede no aplicarse si se obtiene el permiso del titular de los derechos de autor.

* Nada en esta licencia menoscaba o restringe los derechos morales del autor.

Los derechos derivados de usos legítimos u otras limitaciones reconocidas por ley no se ven afectados por lo anterior.

© 1998, del texto Pierre Rolle.

© 2009, de la edición Traficantes de Sueños.

Edición original: *Le travail dans les révolutions russes. De l'URSS à la Russie: le travail au centre des changements*, Lausanne, Éditions Page Deux, 1998.

1ª edición: 1000 ejemplares

Abril de 2009

Título:

De la revolución del trabajo al trabajo revolucionado

Autor:

Pierre Rolle.

Edición, traducción y notas:

Jorge García López y Alberto Riesco Sanz.

Maquetación y diseño de cubierta:

Taller de diseño Traficantes de Sueños.

Edición:

Traficantes de Sueños

C\Hortaleza 19, 1º drcha.

28004 Madrid, Tlf: 915320928

e-mail:editorial@traficantes.net

http://traficantes.net

Impresión:

Queimada Gráficas.

C\ Salitre, 15 28012, Madrid

tlf: 915305211

ISBN: 978-84-96453-35-7

Depósito legal: M-

De la revolución del trabajo al trabajo revolucionado

Investigaciones sobre las transformaciones
de la Unión Soviética y Rusia

Pierre Rolle

Edición y traducción

Jorge García López y Alberto Riesco Sanz

traficantes de sueños
bifurcaciones

Índice

¿Perdidos? Prólogo de los editores <i>Jorge García López y Alberto Riesco Sanz</i> -----	11
Introducción -----	21
Prefacio -----	23
1. Las revoluciones del trabajo -----	25
La Unión Soviética y Rusia en el movimiento mundial -----	25
Gorbachov y el cataclismo original -----	25
Un mercado extraño -----	27
La situación obrera -----	30
¿Es posible hacer la historia de la Unión Soviética? -----	32
Una revolución en Europa -----	34
Marx nuevamente, pero de otra manera -----	36
Un mundo revolucionado -----	41
2. Tres empresas de la Rusia actual -----	45
El encuentro con los sociólogos rusos -----	45
La sociología en la Unión Soviética y los envites de la reforma -----	45
Nuestros colegas rusos -----	49
El diagnóstico propuesto por el laboratorio ruso -----	52
Las intervenciones en la empresa -----	54
¿Dónde están los antiguos cuadros comunistas? -----	57
El trabajador, ¿responsable en su empleo o responsable de su empleo? -----	59
¿El capitalismo en un solo país? -----	63
Algunas observaciones preliminares sobre la situación actual de Rusia -----	66
La Rusia actual -----	66
La política económica -----	70
La municipalidad -----	73
Los conflictos políticos -----	74
La mafia, la ilegalidad -----	78
La fábrica Lenin de reparación de motores eléctricos -----	81
Una fábrica llamada Lenin -----	81
El sistema productivo -----	83
El taller y la brigada -----	84
Las categorías de trabajo -----	86
El plan del taller y las normas de trabajo -----	88

Coordinar la administración de los trabajadores con la organización del trabajo -----	94
El órgano efectivo de esta regulación: la autonomía del equipo -----	96
La reforma: hechos y corazonadas -----	97
La manufactura de cigarrillos: privatización y tradición -----	100
La manufactura en la ciudad -----	100
La privatización -----	102
La división del trabajo en el taller -----	105
La adaptación del personal del Banco de Ahorro a los cambios de la actividad bancaria -----	109
La Caja de Ahorros -----	109
De la Caja de Ahorros al banco -----	111
El personal del banco de Rostov del Don -----	114
El «ingeniero de finanzas» -----	118
El Banco-Instituto -----	121
¿Es posible caracterizar la relación salarial soviética? -----	123
La industrialización forzada -----	123
Una sociedad salarial -----	126
La regulación «de la escasez» -----	129
La relación salarial -----	131
Conclusión: los sistemas de trabajo capitalista y soviético -----	133

3. La empresa en el plan, la empresa en el mercado. A propósito de algunas

investigaciones realizadas en las empresas del Este -----	149
Por un empirismo crítico -----	149
Objetos científicos emparentados -----	149
La objetividad científica es un resultado -----	150
La historia de las reformas a través de la historia de las investigaciones -----	152
¿Renacimiento de un capitalismo mercantil? -----	155
¿Son comunistas los antiguos comunistas? -----	157
¿Una revolución clandestina? -----	157
Hacia una regulación de los gastos sociales de formación -----	160
Autonomías y planificación -----	163
La resistencia de la antigua organización económica -----	163
Los equipos de trabajo autónomos -----	164
El poder obrero en la planificación -----	168
¿Una escasez estructural de trabajo...? -----	170
¿... o una política de transferencia de población? -----	172
Las estrategias de las empresas -----	174
Plan y mercado: dos nociones equívocas -----	176
Un modelo comparativo -----	182
Los sistemas de empleo -----	186
La Unión Soviética, un socialismo de mercado -----	188

4. A modo de conclusión -----	191
Por una historia de la clase obrera soviética -----	191
En nuestro tiempo -----	191
La guerra y la revolución europeas -----	193
El proyecto bolchevique -----	195
Los inicios del gobierno revolucionario -----	198
De Taylor a Stajanov -----	200
La era stajanovista -----	204
Trabajo y planificación -----	206
Las reformas imposibles -----	208
 Postfacio a la edición española -----	 211
Bibliografía -----	229

¿Perdidos?

Prólogo de los editores
Jorge García López y Alberto Riesco Sanz

El título de esta introducción es voluntariamente polisémico. En relación a una problemática como la abordada en esta investigación, la experiencia soviética y su derrumbe: ¿quiénes estamos o están *perdidos*?

¿Se trata de un «nosotros» particular? ¿Aquéllos que, en Occidente, vieron en el *socialismo realmente existente* una alternativa real al capitalismo?

¿O acaso estaríamos hablando de «ellos»: los ciudadanos ex-soviéticos, sumergidos de golpe en una sociedad de mercado que ha envilecido tanto sus condiciones de vida que vuelven actualmente a mirar con nostalgia la ley, el orden y el pleno empleo de la época estalinista, apoyando por ejemplo a Putin?

Pero también podría tratarse de un «nosotros» más genérico. ¿Y si los *perdidos* fuéramos todos los que considerando la realidad soviética como «otra» realidad «distinta» —tanto en positivo como en negativo— a la nuestra (*capitalismo, sociedad de mercado, sociedad industrial*, etc.) nos viéramos incapaces de conocer la especificidad y dinámica de esta última, precisamente al darlas por supuestas?

Las reflexiones de Pierre Rolle sobre la crisis de la Unión Soviética y la actual transformación de Rusia (reflexiones elaboradas a partir de su trabajo de campo en distintas empresas rusas poco después de la caída del régimen comunista) parecen, precisamente, apuntar a esta última posibilidad: ¿y si la separación y diferencia existentes entre países capitalistas y países del llamado *socialismo real* no fueran

tan radicales como se suele afirmar? ¿Y si la economía administrada de la antigua Unión Soviética hubiera estado estructurada por mecanismos y principios no tan diferentes de los vigentes en las denominadas *economías de mercado*? ¿Y si *planificación y mercado* no fueran términos equiparables ni contradictorios entre sí, ni permitieran tampoco establecer una demarcación nítida entre formaciones sociales capitalistas y socialistas?

12

Es más, ¿y si el derrumbe de la Unión Soviética no hubiera tenido tanto que ver con una supuesta obstaculización de los principios tradicionales de la economía de mercado, como con su afirmación y mantenimiento frente a un capitalismo profundamente revolucionado? ¿Y si el «socialismo» se hubiera estado construyendo —de forma sin duda contradictoria y, hasta día de hoy, traumática y brutal— allá donde menos nos lo esperábamos: en el seno de unas sociedades capitalistas cada vez más alejadas de los principios tradicionales de regulación (empresa y Estado) del *salarinado*?

De ser así, descifrar el experimento social que constituyó la Unión Soviética es probable que no sólo nos aclare algo de «ellos» y *su isla* sino, sobre todo, también de «nosotros» y nuestras *penínsulas*. Cabe pues la posibilidad de que ambas realidades hayan formado siempre parte de un mismo y único continente, continente del que quedaría aún por concretar sus fronteras (sin descartar que éstas puedan ser las del conjunto del planeta) y su naturaleza.

Esas tres posibles *pérdidas* constituirán otros tantos puntos de inflexión en la trama que se desarrolla en este viaje: aquél que el lector emprenderá a lo largo de la lectura de este libro.

La situación de partida ante la que nos sitúa el libro es la de un sociólogo occidental sumergido en la, *a priori*, exótica *isla* de la producción industrial en una Rusia en transición hacia la «normalidad» del mercado, la propiedad privada y el consumo. Sociólogo que, de este modo, verá desfilar ante sí, de rebote, los restos de un experimento social de dimensiones históricas, cuya naturaleza y sentido siguen siendo objeto de múltiples disputas: la Unión Soviética.

Rápidamente, toda una serie de instituciones, normas y procedimientos *soviéticos* ligados a determinados modos de empleo de la fuerza de trabajo (todavía en pleno funcionamiento en la Rusia de 1998) se sucederán ante el lector, resultándole, con toda seguridad, sorprendentemente estrambóticos (comparados con los occidentales). Y, no obstante, *los otros*, los actuales supervivientes de aquel experimento, los que alientan tanto como padecen el funcionamiento de esos mismos modos de empleo, empezarán, poco a poco, a parecerse demasiado sospechosamente a nosotros, los lectores occidentales. Al menos en lo que respecta a sus análisis, diagnósticos y expectativas sociales.

«Implicar» al trabajador en la producción, «motivar» al individuo a «responsabilizarse» y mostrar «iniciativa propia», «evaluar» y «formar» permanentemente a los cuadros y dirigentes de empresas y organizaciones en el fomento de dichas «responsabilidades» e «iniciativas» entre sus subordinados, etc. Estos eslóganes movilizados en las «nuevas» empresas rusas como solución a todos los problemas heredados del pasado soviético ¿acaso no son también nuestros eslóganes a la hora de articular una nueva economía del «conocimiento», la «comunicación» o la «excelencia»? De un universo social como el de la Rusia postsoviética, organizado aún de modo tan *diferente* (o incluso *antinómico*) al nuestro ¿cómo pueden haber surgido con tanta velocidad (¡en 1998!) discursos tan *parecidos*? Es más ¿cómo pueden tales discursos resultar tan similares ocupando aún sus protagonistas posiciones tan distintas en mecanismos de regulación del empleo tan diferentes?

De esta forma, el lector se verá, finalmente, en la necesidad de repensar con el autor el pretendido exotismo atribuido inicialmente a aquella *isla* (una economía «planificada»). Para acabar reencontrando, por debajo de dicha alteridad, algunos de los elementos relacionales básicos que componen también nuestras *penínsulas* (las supuestamente determinadas por el carácter «mercantil» de nuestras economías): la producción de mercancías, el consumo de fuerza de trabajo y la acumulación de capital. Veámoslo.

Tal y como plantea Rolle, la derrota de la revolución comunista en Europa (es decir, el fracaso de la configuración del socialismo como un sistema mundial) y el consiguiente aislamiento del proyecto soviético hizo que la supervivencia de la Unión pasara por su disputa con el

capitalismo occidental por el control de los intercambios planetarios. La historia soviética podría ser pensada en este sentido como la historia de un Estado reglamentando y organizando el éxodo rural en pos de un proceso de industrialización acelerado.

Esta investigación pondrá también de manifiesto que la regulación planificada de los intercambios practicada en la Unión Soviética conllevaba mecanismos de mercado y se llevaba a cabo a través de ellos (procesos de formación de capital, de obtención de fondos salariales y recursos productivos, mercados internos y externos de trabajo, etc.). Mecanismos sobre los que el Estado soviético trataba de intervenir por medio de la planificación, sin pretender, no obstante, abolirlos.

Así, la planificación de la economía en la Unión Soviética habría consistido, a fin de cuentas, en la puesta en relación, mediante una mecánica administrativa centralizada, de unidades productivas independientes y dispersas con el objetivo de comparar sus procedimientos productivos. Comparación entre procesos que se realizaba a través de la comparación, evaluación y homologación, al alza, de sus resultados medios. Mediante esta mecánica, los beneficios de la totalidad de las unidades se repartirán, finalmente, entre ellas, atendiendo al cumplimiento, mayor o menor, de los resultados conquistados (registro), tras las determinaciones previas por parte del plan de los resultados alcanzables (prescripción).

Dicho en otras palabras: la *planificación* soviética constituía un auténtico mecanismo orientado a determinar el *tiempo de trabajo socialmente necesario* para producir unas y otras mercancías. Lo cual permitía, al mismo tiempo, señalar los niveles de desarrollo organizativo, social y tecnológico medios operantes de cara a fijar, por último, los «fondos salariales», «de reposición de maquinaria», etc., asignables a unos u otros sectores y empresas para su eventual reproducción ampliada. Es decir, exactamente el grueso de las operaciones que en nuestras particulares *penínsulas* «capitalistas» efectuaban, en el mismo momento, los mercados «realmente existentes» (mercados también *normados* y *regulados* por instituciones sociales). Operaciones que, en un caso y otro, alimentan ese proceso social permanente de comparación, homologación y medida de todas las actividades concretas productoras de mercancías —bienes y servicios destinados a su intercambio en términos de equivalencias en valor— que Marx llamaba *trabajo abstracto*.

No obstante, estas similitudes subyacentes (que pasan generalmente desapercibidas) nos conducirán, a su vez, hacia la constatación de otras (nuevas) diferencias. En la Unión Soviética no existía una clase propietaria que concentrase y distribuyese entre sus miembros (según tasas medias de beneficio) el *plusvalor* resultante del *plustrabajo* arrojado por las diferentes unidades de producción. Ese reparto, como dijimos, se realizaba desde un aparato administrativo (descompuesto en diferentes niveles: municipal, regional, sectorial, y doblado, en cada uno de ellos, por el Partido) que implicaba en el proceso al conjunto de los asalariados (copropietarios formales de todos los medios de producción de la Unión) *por medio de sus respectivas empresas*.

Las normas de producción adscritas a las diferentes funciones productivas (normas que simultáneamente registran y prescriben resultados) resultaban así el envite de negociaciones múltiples y permanentes en el seno de las cuales los grupos de trabajo (o *brigadas*) jugaban un papel clave. Del resultado de dichas negociaciones dependerán los fondos cedidos a las empresas (a través de los organismos centrales del Plan, los del municipio, la región o el sector) para dotar de salarios directos e indirectos (comedores, economatos, escuelas, clínicas, viviendas, etc.) a sus trabajadores presentes y futuros.

De aquí el rescate final que hace Pierre Rolle del concepto de *explotación mutua* (o mutualizada) de Pierre Naville:¹ todos los trabajadores desde sus grupos de trabajo (o *brigadas*) y en el seno de sus empresas pujarán junto con éstas, y contra todas las demás, por condicionar a su gusto los registros a objetivar en las normas generales del Plan, en orden a lograr más fácilmente los resultados preescritos a partir de ellos. De este modo conseguirán llevarse una mayor parte del *plusvalor* común en detrimento del resto de los asalariados (y sus empresas) de la Unión.

Así, el modo específico de redistribución de la riqueza vigente en el Estado soviético (no tanto por el juego de los precios en el mercado como por la lucha directa de las empresas —trabajadores y directivos—

¹ Puede verse un desarrollo de este concepto y, en general, del análisis de Pierre Naville de la experiencia del socialismo real en, por ejemplo: (1970a) *Le Nouveau Léviathan, tome II. Le salaire socialiste I. Les rapports de production*, Anthropos, París; y (1974) *Le Nouveau Léviathan, tome IV. Les échanges socialistes*, Anthropos, París.

entre sí por la obtención de los fondos salariales y los capitales distribuidos por la planificación) hizo de las empresas y el Estado los principales agentes económicos de la economía soviética. Y lo hizo en un momento en el que el capitalismo estaba dando paso a recomposiciones inéditas que terminarían por dejar desfasadas y sumergirían en la crisis a dichas formas de regulación tradicional.

16

En efecto, en nuestras sociedades actuales esas empresas se asemejan cada vez más a nudos en una red de producción. Red que condiciona sus procedimientos técnicos, métodos organizativos, recursos y efectivos, así como sus propios contornos jurídico-formales, obligando a cada empresa a transformarse permanentemente para mantener su posición. Por su parte, los mecanismos que asignan las capacidades laborales de las personas a los procesos productivos, permitiendo dicha asignación la reconstitución, reproducción y reconversión de los asalariados a través de un salario directo e *indirecto* (o *social*), hace tiempo que no operan mediante la vinculación estable del asalariado con una empresa (o incluso un sector) particular. Esta movilización articula hoy vidas laborales compuestas de encadenamientos variables de puestos, unidades productivas y sectores de actividad heterogéneos. Los mecanismos sociales (por ejemplo, el de la cualificación: «competencias», «formación permanente», etc.), por los que las diferentes capacidades laborales de las personas se producen, perfeccionan, mantienen y reproducen, cobran así una creciente autonomía en relación con las condiciones particulares inmediatas de su puesta en ejercicio y consumo por parte de tal o cual unidad de producción.

En contraste con estos procesos, la crisis del modelo socialista soviético sería, según la hipótesis planteada por Rolle, no tanto el resultado de una crisis interna (consecuencia de una incapacidad para satisfacer las necesidades de su población, del autoritarismo político, etc.), sino parte de una crisis mundial de mucho mayor calado que atravesaba también de arriba a abajo a las sociedades capitalistas occidentales y que llevó a éstas a transformar profundamente los mecanismos de regulación del *salariado* y a reinventar e imponer principios «socialistas» en el seno de sus propias sociedades.

Dicha transformación podría resumirse del siguiente modo: los lazos entre trabajadores y puestos de trabajo se han distendido aquí (en un capitalismo mundial) donde allí (en la Unión Soviética) no hacían más que tratar de apretarse. Dicha distensión, no obstante, nos planteará el autor: ¿no constituye precisamente la base material necesaria para una liberación general de los intercambios sociales del valor y del consumo de tiempo de trabajo humano, esto es, para un socialismo que sólo podría ser planetario o no ser? Esa liberación, ¿no se estará produciendo ya precisamente en el interior de los espacios normados y regulados que trabajan las autonomías recíprocas tanto de las fuerzas de trabajo y sus empleos como de los procesos productivos en todo el planeta?

De este modo, la reflexión sobre el «modelo socialista» vigente en la Unión Soviética nos acabaría permitiendo dotar de una mayor fuerza y profundidad a nuestros análisis sobre las características e innovaciones de las llamadas sociedades capitalistas; lo que nos ayudaría, en definitiva, a conocer en qué consiste el capitalismo de nuestros días.²

Dejamos abiertas, no obstante, estas cuestiones últimas aquí para volver, finalmente, al principio. Como aquellos asiduos de la pequeña pantalla o el ciberespacio habrán captado ya, la metáfora de la «isla» (y los «perdidos» en ella) que hemos empleado en esta introducción se la hemos robado a un famoso serial televisivo norteamericano (*Lost*). Un recurso, podría pensarse, frívolo y chabacano tratándose de una investigación tan seria, incluso —como indica el propio autor— austera. No obstante, aparte de la mayor o menor gracia con la que hayamos sido

² Un esfuerzo en el que la colección Bifurcaciones de la editorial Traficantes de Sueños ha puesto su empeño y que constituye un requisito a nuestro juicio ineludible para poder pensar y luchar de manera no utópica por la constitución de una sociedad *postcapitalista*. Apoyándonos en los planteamientos esbozados por varios autores: desde Marx, pasando por Pierre Naville, Mateo Alaluf, Marcelle Stroobants, Moishe Postone, etc., hemos venido defendiendo que en realidad el capitalismo implica algo más que la propiedad privada de los medios de producción y la regulación mercantil de los intercambios (es decir, un simple modo de distribución), por lo que el postcapitalismo difícilmente podrá ser equiparado a una mera regulación administrada o planificada de los intercambios anclada en una propiedad estatal de los medios de producción. El libro de Pierre Rolle creemos que se encuentra, en este sentido, en continuidad con los anteriormente publicados en la colección Bifurcaciones (*Lo que el trabajo esconde. Materiales para un replanteamiento de los análisis del trabajo* y *Marx Reloaded. Repensar la teoría crítica del capitalismo*).

capaces de colgar en tal percha las principales operaciones del autor, como símil, esa referencia, presenta aún una ventaja añadida: nos permite indirectamente subrayar que, como en esa serie, aquí se va a invitar también al lector a *buscar un sentido allí donde estábamos habitualmente acostumbrados a encontrarlo hecho*.³

Así, el grueso de los seriales tradicionales establece un marco de referencia dado (policial, hospitalario, familiar, forense, etc.), en el cual los papeles están ya adjudicados de antemano y en donde el interés reside en las peripecias particulares que, en cada capítulo, los personajes realizan o sufren. Como ocurre también en otros tantos ensayos publicados desde las ciencias sociales actuales presentados bajo títulos como: «sociedad fluida» o «sociedad del riesgo», «trabajo precarizado», etc. En estos casos un sustantivo aparece acompañado de un adjetivo, adjetivo con el que se trata de hacer pasar una descripción por una explicación. La trama y el sentido que se ligan con el escenario o marco de referencia propuestos se consideran sabidos («sociedad», «trabajo»: ¿quién no cree conocer lo que son y lo que suponen?), resta tan sólo caracterizar adecuadamente las peripecias que acometen o sufren sus «personajes» (o «actores», nunca mejor dicho): «Estados del Bienestar», «sociedades civiles», «ciudadanos» o «trabajadores» (cuando no la «clase» o el «movimiento obrero») en ese particular capítulo que constituye para todos ellos nuestro presente.

El ejercicio que se plantea (y nos plantea) Pierre Rolle es muy diferente. Como hemos señalado, los significados y sentidos adscritos a la Unión Soviética como escenario van a ser poco a poco deconstruidos al

³ La escritora Leight Adams Wright refiere la importancia de la búsqueda del sentido o el significado en el particular juego que esta serie plantea al espectador con las siguientes palabras: «Lo que buscamos en series como *Perdidos* [...] es significado. [...] La implacable forma en que parecen interconectarse hasta los detalles más nimios e inconsecuentes las vidas de los supervivientes [...] carga de importancia todo lo que vemos y otorga a la presencia compartida de los personajes en la isla una inevitabilidad que nos habla de algo, de un significado mayor que si los contemplásemos individualmente [...] Lo importante [...] es que la presencia de los supervivientes en la isla tiene una explicación y que podemos llegar a conocer esa explicación [...]. Lo realmente terrorífico no está en *La Roca Negra* o en *Los Otros*. Lo realmente terrorífico no es sólo lo desconocido, sino la posibilidad de que nunca llegues a conocerlo». Leight Adams Wright, «Las coincidencias no existen: buscando el significado de *Perdidos*», en O. Scott Card (coord.), *Todo sobre Perdidos*, Dolmen, Barcelona, 2007.

hilo de materiales empíricos tanto de primera como de segunda mano. Dicha deconstrucción nos obligará también a replantearnos los adscritos a nuestros propios marcos de referencia: los referidos a las supuestas sociedades «no planificadas» o «de mercado». Con ello también los supuestos protagonistas indiscutibles de nuestras tramas (empresas, mercados, Estados-Nación, etc.) empezarán a perder buena parte de la consistencia y la agencialidad que nuestros relatos tradicionales les habían adscrito.

Tras esta demolición, finalmente, una posibilidad: que los nuevos escenarios a tratar de reconstruir desde las ciencias sociales pudieran partir del abandono definitivo del terreno trillado de los actores, las sociedades y/o los Estados presupuestos (con sus «intenciones», «intereses» y «naturalezas» específicas y propias). De este modo podríamos pasar a interrogarnos con seriedad, de una vez, por los mecanismos que dinamizan *las relaciones* que los ligan tanto como los enfrentan. Pues todo parece indicar que esas *relaciones*, así como los procesos que desencadenan, presentan una realidad muy diferente y anterior al resultado de los choques entre ellos.

En otras palabras: no son únicamente los personajes los que hacen la trama («la revolución del trabajo»), sino que la trama arma y, eventualmente, transforma, e incluso revoluciona, a nuestros personajes («el trabajo revolucionado»). De cara a desentrañar dicha trama y sus transformaciones quizás haya llegado el momento de exigir a los análisis algo más que adjetivos.

Introducción

A comienzos de 1992 un grupo de colegas rusos implicados desde hacía varios años en las reformas puestas en marcha en la Unión Soviética me invitaron a participar en un encuentro: ¿cómo negarse? Estos sociólogos y economistas de un Instituto de Educación Superior de provincias querían preparar a los cuadros de las empresas para hacer frente a las transformaciones que estaban por llegar. Con tal objetivo habían concebido toda una serie de métodos de investigación y de formación que deseaban comparar con los nuestros.

Al contrario de lo que había ocurrido en mis anteriores visitas a la Unión Soviética, aquella invitación me daba la excepcional oportunidad de observar más de cerca la descomposición del antiguo régimen comunista que por entonces estaba aún teniendo lugar, a marchas forzadas, en Rusia. En semejantes circunstancias cabía esperar que se pudiera ver al desnudo, como si de una disección se tratase, el armazón de implicaciones, solidaridades y hostilidades que componen una sociedad y que, sin embargo, se muestra borroso en lo cotidiano. Es más, ¿acaso no era la propia Unión Soviética, esa potencia enigmática que durante décadas había despertado tantas esperanzas y suscitado tantos temores de un extremo al otro del planeta, la que quedaba así al descubierto?

Acepté pues la invitación y participé en los debates del grupo de investigadores. Pero muy pronto nos encontramos en extremos opuestos acerca de la naturaleza y la amplitud de los problemas que debía enfrentar la nueva Rusia. En efecto, ¿cómo comprender la evolución

que estaba transformando aquel inmenso imperio? A simple vista, los principios de la administración y la dirección política parecían ser su única causa. Sin embargo, más allá de la sucesión de acontecimientos que agitaban a los nuevos Estados, ¿no sería importante discernir lo que estaba realmente en juego en cada uno de los conflictos, a saber: las formas de producción y las relaciones de trabajo? La cuestión no era baladí. Si las peripecias que parecían estar desarrollándose a plena luz de lo político, tenían en realidad su origen en el oscuro trasfondo de los talleres, ¿cómo pretender dominarlas o, tan siquiera, modificar su rumbo? ¿Acaso la reforma iba a llevar a Rusia más allá de lo que sus promotores imaginaban, dejando sumido en la impotencia al propio Estado? De ser así, podríamos vislumbrar, entre otras consecuencias, que el grupo de cuadros al que se estaba preparando para dirigir la transformación de la economía corría el riesgo de quedar él mismo descalificado por dicho movimiento.

Era pues necesario volver a interrogarse acerca de cuál era, a fin de cuentas, la naturaleza de aquel antiguo régimen que se decía comunista, cuáles de sus elementos permanecían y cuáles estaban siendo modificados en el transcurso de lo que habíamos designado como una transición. El deterioro general de la formación superior obligó rápidamente a mis colegas rusos a abandonar el estudio de tales cuestiones fundamentales para convertirse en consultores de un establecimiento bancario. Ludmila Novikova e Iouri Novikov siguieron ayudándome, no obstante, a lo largo de mi trabajo de campo, ofreciéndome en cada uno de mis viajes una calurosa hospitalidad y apoyándome a lo largo de toda la investigación con sus conocimientos, su humor y su desencantada perspicacia.

Prefacio

¿Merece aún la pena hablar de una experiencia hoy tan alejada de nuestra actualidad como la soviética? No cabe duda de que muchos de los elementos del antiguo orden todavía perduran en Rusia, sin embargo, sus más importantes instituciones han desaparecido con el nuevo Estado. Nada nos permite, de hecho, pensar que puedan volver a repetirse acontecimientos semejantes a los que forman parte de la historia soviética. No obstante, en la medida en que seguimos comprendiendo nuestro presente y nuestro futuro a partir de ella, sería conveniente volver sobre dicha historia.

Así pues, ¿qué fue lo que sucedió en Rusia? ¿Acaso tuvo lugar allí un arrebato revolucionario de carácter irreflexivo, una obcecación doctrinaria que habría logrado perdurar durante un tiempo mediante el terror para, finalmente, agotarse sometida a las resistencias de lo real? Una vez finalizado dicho episodio y apaciguadas las turbulencias ideológicas el universo podría así recuperar su inmovilidad y su carácter necesario. El socialismo, ese sueño que durante tanto tiempo perturbó el funcionamiento del capitalismo, habría mostrado su inconsistencia tras haber sido puesto a prueba.

Esto es al menos lo que se nos repite por todas partes, pero ¿es cierto? ¿Y si se tratara de algo bien diferente? ¿Y si la revolución rusa no hubiera surgido de una decisión arbitraria de teóricos alejados del mundo, sino que fuera un producto de ese mismo mundo y de sus conflictos más elementales? En tal caso, el régimen soviético no habría sido

entonces derrotado por la irremediable inercia de las estructuras, sino por la potencia de los nuevos mecanismos que, de una punta a otra del planeta, atacan hoy a las antiguas instituciones del trabajo y, desde ellas, al resto de instituciones. En consecuencia, la crisis soviética no sería sino parte de una crisis mundial que afecta también a nuestras naciones y anticipa, sin duda, desórdenes de mayor calado que los registrados en los antiguos países comunistas.

24

Para tratar de responder a estas cuestiones será necesario identificar las constantes fundamentales que habitan la infinita sucesión de acontecimientos desencadenados por la Revolución de 1917, constantes que remiten forzosamente a la producción y las relaciones de trabajo. La ciencia que permitiría abordar con fiabilidad semejantes datos está aún muy lejos de ser realidad, por lo que tendremos que recurrir por nuestra cuenta y riesgo a métodos heterogéneos aún hoy escasamente contrastados. Una investigación de tales características es a menudo austera y, pese a ello, también necesaria en estos tiempos de connivencia dogmática y de facilidades mediáticas.

Capítulo 1

Las revoluciones del trabajo

La Unión Soviética y Rusia en el movimiento mundial

Gorbachov y el cataclismo original

Las reformas de Gorbachov y la desaparición del partido único han posibilitado la realización de investigaciones dentro de las empresas rusas, aunque, eso sí, suscitando tal y como veremos no pocas sorpresas y malentendidos. El desmoronamiento del antiguo aparato político y económico soviético fue tan rápido y, a juicio de nuestros interlocutores, de tan gran alcance, que, en su opinión, resultaba refractario a cualquier tipo de análisis. Semejante catástrofe representaría un hecho primordial, un acontecimiento que debido precisamente a su carácter imprevisible e inconcebible portaría en sí mismo toda su significación. No podemos interpretarlo porque sirve de fundamento para la interpretación del resto de acontecimientos. Estaríamos pues ante un puro comienzo y, de ninguna manera, ante una conclusión.

Se trata de un sentimiento fácil de comprender. ¿Cuál fue, a simple vista, el punto de partida del movimiento de reforma que conduciría, a fin de cuentas, a la desaparición de la Unión Soviética? El momento en que Gorbachov proclamó que su gobierno no sólo iba a desvincularse de la guerra de Afganistán, sino a aprovechar la ocasión para revisar igualmente sus relaciones con todas las naciones del mundo, empezando por tratar de aproximarse a Occidente en lugar de enfrentarse a él.

Esto implicaba también, lógicamente, el fin del tiempo en el que cualquier nueva nación que se declarase mínimamente hostil al imperialismo podía aspirar a adquirir ciertos derechos sobre la riqueza soviética. Se acabaron los préstamos, las entregas de armamento y mercancías, las compras forzadas, la concesión de créditos a fondo perdido a Estados miserables de Asia, África y América, ¡Estados inestables convertidos en aliados tan poco fiables como costosos! Así pues, ¿qué es lo que entendieron muchos soviéticos del discurso de Gorbachov? Que su país, liberado de estas obligaciones y de las cargas militares que suponían, se desarrollaría, en lo sucesivo, libremente, reincorporándose por derecho propio al grupo de las naciones dominantes. En cuanto a los propios soviéticos, ciudadanos pobres de un país rico, olvidarían por fin las penurias y los racionamientos, pudiendo así disfrutar de su abundancia colectiva.

Conminado a disminuir sus gastos militares tanto como la ayuda que aportaba a otras naciones necesitadas, ¿qué pueblo no habría concluido que su riqueza nacional iba a incrementarse considerablemente? Ni las instituciones productivas del Estado soviético, ni su modo de dirección fueron directamente cuestionados durante aquellos acontecimientos. Sin duda dicho conjunto económico sufría de múltiples inercias e incoherencias, pero tales deficiencias no parecían imposibles de corregir ni, en modo alguno, tan graves. Después de todo, las naciones capitalistas sufrían sin pestañear por entonces una larga crisis, un estancamiento de la actividad y una notable insuficiencia en el empleo, que no parecían menos graves. La economía soviética había podido hasta entonces sostener una complicada política de enfrentamientos con Occidente y ahora, a fin de cuentas, no se le estaba pidiendo nada más que continuar funcionando en condiciones más favorables que las precedentes.

Sabemos lo que finalmente ocurrió, al igual que conocemos la desilusión e incomprensión que se instauró entre los actores de la economía soviética, víctimas de lo que veían como una terrible paradoja: que el aparato productivo, al que sólo se pretendía estimular, se paralizara y desmembrara durante el transcurso del proceso de reforma fue un resultado no previsto y, menos aún, deseado por nadie. El régimen soviético no fue debilitado por actos de repulsa, huelgas, reivindicaciones o revueltas, sino que se desplomó por sí mismo. Fue Gorbachov, y

el propio Partido, quienes afirmaron la incapacidad de este último para gobernar, desencadenando así un desarrollo de carácter irreversible. La revolución que destruyó a la Unión Soviética, si es que puede concebirse como tal revolución, no fue llevada a cabo por ninguna clase social que podamos identificar. Por otra parte, la jerarquía entre los grupos sociales que componían la Unión Soviética apenas se ha visto perturbada y, en lo esencial, las antiguas élites, en otro tiempo comunistas, aún siguen al timón.

Nada tiene pues de sorprendente que muchos soviéticos tuvieran la convicción de que, más allá de sus visibles y conocidas dificultades, la economía, supuestamente comunista, del viejo régimen sufriera de una malformación oculta, origen de su irremediable inferioridad. He aquí la razón por la que tantos analistas y críticos rusos han acogido con complacencia los más variados diagnósticos propuestos por expertos extranjeros con tal de que éstos nombraran de inmediato dicho mal original. ¿Totalitarismo? ¿Jacobinismo exacerbado? ¿Ultraje al liberalismo? ¿O puede que a Dios? ¿O se trataría quizá de la predestinación de Rusia, siempre a contratiempo del transcurrir de Europa: reforzando la servidumbre en el siglo XVIII mientras desaparecía en otros lugares, rechazando la democracia en el siglo XIX y, finalmente, prolongando durante el siglo XX una economía de guerra en un mundo desde hace mucho tiempo en paz? Únicamente las explicaciones más aventuradas parecían estar a la altura del inmenso enigma ruso. Sin embargo, si las analizamos más a fondo veremos que detrás de cada una de estas tesis no hay nada más que las evidencias factuales de una historia leída retrospectivamente, cuando no las propias tautologías del mercado.

Un mercado extraño

Los responsables de las empresas, los trabajadores, los sindicalistas, los universitarios, todos trataban amigable e infructuosamente de comprender las razones de mi obstinación. ¿Para qué hacer investigación sociológica en las empresas si en ellas no encontraríamos más que los

elementos de una antigua organización productiva cuya ineficacia había quedado ya patente? Por otro lado, todo el mundo conocía los remedios adecuados para afrontar la crisis rusa. ¿Cuáles? Incrementar la implicación personal del trabajador, motivarlo, fomentar la competencia con sus camaradas, recompensar a los mejores. En opinión de mis interlocutores, todas esas medidas desembocarían necesariamente en la instauración de un mercado de trabajo, pero un mercado de tales características que, a mi entender, se acompañaría de no pocos efectos sorprendentes.

El mercado, tal y como se me argumentaba, debería proteger el empleo de las personas cualificadas y estar en condiciones, por tanto, de remunerar sus competencias, cosa que no ocurría en la empresa comunista, donde el establecimiento de las jerarquías y el desarrollo de las carreras profesionales se veían perturbados por el intervencionismo del Partido. El mercado serviría pues para atar con firmeza al trabajador a su propio empleo, mientras que, hasta hacía poco, podía ser desplazado a voluntad de los cuadros. El mercado incrementaría la estimulación y la responsabilidad del trabajador, algo en lo que la antigua planificación siempre había fracasado.

Sin embargo, tales esperanzas depositadas en el mercado generaban, precisamente, no pocas dudas. ¿A qué mercado se estaba haciendo referencia? Sin duda a uno muy diferente del que conocemos en Occidente, donde es el propio mercado quien induce la variabilidad de los estatus, la inseguridad en el empleo, así como a la polivalencia o, mejor dicho, a la poliactividad. Resulta evidente que mis interlocutores no veían en el mercado más que una práctica susceptible de acelerar y mejorar el funcionamiento de las instituciones productivas tradicionales y no un proceso que las pusiera a prueba; un medio de activación económica y no un mecanismo organizador. Para ellos se trababa, simplemente, de regular el juego de los procedimientos de promoción y asignación de los trabajadores al empleo utilizados en la antigua planificación, un juego cuya aplicación no se llevó nunca a cabo sin dificultades y sin transgredir, de hecho, su propia declaración de principios.

Este error nace probablemente de las confusiones teóricas ligadas a la noción de mercado, así como de la tradicional oposición establecida entre lo que se denomina la economía administrada y lo que se considera

que es una economía libre (véase el capítulo 3). La planificación soviética abarcaba una compleja composición de autonomías enfrentadas entre sí, de intercambios indirectos, de arbitrajes móviles y de directivas revisables en mayor o menor grado. En otras palabras: dicha planificación contenía mecanismos de mercado y se llevaba a cabo a través de ellos. Era sin duda a estos mercados internos de la economía administrada, mercados portadores de objetivos fijados centralmente (*Gosplan*),¹ a los que se referían mis interlocutores. Así pues, creían que, una vez liberados de toda tutela administrativa, los procesos que gobernaban el empleo alcanzarían su equilibrio, garantizando la correspondencia rigurosa entre competencias, formaciones, estatus y retribuciones.

Entre los potenciales beneficios de la renovación económica, los cuadros, al igual que los propios sociólogos, ponían el énfasis en la motivación efectiva de los trabajadores. Y es que, en efecto, el equipo de trabajo —la «brigada»— conserva, como veremos, un papel fundamental en la organización del trabajo y en el reparto de las tareas. Aquí, una vez más, nuestros interlocutores esperaban adaptar el antiguo sistema de producción más que transformarlo. Para modificar y racionalizar la manera de producir creían necesario, en primer lugar, estimular al productor. Creían aplicar así el principio de la responsabilidad individual que, según sus nuevos teóricos (reproduciendo a nuestros más ingenuos neoclásicos) se encontraba en el fundamento mismo de las relaciones de mercado.

Sin embargo, tenemos razones para pensar que la instauración de una economía llamada liberal exigiría algo más que la simple aceleración de los ritmos y los procedimientos del trabajo individual. Obligaría, sin duda, a la economía rusa a recomponer el conjunto de sus instituciones, a redistribuir las operaciones industriales entre las empresas, a flexibilizar las formas de empleo mediante las cuales los capitales movilizan y miden las fuerzas de trabajo. El poder político ruso se ha mostrado hasta la fecha incapaz —si no temeroso— de concebir esta considerable transformación de las funciones de la empresa y la remuneración, de los estatus y las relaciones de trabajo, de las

¹ El *Gosplan* era el Comité Estatal de Planificación, organismo responsable de la planificación económica en la antigua Unión Soviética. [N. de los E.]

regulaciones salariales. En efecto, tomar cartas en el asunto supondría afrontar decisiones, entre otros enormes problemas, sobre el estatus de la propiedad y las relaciones de la economía rusa con el mercado mundial. La agitación superficial de la política, el cambio de los modos de vida, las incesantes modificaciones de las legislaciones, disimulan y señalan, simultáneamente, esta enorme inercia.

La situación obrera

Aunque incompletos, obtenidos con la incomprensión de nuestros interlocutores y marcados por la inestabilidad de las organizaciones estudiadas, los resultados de nuestras investigaciones, así como los de otros observadores a los que nos referiremos, contribuyen a aclarar un poco el caos y las contradicciones de la reforma rusa. Permiten igualmente discernir mejor cuál era la situación real de los trabajadores en el antiguo régimen comunista, donde el poder no pretendía ejercerse sino en nombre de la clase obrera.

Sobre este punto, es fundamental tomar precauciones contra las simplificaciones habituales. A menudo suponemos que, en principio, la actitud y comportamiento social de los trabajadores no se encuentran vinculados a la situación de trabajo misma, sino al nivel de vida específico que ésta induce. La organización del trabajo, se dice, no puede suscitar reacciones verdaderamente pertinentes sino únicamente secuelas afectivas, derivaciones o interferencias pasivas: tal organización no es, en efecto, más que la conformación de necesidades económicas y técnicas superiores a cualquier elección colectiva, necesidades que por consiguiente no podemos combatir racionalmente.

Tal es al menos el análisis que proponen los empleadores y, tras ellos, algunos sociólogos. Así pues, no tendríamos más que precisar los niveles de vida y suponer, a partir de ellos, los grados de satisfacción del trabajador, considerado como consumidor. Si constituyéramos una escala de los consumos ofertados a los ciudadanos en diferentes países, ésta nos ordenaría inmediatamente los grados de adhesión a los

diferentes sistemas económicos nacionales. El capitalismo sería así declarado como el régimen preferido de los asalariados, ya que les asegura, al menos en ciertos países y bajo determinadas circunstancias, un bienestar superior al que disfrutaban en el socialismo soviético. Comprenderíamos entonces, sin demasiado esfuerzo, el derrumbe de este último sistema.

Semejante argumentación resulta a todas luces aproximativa y superficial. No se trata, claro está, de que los datos relativos al consumo no tengan ninguna importancia: muchas de las reacciones colectivas constatadas en la Unión Soviética se explican mejor sabiendo que, en dicho país, los trabajadores no pudieron tener acceso a tantos utensilios de consumo doméstico, viviendas y coches como sus homólogos occidentales, aunque sí a más que los del Tercer Mundo. No obstante, las frustraciones, esperanzas e iras de los asalariados soviéticos no pueden comprenderse plenamente salvo si las restituimos en la red de relaciones sociales en la que se conformaron tales sentimientos. Sería pues necesario hacer inventario del desarrollo de los diferentes grupos sociales, del movimiento de conjunto de la sociedad (diferenciación, promoción, regresión, igualación) y, en definitiva, de la capacidad abierta a cada cual para influir, individual o colectivamente, sobre su propia suerte.

Describir y evaluar diferentes políticas económicas a partir de sus resultados en términos de consumo (resultados medidos, por otra parte, en un momento preciso) constituye una práctica que no tiene demasiado sentido, aunque resulte muy usual. Con este método no explicaremos siquiera las reacciones más inmediatas de los individuos. Se diga lo que se diga, la Unión Soviética no desapareció únicamente porque ofreciese a sus ciudadanos menos bienes mercantiles que otros sistemas, no pudiendo así garantizar el alivio de sus necesidades. Por otro lado, lo que por regla general habría que buscar detrás de los episodios de la historia social no son acumulaciones o sumas de opiniones, sino dinámicas de acción. Sin duda los trabajadores soviéticos estaban hartos de las penurias y racionamientos que padecían. No obstante, buscaban atenuarlos, esquivarlos o combatirlos al mismo tiempo que la pobreza de los salarios y la desigualdad de los estatus. Actuando de este modo, entorpecían, más o menos gravemente, el ritmo y la forma de la industrialización en curso, las elecciones del planificador y

la política de integración con las naciones dominadas, todo ello hasta casi romper, sin darse cuenta, una coherencia invisible. El análisis de la situación del trabajador conduce siempre al de las relaciones fundamentales que subyacen al sistema social.

¿Es posible hacer la historia de la Unión Soviética?

32

La explicación de cualquier acontecimiento histórico implica tener en cuenta, siquiera condicionalmente, el periodo, las condiciones, aquello que llamamos las circunstancias, por un lado; y las necesidades admitidas como estructurales, por el otro. Se trata de una distinción que evidentemente resulta peligrosa. Por ejemplo, ¿cómo describir la organización básica del sistema soviético, es decir, la disposición de las relaciones mediante las cuales los diferentes grupos sociales se aseguran y disputan estatus, remuneraciones y garantías, sin recurrir permanentemente a la historia soviética? No obstante, dicha historia es, a su vez y al menos desde cierto punto de vista, la historia de una organización social que se forma, se completa, se adapta y, finalmente, languidece. No podemos a este respecto quedarnos satisfechos ni con una simple crónica, ni con una teoría abstracta del socialismo.

Muchas doctrinas actualmente en boga se olvidan de la temporalidad, del desarrollo, de la construcción del «régimen comunista» y de su debate con el resto del mundo. Explican fácilmente la desaparición de la Unión Soviética mostrando los desequilibrios fundamentales de su organización. Pero entonces, ¿cómo explicar que semejante organización haya podido mantenerse durante setenta años, sobrevivir a una guerra desoladora (la Segunda Guerra Mundial) y suscitar inquietud en el resto de potencias del planeta?

Si queremos analizar rigurosamente esta historia en su conjunto debemos aceptar la necesidad de distinguir, al menos en un primer momento, los mecanismos fundamentales de la producción soviética y, en un segundo momento, las condiciones en las cuales dichos mecanismos podían funcionar eficazmente, condiciones que se modificarían

según sus propios ritmos. Únicamente bajo esta hipótesis los resultados del sistema en un momento dado pueden ser interpretados como índices significativos de su desarrollo.

Se trata, por otro lado, de un método que los analistas adoptan con total naturalidad cuando se trata del capitalismo clásico. A nadie se le ocurriría confundir la descripción de la arquitectura y del dinamismo del liberalismo con las realizaciones del mismo que muestra tal o cual nación en determinado periodo. El capitalismo no es más que el esquema abstracto de la situación precisa de Inglaterra en el siglo XIX, o de la India o el Egipto actuales o, incluso, de Estados Unidos. Para juzgar los resultados de un país determinado, la teoría tomará en cuenta los recursos de que dispone, las dimensiones de sus sectores residuales (como, por ejemplo, la agricultura) o la hostilidad de sus vecinos. Se prestará atención al peso impuesto por el pasado, a los movimientos demográficos, a las dominaciones sufridas. ¿Por qué establecer tales distinciones que fundamentan la posibilidad de una historia? Precisamente porque la mayor parte de los autores aceptan sin ningún género de dudas que el capitalismo forma parte de la historia, que ha nacido naturalmente en ella y que en ella se desarrolla por completo.

Por el contrario, el socialismo parece ajeno a esa misma historia. No irrumpe en ella sino para interrumpir su curso e inaugurar una lógica completamente diferente. En consecuencia, no habría aquí lugar para distinguir la coherencia relativa del sistema de las condiciones en las que éste se realiza, ni siquiera para presuponer fases en su desarrollo. Todo cuanto le ha ocurrido a la Unión Soviética habría sido igualmente necesario, afectando a su propia esencia. Suponiendo la opción socialista como escogida voluntariamente, toda la organización de la nación, así como los acontecimientos que en ella tuvieron lugar, remitirían por completo a esa arbitrariedad inicial que habría interrumpido el encadenamiento de las necesidades.

Esta disimetría fundamental instaurada entre el Este y el Oeste se expresa de múltiples formas, pudiendo resultar instructivo dar cuenta de ellas. El imperialismo soviético era natural, el de Europa resultado de un impulso civilizador, si bien es cierto que empañado por equivocaciones políticas. Las iniciativas y agresiones de Occidente eran preventivas y buscaban anticiparse a las rusas, únicos agresores reales en

definitiva. Las dificultades de la industria soviética, la pobreza del campo, la debilidad de los salarios, todos esos rasgos servirían, al igual que la tutela ejercida sobre intelectuales y artistas, de testimonio contra el régimen fueran cuales fueran las circunstancias.

No se trata aquí, obviamente, de arbitrar lo más justamente posible entre las políticas estatales del Este o del Oeste, políticas en las que cada una de las partes hacía responsable al otro de su antagonismo. No podemos evaluar los innumerables sufrimientos y comparar, por ejemplo, el terror del *Gulag* con las masacres coloniales. Lo que se está cuestionando es la oposición teórica entre voluntad y necesidad en los acontecimientos humanos que utilizan estas argumentaciones, oposición que es importante refutar. Se diga lo que se diga, el socialismo es tan producto de la historia colectiva como el capitalismo. Esto se aplica en primer lugar, evidentemente, a la Unión Soviética, que llevó a cabo una versión embrionaria y estatista de eso que podríamos llamar, sin duda de manera demasiado vaga, un «modelo socialista». Como veremos a lo largo de las investigaciones efectuadas en las empresas rusas, las formas de trabajo industrial allí presentes demuestran no tanto la impronta de una toma de posición ideológica o, incluso, de un modo de dirección autoritario, como los efectos de una mecanización precipitada. A fin de cuentas, la Unión Soviética no surgió de una decisión arbitraria de los bolcheviques, sino que se constituyó en el transcurso de la historia mundial. Su desarrollo, hasta su desaparición final, presenta exactamente la misma mezcla de determinismo y libertad que la de cualquier otra nación.

Una revolución en Europa

El transcurso de la historia soviética manifiesta y desarrolla la paradoja de su origen: Lenin toma el poder en Petrogrado en nombre de la clase obrera, pero ¿de qué clase obrera? En Rusia esta clase era ínfima y se encontraba perdida en medio de un inmenso campesinado del que era difícil diferenciarla. Es evidente que los bolcheviques gobernaban en

nombre de una clase cuyos integrantes se encontraban mayoritariamente más allá de sus fronteras. Así, su golpe de Estado no tenía sentido más que si suponía el comienzo de una revolución europea.

¿Acaso no reside precisamente aquí la evidencia de su ceguera ideológica? Estos revolucionarios tomaron el poder en Rusia ¡pero su proyecto no apuntaba a dicha nación en sí misma! Es necesario, sin embargo, elaborar un examen más a fondo de la cuestión. En aquellos tiempos de guerra, Europa no constituía para Rusia una cuestión secundaria. Europa se encontraba representada en el país tanto por capitales, intereses y agregados militares franceses e ingleses, por un lado, como por las tropas alemanas que avanzaban sin encontrar demasiada resistencia hacia Petrogrado, por otro. La más urgente de las decisiones a tomar era, precisamente, aquella encaminada a fijar la posición de Rusia en Europa. ¿Había que continuar la guerra y dejarse invadir, como exigían Francia y Gran Bretaña? Pero, ¿era acaso posible? Lenin toma el poder para zanjar esta cuestión que Kerensky ni siquiera se atrevía a abordar. Semejante acción entrañó, evidentemente, la ruptura de las alianzas y la oposición al orden mundial capitalista. En semejantes circunstancias, decretar la paz requería, sin duda, de un socialista revolucionario.

Es verdad que los bolcheviques condenaron así a su país, sin pretenderlo, a un largo aislamiento. En efecto, la revolución alemana no se produjo, o al menos no de la forma que el gobierno soviético esperaba. Sin embargo, y a fin de cuentas, los bolcheviques ¿se habían mostrado en el curso de estos acontecimientos más soñadores, más ideólogos, que los hombres de Estado occidentales que creyeron que una Alemania debilitada y cercada por nuevas naciones creadas para tal fin nunca volvería a suponer una amenaza para sus vecinos?

La Rusia soviética así instituida se vio en la necesidad de formar a la clase obrera de la que se reclamaba, imponiéndose a sí misma el modelo de desarrollo descubierto por el resto de las naciones europeas. La reforma agraria de los bolcheviques —como ocurrió en otros lugares— dio tierra a aquéllos que la cultivaban, conformando así una inmensa clase campesina condenada —al igual que había sucedido también en otros lugares— a contraer su número bajo el efecto de la mecanización y la competencia. Sin embargo, la industrialización,

motor de ese desarrollo, se efectuó a marchas forzadas y bajo el impulso directo del Estado. A diferencia de lo ocurrido en otros lugares, la transferencia de personas y capitales del campo hacia las fábricas se realizó no tanto por la simple desigualdad de los intercambios, como a través de la imposición administrativa, cuando no mediante la violencia directa. Toda la historia del régimen comunista ha sido la historia de un Estado que ha reglamentado y organizado el éxodo rural. Dicha historia se detuvo cuando la composición profesional de la población rusa llegó a ser idéntica a la de otras naciones desarrolladas.

El así aislado Estado soviético se veía desgarrado entre la necesidad de consolidarse mediante su transformación en un sistema mundial y la imposibilidad de lograrlo. El régimen no podía sobrevivir más que disputándole al capitalismo occidental el control de los intercambios en todo el planeta. Sin embargo, la argolla estatal que atenazaba a la Unión Soviética no le permitió siquiera establecer intercambios continuados con Estados vecinos proclamados también socialistas y, además, política y militarmente subordinados. Entre los países comunistas de la Europa del Este, en efecto, los precios utilizados en los intercambios eran indexados en relación a los precios existentes en el mercado mundial y las cuentas financieras referidas a la moneda de dicho mercado: el dólar norteamericano.

Marx nuevamente, pero de otra manera

¿Cómo podemos caracterizar entonces al sistema soviético, un sistema cuyas contradicciones terminarían finalmente con él?

Está claro que los datos obtenidos durante el transcurso de nuestras investigaciones no nos permiten zanjar definitivamente esta cuestión. Por otro lado ¿debemos plantearla en estos términos? El aparato de producción y de intercambio instituido en la Unión Soviética ¿constituyó alguna vez un sistema? ¿Acaso no habría que ver en él más bien la realización de una política económica en la que convendría distinguir múltiples niveles de coherencia superpuestos: las empresas, los

diferentes mercados administrados, el impulso estatal? Problemas sin duda difíciles, pero esenciales, cuya relevancia dista mucho de resultar retrospectiva. En nuestras naciones occidentales organizadas en gran medida por los Estados (si bien Estados rivales que se obligan mutuamente a moderar su influencia) volveremos a encontrarnos fácilmente con muchos de los rasgos de esta forma de sociedad, aunque es cierto que de manera incompleta.

Contentémonos aquí con algunas breves observaciones. El sistema soviético, si aceptamos denominar así al conjunto de conexiones, implicaciones e incompatibilidades que se han podido confirmar a través de la historia de la Unión, podría ser descrito desde múltiples puntos de vista. La perspectiva que abre el estudio del trabajo no pretende sino identificar constantes y determinaciones de más largo alcance que otras. No lo logra, sin embargo, más que condicionalmente, abandonando las determinaciones más inmediatas. Las interpretaciones políticas, por ejemplo, resultan aparentemente más inteligibles y bastante más potentes. ¿No presenta la Unión Soviética todos los rasgos de un autoritarismo sin límites? ¿Acaso podemos ver en su desarrollo otra cosa que los continuos desbordamientos de un Estado que no respeta ya ninguna autonomía que no sea la suya? Armados con este principio se descifrarían sin dificultad muchas peripecias y cambios políticos. No obstante, cabe pensar que si esta versión de la historia resulta tan convincente es debido, de hecho, a su carácter fundamentalmente tautológico. Describimos dos veces los excesos del Estado: la primera como un hecho, la segunda como una explicación.

Por otra parte, uno de los primeros resultados obtenidos por las investigaciones efectuadas en las empresas rusas que acababan de salir del comunismo es que el trabajo no se realizaba en ellas mediante prescripciones y órdenes precisas. La supuesta omnipotencia del Estado soviético parece, en este caso, atemperarse o, al menos, no puede materializarse sin recurrir a rodeos y artimañas con respecto a las espontaneidades locales.

Así, el ámbito de la producción no está completamente —o directamente— subordinado al poder político. ¿No habrá entonces que volver sobre las hipótesis tradicionales según las cuales el sistema soviético representa la deformación, como consecuencia de las arbitrariedades

estatales, de una economía natural (aquella descrita en los tratados neoclásicos)? Supongamos, por el contrario, que el conjunto de la producción y los intercambios realizados a lo largo de la historia de la Unión Soviética hubiera presentado una cierta coherencia orgánica, evidentemente parcial y limitada: ¿cómo hacer que emerja y cómo interpretar dicha coherencia? ¿Por medio de qué método?

Los gobiernos soviéticos y sus ideólogos hacían referencia, por su parte, a la obra de Marx, pretendiendo estar aplicando, punto por punto, los esquemas de desarrollo descritos en ella, o bien haber abolido de golpe, por decreto de Estado, la ley del valor, jactándose de haber superado las constricciones que aparentemente paralizaban al capitalismo. Está claro que habrá que aplicar un método completamente diferente a éste. Las formulaciones de Marx no pueden ser utilizadas actualmente de forma literal. No obstante, lo que sí podría aún inspirarnos (evidentemente, por nuestra cuenta y riesgo) es su manera general de proceder.

Ensayemos una interpretación, obviamente aproximada y resumida. Marx, en *El Capital*, describe un conjunto económico abstracto, caracterizado como capitalista, a partir de dos mecanismos fundamentales. Dichos mecanismos no entran en juego de forma sucesiva, ni se activan por medio de comportamientos específicos, sino a través de una multitud de iniciativas. No podemos, por consiguiente, oponer un mecanismo a otro, tal y como determinados teóricos han considerado necesario hacer. Estos dos mecanismos definen el conjunto de los dinamos globales de la producción y el intercambio capitalistas en el transcurso de los cuales se afirman cotidianamente las conductas de los actores individuales y colectivos.

Se trata, al mismo tiempo, de movimientos de bienes y de relaciones colectivas. En el primer mecanismo, los asalariados se enfrentan a quienes están en condiciones de asalariarles de cara a fijar la parte del producto que volverá al capital y la que corresponderá al trabajo. Así se determina lo que los marxistas han denominado tradicionalmente como la *tasa de explotación*, término que se refiere tanto a la valorización de la capacidad de trabajo, como a la opresión del trabajador. ¿Podemos prescindir de esta noción un tanto abstracta a fin de cuentas? Sí, sin duda. Bastaría con admitir, como hacen ciertas escuelas de

economistas, que cada una de las partes, trabajador y capitalista, recibe exactamente lo que se le debe, tal y como ha sido asignado de antemano por los mercados. No habría entonces ningún debate, ningún conflicto y ninguna negociación real entre los agentes económicos. Su encuentro no sería más que una escenificación carente de efecto social alguno. Todo lo más, los agentes podrían confirmar conjuntamente los índices que rigen sus intercambios: la tasa media de salario, por un lado, y la de beneficio, por otro. La distribución del producto colectivo entre los circuitos del consumo y del capital sería, en consecuencia, un resultado y no un reparto o una relación de fuerzas. Como podemos ver, es la coherencia misma de lo social y de su movimiento de conjunto lo que escapa definitivamente a un análisis semejante basado en el rechazo a admitir la noción de relación.

El segundo mecanismo que puede probablemente describirse a partir de Marx, asocia y opone a los capitalistas entre sí. Con dicho mecanismo Marx interpreta la solidaridad conflictiva que organiza a la clase de los capitalistas, al mismo tiempo que su oposición con la clase de los asalariados. Mediante el juego de los precios, de las tasas salariales y de las transferencias de capital, los empresarios se disputan y redistribuyen el beneficio recogido por cada uno de ellos. El capitalismo, considerado en su armazón abstracto es, por definición, un sistema económico donde los incrementos de productividad obtenidos por uno de los operadores son repartidos con mayor o menor rapidez entre todos los demás, alimentando así el desarrollo de conjunto. Esta determinación es estricta, aún cuando se haga efectiva en la historia cotidiana de las naciones por múltiples vías. Por ejemplo, los enormes progresos efectuados por la agricultura en todos los países industriales han beneficiado, a fin de cuentas, al resto de los sectores de la economía. De estas observaciones se deduce que, si bien nuestro sistema liberal se encuentra completamente organizado por procesos de competencia, la competencia fundamental, que implica también una solidaridad, es aquella que opone a los capitales entre sí a la búsqueda del mayor beneficio en los diferentes mercados.

Un esquema interpretativo como éste no puede, obviamente, aspirar nada más que a fijar las relaciones generales entre roles que no tienen por qué ser desempeñados necesariamente por grupos identificables. La clase de los asalariados representa hoy múltiples convergencias

entre personas, interdependencias, mutualidades e indudables desacuerdos que no se manifiestan más que a través de agrupaciones inestables. El colectivo supuesto de los capitalistas escapa él también a la observación inmediata: la formación de capital y su reproducción se efectúa en nuestra sociedad en el seno de instituciones bancarias o de administraciones, más que por la acción de capitalistas individualizados.

40

Este esquema explicativo es posible que permita esbozar, sin embargo, aunque sea a grandes rasgos, el nudo de las relaciones que caracteriza a la economía soviética. El capital formado en las empresas es retirado y repartido por el centro, de modo que la determinación de las tasas de salarios y de beneficios se confunden básicamente con el reparto de recursos entre las diferentes ramas de la industria, unas produciendo bienes salariales, otras bienes de producción. Se sigue de ello que la redistribución de la riqueza no se efectúa principalmente vía el juego de los precios en los mercados, sino por la lucha directa de las empresas entre sí. En esta lucha los trabajadores toman partido al igual que las direcciones, hasta enfrentarse unos a otros en calidad de miembros de diferentes empresas. La rivalidad de las empresas —desviada, utilizada y multiplicada por las regiones y ministerios que las agrupan— se desarrolla de un extremo al otro del sistema soviético, no regulándose más que durante un tiempo por medio de la conclusión de un plan.

En esta relación primordial por la cual las empresas se disputan los capitales y los fondos salariales distribuidos por la planificación, tienden a conjugarse los dos mecanismos constitutivos del capitalismo. En la economía soviética, por consiguiente, los agentes económicos claramente más relevantes, y casi exclusivos, son las empresas y el Estado. Tanto el consumo individual como la producción, los servicios sociales como la formación, se fijan fundamentalmente en el espacio así definido. Los trabajadores no tienen estatus y poder más que por su pertenencia a una empresa determinada. El pretendido derecho al trabajo ha terminado reemplazando, de hecho, al derecho del trabajo.

Un mundo revolucionado

El sistema soviético, con su carácter limitado y conflictivo ¿constituía, no obstante, una forma de socialismo? Sí, sin duda, si el socialismo consiste, como se ha supuesto siempre, en la sustitución de las constricciones impuestas por la formación y renovación del capital por reglas concertadas y revisables. Sin embargo, en el régimen comunista soviético, el capital todavía se constituía, al igual que ocurría en el antiguo capitalismo, en el transcurso de intercambios mercantiles. Es por eso que el Estado no podía actuar sobre dicha constitución de capital más que regulándola rigurosamente sin abolir, no obstante, las relaciones de mercado.

Por una paradoja que no es más que aparente, el socialismo soviético ha preservado mejor que su antagonista liberal los tradicionales agentes de la economía de mercado: la empresa y el Estado. Durante este tiempo, el capitalismo, si es que aún persiste, continuaba engendrando en el resto del mundo estructuras imprevistas. La crisis de la empresa y del salariado tradicionales, que entrañó igualmente la crisis de la regulación estatal que se ejercía vía estas dos instituciones, contribuyó sin duda a la desaparición de la Unión Soviética. Por el contrario, esa misma crisis ha hecho emerger, en aquello que llamamos el mercado mundial, configuraciones inéditas y prometedoras de operadores, conflictos y coordinaciones. Es en el Oeste o, mejor dicho, en el planeta entero, donde el socialismo se inventa y se impone desde hace mucho tiempo.

Es verdad que esta gestación se efectúa bajo formas inesperadas y dolorosas, legislaciones contradictorias e, incluso, enfrentamientos sobre el escenario mundial entre sistemas nacionales semi-estatalizados. En los intercambios planetarios, la asociación de fuerzas de trabajo e instrumentos de producción no tiene ya lugar en el seno de empresas duraderas, sino en un almacén móvil de operaciones y servicios. Lo que actualmente se denomina, de forma tan confusa, flexibilidad del trabajo no hace referencia únicamente a las nuevas constricciones que las empresas tradicionales hacen soportar a sus miembros, sino también a las amenazas que pesan sobre dichas empresas. En un

primer momento se ha tratado, por supuesto, de debilitar las normas y garantías que protegían al asalariado, subordinando los ritmos de su vida a las duraciones y ciclos del empleo, tal y como éstos son fijados por la dirección de las empresas. Con el pretexto, apologético, de favorecer la flexibilidad y la adaptación –cualidades eminentemente preferibles a la rutina– existe todo un esfuerzo por beneficiarse de la debilidad actual de las organizaciones obreras, pretendiendo retirarles todos sus medios de intervención en materia de reglamentación del trabajo.

42

Sin embargo, resultará cada vez más evidente que esta misma evolución ejercerá también su violencia sobre los empresarios, obligándoles a transformar de arriba abajo la ordenación interna de las empresas, así como las relaciones existentes entre ellas, erosionando, en definitiva, su poder tradicional. Si no quiere desaparecer, cada empresa estará obligada en todo momento a justificar y redefinir su fórmula económica, su organización y la función que pretende ejercer en el conjunto del sistema productivo. La supresión de las normas y estatus que reglaban la actividad de los trabajadores facilita, sin duda, la iniciativa y, en ocasiones, la arbitrariedad, de cada equipo directivo particular, pero vuelve inoperante la gestión colectiva que la clase de los empresarios ejercía hasta el momento sobre el desarrollo general y la composición de la clase asalariada.

Grandes transformaciones se anuncian pues ante nuestros ojos. Hoy por hoy, las técnicas e instituciones de la reproducción material se emancipan de las de la producción, el uso se libera de la propiedad, la prestación de trabajo de la pertenencia a una empresa. Los objetos producidos no son ya tanto mercancías discretas, cristalizando en un coste de producción calculable, como impulsos, informaciones, conocimientos no evaluables circulando en el seno de redes articuladas de un extremo al otro del planeta. Estas redes son mantenidas, desarrolladas, conectadas y disputadas por empresas, asociaciones de usuarios, sindicatos, administraciones, regiones y naciones. De un extremo a otro del universo se enfrentan proyectos divergentes en sus objetivos, alcances y duraciones, rivalizando o coordinando inversiones heterogéneas, afirmándose regulaciones transitorias que ordenan, temporalmente, esas relaciones múltiples. Desde hace tiempo en este nuevo conjunto, las instituciones, los agentes, los ritmos del mercado tradicional no desempeñan ya más que un papel subalterno.

Esta programación, a la vez caótica y fecunda, creadora infatigable de nuevas formas, se ha revelado bastante más eficaz que la planificación soviética. Si la Unión Soviética ha desaparecido no es por haber abolido los intercambios libres sino, más bien al contrario, por haber preservado en su administración las más antiguas instituciones mercantiles.

Capítulo 2

Tres empresas de la Rusia actual

El encuentro con los sociólogos rusos

La sociología en la Unión Soviética y los envites de la reforma

Las investigaciones, de las que aquí vamos a presentar algunos resultados, fueron llevadas a cabo entre 1992 y 1995 en tres empresas de Rostov del Don, ciudad situada en el sur de Rusia. Las investigaciones se efectuaron a petición y con la ayuda de un grupo de investigadores del Instituto de Economía Nacional de esa ciudad. Economistas, psicólogos, metodólogos o técnicos de formación, estos investigadores, agrupados en un Laboratorio de Investigaciones Interdisciplinarias, se habían convertido además en sociólogos con el objetivo de acompañar los cambios emprendidos por Gorbachov y de extenderlos a las empresas.

En la antigua Unión Soviética, en efecto, la sociología era una ciencia reciente, nacida, precisamente, para negociar y concebir las reformas económicas.¹ En Occidente, dicha disciplina, provista de métodos diferentes y repartida entre numerosas teorías, encuentra con dificultad su lugar en el debate social. La sociología soviética, por el contrario, se fijó una función precisa que determinaría de manera rigurosa sus técnicas y objetivos. Su papel consistía en hacer admitir que el propio funcionamiento de las instituciones soviéticas había provocado discordancias de intereses de carácter

¹ Hemos podido seguir esta evolución gracias, por ejemplo, a Jean Marie Chauvier (1988).

duradero dentro del pueblo. Detrás de la variedad de opiniones y comportamientos existentes era necesario aprender a ver y reconocer grupos característicos que, para cumplir sus funciones sociales y reproducirse, debían satisfacer necesidades específicas.

Tales fenómenos, imprevistos por los economistas, no podían ser menospreciados sin provocar daños, incoherencias e, incluso, bloqueos. La planificación ¿podía resultar eficaz sin diversificar las producciones de la Unión de cara a responder a la heterogeneidad de las exigencias y deseos? ¿Acaso no era éste el problema del que adolecía la economía soviética, una economía edificada sobre una doctrina de las necesidades sociales —elaborada en los primeros tiempos de la revolución— que se había vuelto caduca? Resultaba conveniente pues introducir, dentro de la programación estatal, mecanismos experimentales susceptibles de absorber las incertidumbres y de ajustarse a los múltiples movimientos de una sociedad cada vez más compleja y diversa. El investigador empirista sugería un diagnóstico que no cuestionaba la organización del Plan, sino únicamente la información de que disponía, proponiendo un remedio en el que él mismo actuaría como el primer operador. Se podían introducir procedimientos de mercado en la economía sin tener que renunciar por ello a su dirección centralizada.

La sociología se encontraba así, desde el principio, desempeñando un doble papel, crítico e institucional al mismo tiempo, que la convertiría, en tiempos de Gorbachov, en la doctrina misma de la reforma. Había llegado el momento, según dicha disciplina, de constatar la existencia de grupos sociales heterogéneos que se habían ido formando en el transcurso de la historia revolucionaria y que había que dotar de una forma legal.

Dicho de otro modo, había llegado el momento de reconocer que la historia revolucionaria había concluido. Disfrazados de «teóricos», opuestos a los «empiristas», esto era al menos lo que enfatizaban los defensores de las tesis tradicionales. Es evidente que resulta fácil confirmar que, en la Unión Soviética de Breznev, las clases dominantes presentaban necesidades superiores que el resto de categorías sociales, en lo que respecta a bienes culturales y técnicos, de tiempo de estudio, de escuelas para sus hijos, etc. Pero, ¿debemos contentarnos con constatar el hecho y registrarlo para la dirección económica? Sería tanto

como reconocer abiertamente que el antiguo mecanismo social que trastocaba sin cesar las situaciones adquiridas debiera, en lo sucesivo, detenerse. El empirismo, en definitiva, consiste en fijar las jerarquías del momento conforme a los deseos de los privilegiados.

En los análisis de los sociólogos podemos ver que se adivinan ya todos los equívocos de las reformas posteriores, aquéllos que transformaron los modos de dirección política pero preservaron las élites y perpetuaron el orden general de la sociedad rusa. Es necesario, sin embargo, dirán los investigadores, acabar con los círculos viciosos que paralizan la economía. Así, a fin de incrementar la mecanización del trabajo y su eficacia, se privilegió, por ejemplo, el sector de los bienes de producción. Ahora bien, este principio conducía a una restricción de la gama de consumos ofertados a los asalariados, debilitando sus estímulos para trabajar y, por consiguiente, obstaculizando a fin de cuentas la producción. La regla de no fabricar más que bienes accesibles a todos impide retribuir como es conveniente (mediante productos superiores) a los trabajadores más cualificados y responsables. Ya es hora de zanjar el problema fundamental de la motivación de los asalariados, proclaman los reformadores, un problema jamás resuelto a lo largo de la historia soviética y que, en estos tiempos en los que se afirman competencias múltiples y las necesidades se diversifican, se vuelve más virulento que nunca.

Este problema de la motivación del trabajador lo veremos reaparecer a lo largo de todas nuestras investigaciones y debates. En el lenguaje de los sociólogos y de los responsables industriales rusos, constituye la base de lo que denominan «la organización del trabajo». Conviene, no obstante, ser prudentes dado que este término representa para ellos algo diferente a lo que significa para nosotros. En Occidente, el empresario escoge a los trabajadores que le son útiles y los asigna al dispositivo que él ha concebido. Estos trabajadores son identificados y evaluados por diferentes características (por ejemplo la carrera efectuada, el diploma obtenido) y ven reconocidas competencias más o menos específicas. La cualificación concedida al trabajador obliga al empresario a remunerarle a una tasa determinada, pero también le autoriza a despedirle a su antojo.

La motivación del trabajador occidental se confunde así con su necesidad de ocupar el puesto de trabajo propuesto. Todo empleador es, sin duda, consciente de que sus prescripciones no pueden ser completamente

explícitas y de que las composiciones materiales ligadas al puesto tampoco resultan del todo apremiantes. Así, se esfuerza por obtener la buena voluntad e, incluso, la participación del asalariado en la definición de su tarea. Pero no querrá por ello incitar a sus trabajadores a acelerar sus ritmos de trabajo o a que multipliquen sus iniciativas. En efecto, en los talleres de máquinas individuales, la mayor parte de las operaciones se encuentran combinadas y medidas las unas en relación con las otras dentro de una organización de conjunto. Toda modificación local perturbaría sus proporciones. Las medidas dirigidas a incrementar la velocidad de ejecución de determinadas tareas no pueden tener lugar más que en dispositivos arcaicos o sectores marginales. En cuanto a las fábricas automatizadas es bastante conocido el hecho de que el tiempo de intervención de los operarios tiene un escaso impacto técnico, siendo el tiempo durante el cual la instalación funciona sin interrupciones la duración significativa. En el taller occidental o en la oficina, el puesto de trabajo o la función son, en la medida de lo posible, concebidos para obtener los mismos resultados independientemente de las emociones y deseos de los individuos que los ocupan.

En Rusia, por el contrario, la cuestión de la organización del trabajo hace referencia, de hecho, a las condiciones sociales que rodean al equipo y favorecen, u obstaculizan, la consecución del acto productivo, acto considerado por su parte como la solución a un problema técnico. Así pues, se trata de medidas y procedimientos que estimulan al trabajador, que le empujan a racionalizar él mismo su tarea o a incrementar su esfuerzo, que liberan incluso su iniciativa. El sociólogo de empresa (SKRIPOV y BALACHOV, 1991: 44 y 45) se preocupa, en primer lugar, del encuadramiento del colectivo, de la elaboración de índices para prever y evaluar su actividad y, finalmente, de la organización de la dirección y las carreras de los cuadros. En definitiva, los sociólogos buscan cómo incitar al asalariado a emplearse a sí mismo lo mejor posible.

De ahí que puedan surgir entre el Este y el Oeste malentendidos persistentes. Muchos autores rusos han creído poder esperar de la instauración de un mercado de trabajo a la occidental el incremento de la autonomía de los productores y un mayor respeto a sus competencias, escasamente reconocidas bajo el antiguo régimen

comunista.² Los occidentales, por su parte, temen que tales esperanzas se vean frustradas. ¿Acaso no razonan nuestros colegas rusos como si un mercado de trabajo moderno pudiera instaurarse sin suprimir desde el primer momento las garantías de empleo? ¿O es que, dada la costumbre de sus empresas en asegurar al trabajador, no sólo su salario sino también los cuidados médicos, la educación de sus hijos, su ocio y su jubilación, tienen problemas para imaginar la aplicación de esta medida en Rusia?

Nuestros colegas rusos

Los investigadores del Laboratorio de Investigaciones Interdisciplinarias, dirigido por Ludmila Novikova, compartían en lo esencial los principios que acabamos de exponer. Convergían en torno a un análisis común de la situación de la industria en la Unión Soviética, un diagnóstico y unos métodos de intervención en la estructura de la empresa que estimaban contrastados. Su laboratorio ansiaba entrar en contacto con sociólogos del trabajo occidentales para perfeccionar dichos métodos y no para debatir acerca de la idoneidad de su empleo, ni del análisis sobre el que éste reposaba. En el transcurso de nuestros encuentros y debates se evidenciaron rápidamente diferencias significativas de perspectiva, gracias a las cuales unos y otros tomamos conciencia de los prejuicios que entrañaba, para cada uno, la familiaridad con una forma específica de sociedad y una historia singular.

² Así, S.A. Kuzmin espera de «la economía postsocialista» que reconozca mejor las necesidades y características específicas de la población, que conduzca a una división del producto nacional pactada entre los diferentes socios y no establecida mediante arbitrariedades administrativas y, en definitiva, que sustituya el antiguo «servicio» de trabajo por la autonomía del productor. Constata, sin embargo, que los trabajadores rusos no han perseguido posiblemente tales objetivos porque no han tomado aún conciencia de sus derechos y deberes precisos en el mercado (KUZMIN, 1993).

Podemos encontrar con facilidad en otros países que han salido del comunismo elaboraciones sobre los mismos temas. Por ejemplo, Frigga Haug, en su artículo «El asalariado como propietario» (HAUG, 1990) afirma que el capitalismo moderno exige de los trabajadores autonomía, formación permanente, responsabilidad colectiva, en definitiva, que se conviertan en empresarios. De este modo se introducirían, contradictoriamente, las formas de trabajo «socialistas» en el capitalismo triunfante.

Es preciso recordar que la nueva política impulsada por Gorbachov se había extendido a las empresas, pero no había surgido de ellas. La industria soviética sufría sin lugar a dudas de males crónicos: la inestabilidad de la mano de obra, los retrasos técnicos, una producción mal ajustada con respecto al consumo real, que generaba penurias tanto a las empresas como a los particulares, etc. Estos problemas, sin embargo, no parecían ni definitivamente irremediables, ni lo suficientemente insoportables como para que tuvieran que conducir a la desaparición del sistema. En opinión de nuestros colegas rusos, el dispositivo económico soviético no se desplomó por sí mismo, sino únicamente debido a que se había vuelto menos eficaz en su enfrentamiento con el de Occidente. Más concretamente: la elaboración y adaptación en la Unión Soviética de las nuevas tecnologías informáticas se había producido de manera más lenta y difícil que en nuestras naciones.

Llegados a este punto debemos arriesgarnos a realizar una observación: el origen de buena parte de los análisis y convicciones científicos existentes hay que buscarlo en muchos de los hechos colectivos fundamentales que, a menudo de modo inconsciente, han pesado sobre el espíritu de los investigadores y sus conciudadanos. Nadie escapa completamente a este efecto, ni en el Oeste, ni en el Este. Es probable, de hecho, que tales intuiciones globales, reflejo de potentes experiencias históricas, no puedan ser totalmente expresadas, identificadas y neutralizadas. Como mucho podrían ser globalmente circunscritas mediante métodos comparativos, de los cuales éste sería uno de sus resultados más importantes: el principal hecho sociológico en Occidente es probable que no aparezca en ninguna investigación. Nos referimos a los persistentes éxitos económicos obtenidos por nuestras naciones, éxitos que han desarmado toda oposición interna. Así, la convicción primordial de muchos analistas occidentales es que libertad política y prosperidad económica van de la mano. Los datos de la observación se ordenan y cobran sentido a partir de este esquema general dibujado mediante implicaciones recíprocas que ligarían productividad del trabajo, democracia y negociación colectiva. Va de suyo que esta matriz conceptual no se considera como susceptible de ser puesta a prueba en cualquier momento. Admitimos fácilmente que su validez se encuentra suspendida, si bien no refutada, en muchas situaciones donde la tiranía se muestra claramente ligada al libre mercado, o la democracia a la miseria colectiva.

Por su parte, las convicciones primordiales de nuestros colegas rusos se encuentran igualmente contrastadas y apoyadas por una infinidad de ejemplos. El desarrollo de la economía planificada había hecho resurgir en todas partes la misma dificultad, dificultad experimentada por cada agente económico, conocida por todos, visible en cada periodo de la historia soviética hasta la actualidad. Si la economía rusa era menos adaptable que la occidental, la causa primera era, en su opinión, evidente: la ausencia de implicación de los operarios con su empleo y con su empresa.

Podemos ver lo que este esquema señala y, también, lo que descarta. El sistema comunista habría fracasado por las conductas que habría inducido en los trabajadores, más que por la organización material de la producción. Nuestros colegas rusos no cuestionaban espontáneamente la división técnica y social del trabajo, los circuitos de intercambio o de aprovisionamiento, el modo de reparto y control de las tareas. Desde su punto de vista, era responsabilidad de los asalariados mismos, de los colectivos del taller o de la empresa, según los casos, conocer los problemas de esa índole y decidir sobre ellos. Allí donde los investigadores occidentales son conminados a considerar el régimen comunista como un organismo en el que cada elemento no puede modificarse sin afectar al conjunto, los investigadores rusos describen una política económica global superpuesta a un universo técnico relativamente autónomo.

Dicho de forma rápida: estas cuestiones no se encuentran zanjadas de antemano. Por ejemplo, se admite que el predominio de las inversiones en el sector de los bienes de producción, observable a lo largo de toda la historia soviética, ha sido una de las causas de la falta de motivación de los trabajadores. Sin embargo, esta predilección por la industria pesada ¿ha sido fundamental, coextensiva, al comunismo, o bien le ha venido impuesta a la Unión Soviética en el contexto de una relación de fuerzas internacional? ¿Qué es entonces un sistema económico? El problema no es del todo trivial y será abordado más adelante. Por nuestra parte, continuaremos empleando provisionalmente este término para designar una cierta coherencia en el espacio económico y social.

El diagnóstico propuesto por el laboratorio ruso

El Laboratorio de Investigaciones Interdisciplinarias proponía, dentro de su perspectiva, un diagnóstico de la situación industrial rusa que justificaba intervenciones precisas. La economía soviética heredada por la nueva Rusia se caracterizaría por una irresponsabilidad general, observable tanto en las empresas como en el resto de instituciones. Al margen de la situación considerada, no estaríamos en condiciones de evaluar la acción de los diferentes agentes, ni de sancionarla. ¿Por qué? Por la superposición de un dispositivo político, el partido único, a las organizaciones productivas. El juicio definitivo era aquél que establecía el Partido Comunista, que podía intervenir sobre el empleo, las promociones o la autoridad del individuo.

Este doble mecanismo de evaluación enturbiaba las constricciones de la producción. La empresa no puede sancionar los actos y resultados del trabajo más que conforme a los objetivos del Partido. De ahí la existencia de estrategias variadas, todas ellas apoyándose en la imposibilidad de los diferentes actores para imputar claramente las funciones y determinar cómo son desempeñadas. Los distintos escenarios han sido descritos en numerosas ocasiones en la literatura y el cine soviéticos. Uno consiste, por ejemplo, en exigir que se enuncie una regla que permita resolver el problema planteado, regla que deberá ser elaborada por alguna instancia superior considerada como más representativa. Nos encontramos así ante el hecho de que una elección local entraña toda una serie de debates que se desplazan a lo largo de la jerarquía, no pudiendo interrumpirse dicho proceso más que por una decisión de las autoridades supremas del Estado.

Otro escenario bien conocido sería el del superior que dirige y atribuye de antemano a sus subordinados la culpabilidad ante un posible error, preparando inmediatamente la acusación de sabotaje. Los subordinados, por su parte, denuncian esta maniobra, anticipan el error, lo anuncian y, gracias a ello, comienzan a ganarse su exculpación. Otra figura posible: las tareas del superior y del inferior se distinguen claramente, existe desigualdad entre ellos, pero no subordinación. En este caso, se pone en marcha la angustiada tautología burocrática descrita a

menudo por Zinóviev. La cualificación del trabajador se convierte en incontestable, demostrada por todas las pruebas, mientras que es, de hecho, el estatuto del trabajador el que sirve como criterio para determinar su resultado. Los privilegios del cuadro corresponden al valor superior de su producción y dicho valor es conferido a la producción, precisamente, por el valor de su productor. Este círculo garantiza, evidentemente, una justicia perfecta de la redistribución. Como muestra Zinóviev, que se pudieran precisar las condiciones de acceso a los escalafones superiores puede incluso que resultara tranquilizador para todos los agentes, pero no constituiría, sin duda, un mecanismo de estimulación realmente eficaz.

El diagnóstico defendido por los sociólogos rusos es, desde muchos puntos de vista, incuestionable. Reúne, de hecho, gran cantidad de observaciones, testimonios y análisis procedentes de innumerables fuentes. No obstante, su expresión sorprende. Creemos adivinar en él el sueño de una lógica de producción pura que no resultaría perturbada por las relaciones sociales. Las competencias serían reconocidas en su justo valor, las jerarquías evidentes y las divisiones del trabajo darían lugar a jerarquías indiscutibles de estatus.

Podemos pensar que esta imagen de una organización productiva no desbordada por las constricciones y directivas externas surgió en la antigua empresa, donde el colectivo —el Estado— estaba, a fin de cuentas, representado por el Partido y las instituciones que éste dominaba. Una vez suprimidas las intervenciones intempestivas de los organismos comunistas nada debería perturbar la regularidad de las funciones y las carreras de los cuadros. Los «especialistas», administrativos e ingenieros, se niegan a suponer que estos dos mecanismos —la estabilidad del empleo interno y su cuestionamiento desde el exterior— compongan de alguna manera un sistema y reenvíen el uno al otro. Los cuadros de las empresas, liberados de la tutela comunista, sueñan con ejercer tranquilamente, en lo sucesivo, un poder colectivo. Ni las necesidades de formación, que en Occidente tememos siempre que dividan y excluyan, ni la promoción de los trabajadores cada vez más limitada al taller, ni la competencia de los colegas, desactivada por reglas consuetudinarias, amenazarían sus empleos o funciones.

Las intervenciones en la empresa

Las tareas que se atribuyen los investigadores rusos, deseos de participar en el movimiento de reforma, son evidentes: es necesario hacer reaparecer un sistema profesional liberado de las interferencias del Partido. Los cuadros deben hacer valer su opinión, aprender a definir las situaciones, a decidir sobre ellas por sí mismos y, al mismo tiempo, evaluar su propia acción. Se sobreentiende, tal y como acabamos de ver, que en ningún caso se podrá extraer de las circunstancias de este aprendizaje consecuencia alguna, sea la que sea, sobre sus carreras. Las estimaciones formuladas a propósito de la conducta del cuadro no apuntan más que a dirigir su perfeccionamiento y no pueden entrañar ni degradación ni pérdida de derechos, siendo los estatus adquiridos inmutables.³

En consecuencia, el Laboratorio de Investigaciones Interdisciplinarias lleva a cabo una secuencia reglada de operaciones en las empresas que acuden a él para consultarle:

1. En primer lugar, se hace describir a los trabajadores de la empresa la realidad de su vida, sus deseos, frustraciones, satisfacciones y problemas. En efecto, en el régimen anterior la expresión autónoma de los trabajadores, sobrecargada por el discurso del Partido o desnaturalizada por las diferentes estrategias de aparatos e individuos, no resultaba audible. El Laboratorio lleva a cabo investigaciones mediante cuestionario que trata cuantitativamente. La síntesis de los resultados es sometida a la dirección y servirá para precisar los problemas que el equipo directivo deberá tratar de resolver. Dichos problemas conciernen a las condiciones de trabajo, los transportes y la vivienda.

Las encuestas no hacen surgir necesidades o dificultades inesperadas, pero permiten evaluar mejor las ya conocidas. La actualización de las reivindicaciones hace referencia, evidentemente, a la organización

³ Veremos más adelante que la crisis obligará a matizar este principio.

de la empresa soviética. Así, por ejemplo, en un fábrica de cigarrillos que recurrió a los investigadores (y que también nosotros hemos investigado por nuestra parte), el cuestionario puso de relieve que la principal causa de inestabilidad de la mano de obra era la escasez de viviendas ofertadas por la empresa a quienes formaban parte de ella. La empresa soviética —o bien una instancia que agrupase a las empresas, una división local del ministerio correspondiente— desempeñaba a menudo la función de promotora: obtenía los alojamientos de la ciudad, o los terrenos, o los fondos para alojar a los asalariados y, con frecuencia, organizaba las obras de edificación, en donde los asalariados acababan participando en la construcción de sus futuras viviendas bajo la dirección y los consejos de profesionales de la construcción tomados prestados a sus propias empresas. Los resultados del cuestionario condujeron a dicha manufactura de tabaco a invertir más fondos en vivienda, lo que le permitió estabilizar a su personal.

2. El segundo procedimiento trata de preparar a los cuadros para cumplir eficazmente su función, que no es otra sino mediar entre diferentes grupos de interés existentes dentro de la empresa, apoyando la responsabilidad de la elección final. Las conferencias de psicología se completan con juegos de intercambio de roles. Pudimos observar una sesión de este tipo en una empresa de reparación de locomotoras, empresa que presentaremos más adelante. Los cuadros jóvenes son agrupados de cuatro en cuatro, encarnando al ingeniero principal, al responsable del sector dentro de la dirección, a un miembro del sindicato y a un delegado de la dirección. Tienen que fijar un nuevo horario que tenga en cuenta los diferentes condicionantes de la administración, del trabajo y de los deseos de los individuos. Los sociólogos esperan así entrenar en la escucha, la comprensión, la persuasión y la organización a los responsables debutantes. En el transcurso de una sesión de varias horas, mediante un juego de permutaciones regladas, los sujetos habrán pasado sucesivamente por los cuatro roles y deberán, en cada ocasión, profundizar en las necesidades colectivas que están encarnando.

3. La tercera fase es aquélla en la que se prepara la evaluación del cuadro dentro de su función.

En efecto, según los investigadores rusos no podemos pretender limpiar el aparato económico de toda valoración política y de toda arbitrariedad (el «subjetivismo») que este tipo de valoraciones introduce en la producción más que tras haber establecido criterios de evaluación de los cuadros. Es únicamente entonces cuando podremos garantizar que los responsables, habituados a descargar sus responsabilidades sobre los demás y a hacer oídos sordos ante las valoraciones de cada uno, habrán comprendido la necesidad de implicarse personalmente. Será necesario confirmar, no obstante, que aquéllos que ejercen el poder en la empresa —y que no han accedido a esa situación más que por la mediación del Partido Comunista o, al menos, con su aprobación— están situados convenientemente conforme a sus competencias.

Es así como el juego de intercambio de roles descrito más arriba desemboca en una jerarquía de resultados. Por medio de una simple contrastación se pone en evidencia que ciertos participantes han sido más convincentes que el resto en las diferentes posiciones ocupadas. En otras situaciones se recurrirá a un diagrama de cualidades consideradas como necesarias para el cumplimiento de una función, diagrama elaborado a partir de las valoraciones emitidas por el conjunto de los cuadros que ocupan ese puesto. Es responsabilidad de cada cual localizarse a sí mismo en ese espacio. El recurso a los test es también muy habitual. En 1995, antiguos test norteamericanos dirigidos a identificar los intereses y capacidades de adaptación de la persona, fueron propuestos en la banca a todos los participantes en cursos de formación. Aunque el psicólogo se reservaba la posibilidad de presentar a la dirección del banco un informe sintético sobre el grupo de prácticas (informe en el que se analizarán globalmente los resultados obtenidos por los tests, así como los índices de satisfacción o decepción), los resultados individuales no eran comunicados más que a los propios sujetos.

Así pues, la evaluación del cuadro deberá ser una medida compuesta en la que se trata de conciliar los diferentes componentes. En ella se mezclan las opiniones colectivas, la valoración que el individuo tiene de sí mismo y los pareceres de los participantes externos. Como ya hemos dicho, esta evaluación no pretende en ningún caso provocar por sí misma consecuencias administrativas de importancia: desplazamiento, conversión, degradación o promoción. De hecho, tiene el sentido de una preparación para medidas que deberán ser adoptadas sin

romper el consenso, ni trastocar las jerarquías. Se trata de favorecer la autoadministración y el autoperfeccionamiento de los cuadros, más que desarrollar los instrumentos que permitirían a la dirección controlar y reformar externamente dicha categoría de asalariados.

Concretamente, esta búsqueda de un criterio de evaluación de la acción de los cuadros no pretende incidir en las promociones efectuadas en tiempos del sistema comunista, ni eliminar a aquellos responsables que hubieran alcanzado sus puestos, de forma notoria, por la intervención directa del Partido.

¿Dónde están los antiguos cuadros comunistas?

Los responsables a los que hemos entrevistado en las tres empresas sobre las que nos hemos detenido más tiempo difieren entre sí, sin embargo, por su actitud hacia el régimen anterior y hacia la privatización decretada por las nuevas autoridades del Estado. En la empresa *Lenin* de reparación de locomotoras —empresa en la que se lamenta la desorganización de los ferrocarriles nacionales y la descomposición del dispositivo de construcción y mantenimiento del material— todavía en 1995 se hacía alarde de los resultados obtenidos por los obreros más destacados y se colgaban pancartas celebrando las virtudes sociales y políticas del trabajo. En la manufactura de cigarrillos el director ha hecho desaparecer todo rastro de los tiempos soviéticos, ha distribuido las acciones de la empresa entre su personal y se ha adherido al patronato del comerciante del siglo XIX que fundó la empresa en el centro de la ciudad. En cuanto al banco, éste se encuentra enérgicamente dirigido por un antiguo obrero que llegó «sobre el techo de un vagón», esto es, sin recursos y promovido por la mediación del Partido.

En ninguna de estas empresas, ni en otras organizaciones que hayamos podido conocer, el objetivo de depurar el sistema económico de las interferencias de lo político ha conllevado la eliminación de los antiguos comunistas de las empresas o las instituciones. De hecho, las promociones efectuadas durante el régimen anterior son consideradas legítimas.

Así pues, debemos plantear la hipótesis de que, entre sus múltiples funciones, el Partido Comunista cumplía una reconocida y, en las circunstancias de entonces, necesaria: confirmar la capacidad de iniciativa y dirección del individuo y orientar, hasta cierto punto, su carrera en función de dicho criterio, otorgándole así una segunda oportunidad que corrigiese lo azaroso de su origen social y de su formación inicial.

Llama la atención que los responsables entrevistados si bien no se vanaglorian tampoco se lamentan del hecho de haber sido apoyados por el Partido o de haber pertenecido a él. Después de todo, el Partido era uno de los mecanismos necesarios para la promoción dentro del anterior régimen, de forma que todo el mundo recurrió a él en mayor o menor medida. Es más, la elección por el Partido podía interpretarse como el reconocimiento de un valor real. Más allá de lo que uno pensara de sus objetivos particulares, para muchos rusos esta organización agrupaba a individuos emprendedores y valientes que, preocupados por el prójimo, estaban dispuestos a ir más allá de las obligaciones que la vida en sociedad nos impone a todos, asumiendo otras aún más exigentes. ¿Es esto una élite? Podemos observar con sorpresa cuán fácilmente ciertos responsables pasan del bolchevismo a las tesis de Ortega y Gasset, dos teorías, en definitiva, similares desde su punto de vista en la medida en que, tanto la una como la otra, justifican la hegemonía del activista sobre el hombre-masa.

Así pues, el antiguo comunista no vive estigmatizado, sino que, por el contrario, nos lo volvemos a encontrar en otras funciones económicas y políticas al lado de antiguos disidentes, también ellos, en opinión de los analistas rusos, pertenecientes a una élite. Lo cual no impide que ambos estén de acuerdo en que el reparto de competencias heredado del antiguo sistema deba ser reformado: que el estatuto de autoridad de los cuadros sea legítimo no implica que posea los conocimientos actualmente necesarios para su puesto, debiendo pues adquirirlos o suplirlos.

Para el investigador occidental resulta sorprendente que su interlocutor le confiese sus insuficiencias formativas o enumere las de su superior, ya que en nuestro sistema de gestión económica la constatación de dichas insuficiencias entrañaría la degradación del titular. En Rusia, sin embargo, dicho reconocimiento no hace sino justificar el esfuerzo de aprendizaje. La sorpresa del investigador irá pues disminuyendo conforme vaya constatando que toda la administración

económica da por supuesto, prevé y alienta el perfeccionamiento de cada uno en su categoría mediante el mismo mecanismo que hace difícil el paso de una categoría a otra.

El trabajador, ¿responsable en su empleo o responsable de su empleo?

El Grupo de Investigaciones Interdisciplinarias, circunscrito al recinto de la empresa (tal y como ésta surgió durante el régimen anterior) y habiendo adoptado el punto de vista de sus dirigentes, ¿no corría el riesgo de reactivar antiguos problemas? Los objetivos definidos por los sociólogos rusos para salir del sistema soviético, ¿no resultaban paradójicamente idénticos a aquéllos que, desde siempre, se había dado dicho sistema a sí mismo?

La responsabilidad personal del trabajador era uno de los resortes de la economía planificada y uno de los principios de la superioridad que ésta reclamaba con respecto a la economía capitalista. Son conocidas las distintas campañas o experiencias impulsadas por el Estado soviético con el objetivo de incrementar las iniciativas y el compromiso de los trabajadores, desde el *stajanovismo* hasta métodos más recientes como el denominado método de *Chitchechino*.⁴ Son igualmente conocidos los abusos que dicho principio de responsabilidad ha justificado: desde el momento en que era invocado, toda dificultad productiva podía ser atribuida a los productores hasta el punto de llegar a someterles a persecuciones penales. La ignorancia profesional era estigmatizada como negligencia y el error catalogado como sabotaje.

⁴ Este método surge de un experimento iniciado el 1 de abril de 1967 en la industria química de Chitchechino —o Shchekino— con el objetivo de incrementar la eficiencia de las empresas soviéticas. El experimento consistía, básicamente, en permitir que la empresa redujese el número de trabajadores que empleaba realmente, manteniendo fijos al mismo tiempo los fondos salariales que el Plan le asignaba. Este hecho permitía a los cuadros y a los trabajadores que continuaban trabajando beneficiarse del ahorro registrado en el gasto de los fondos salariales. Puede verse un mayor desarrollo de este experimento y su impacto en la organización del trabajo soviética, por ejemplo, en: KOSAKOW, 1974; RUTLAND, 1984. [N. de los E.].

Sin duda se podría afirmar, no sin cierta razón, que la responsabilidad reclamada actualmente no presenta el mismo contenido que la que antaño buscaba el aparato comunista. Por otro lado, ¿acaso la economía planificada no pregona la necesidad de la implicación precisamente porque la imposibilitaba merced a sus propios mecanismos? En la planificación, proclamar la necesidad del esfuerzo y de la iniciativa del individuo suponía señalar el principio de una eficacia y una armonía inaccesibles en la práctica. La realización de una economía basada en la responsabilidad personal sería pues señal de la desaparición definitiva del comunismo, que no podía, por su propia razón de ser, llegar a alcanzarla.

Cabe, no obstante, la posibilidad de que tal principio, retomado por nuestros colegas, prolongue las tendencias, esperanzas y críticas surgidas en el seno del régimen anterior. Para deshacer el equívoco es necesario buscar las realidades, posiblemente heterogéneas, a las que hace referencia el término de responsabilidad. Veremos más adelante que la empresa soviética funcionaba a partir de la autonomía regulada de los equipos de trabajadores, autonomía supervisada y limitada mediante procedimientos políticos que desembocaban en proyectos y acuerdos de producción. Nuestros colegas rusos se referían, en consecuencia, a la imagen del taller soviético, donde la organización del trabajo es aún patrimonio del propio trabajador, lo cual explica las violencias ejercidas sobre él. Este modelo sería culturalmente estable y, según nuestros colegas, económicamente viable desde el momento en que las constricciones del mercado remplazasen a las presiones del Estado y el Partido. Desde nuestro punto de vista, dicho modelo guardaba relación, por el contrario, con la producción planificada y los mecanismos de la industrialización forzosa implementados a lo largo de la toda la historia soviética.

Este debate volverá a aparecer en el transcurso de todos los procesos de investigación abordados. Por ejemplo, el uso de la noción de motivación nos obliga a recordar todos los esfuerzos encaminados a suscitar el interés del trabajador por el resultado inmediato de su trabajo. Dichos esfuerzos, ya se tratase de campañas políticas o de procedimientos de remuneración por rendimiento, buscaban compensar el hecho de que, en los tiempos de la Unión Soviética, el mantenimiento del individuo en su empleo no estaba directamente vinculado a sus resultados. En algunas épocas, de hecho, el trabajador estaba obligado a permanecer en

su puesto. Después de Jruschov el trabajador sí podía dejar su empresa, pero resultaba difícil de despedir, salvo mediante el «autodespido».⁵ El problema de la motivación se convierte, por tanto, en un problema crucial en la medida en que la organización del trabajo reposa sobre la influencia directa del operario sobre la producción, influencia que se trata de utilizar, de amarrar o de vincular mediante un acuerdo.

Los sociólogos rusos que quieren favorecer la reconstrucción económica volviendo a subrayar la importancia de la motivación del trabajador, ¿han localizado un punto de ruptura fundamental en relación con el régimen anterior? Éste, en efecto, incapaz de proporcionar a los trabajadores bienes de consumo corrientes, no lograba estimularlos eficazmente. ¿O es que acaso al tratar de interesar a los individuos en sus empleos sin poner en cuestión dichos empleos, tales sociólogos no estarán más bien prolongando una de las dimensiones específicas de la economía comunista? La cuestión de la motivación derivaría entonces de otra más básica, a saber: el tipo de vínculo salarial instaurado entre el individuo y su empresa, vínculo que no ha sido reformado aún. Existe un principio sobre el cual reposan todas las estructuras salariales en Occidente: el derecho a despedir al asalariado en función de sus resultados, lo cual genera en éste el interés más elemental por el trabajo. Ahora bien, las inquietudes y esperanzas hoy presentes en Rusia hacen referencia, precisamente, a este punto. Lo veremos a lo largo de esta investigación: todo el mundo percibía, aunque sea de manera borrosa, que los procedimientos del empleo deberían ser modificados y que sería necesario instaurar entre la empresa y su personal algo semejante a un contrato explícito y revisable, aún cuando se desconocieran todavía sus términos.

Nuestros colegas rusos estaban al tanto de estas cuestiones. ¿Qué sentido tenían entonces sus tentativas de poner a los profesionales de la empresa a medir y asumir sus responsabilidades? Se trataba, sin duda, de preparar al colectivo de cuadros para neutralizar la reforma por llegar, autoimponiéndose las exigencias a las que la empresa tendría muy pronto que someterles. De este modo conservarían su empleo y autoridad.

⁵ Según la expresión de V. ZASLAVSKY (1981).

Sin embargo, podemos pensar que la transformación de las relaciones de trabajo que ya se anuncia no respetaría tal autoorganización de los cuadros. Desde el momento en que pueda encontrar y reconocer las competencias que necesita en el mercado de trabajo, la empresa dejaría de reglamentar el aprendizaje, el perfeccionamiento o la carrera de sus miembros. La necesidad de motivar a los trabajadores y su autonomía se incrementaría, pero cambiaría de sentido. El individuo debería orientarse en situaciones inciertas, formarse por iniciativa propia, escoger una rama de actividad y determinados empleos sin esperar ninguna garantía y esto viendo cómo se le atribuye toda la responsabilidad de sus errores.

Desde esta perspectiva, las intervenciones en las empresas del Laboratorio de Rostov del Don parecen ambiguas: enfatizando su interés por evaluar a los cuadros en sus empleos es posible que los investigadores estén preparando el camino para la llegada de métodos que evaluarán los empleos de los cuadros, la necesidad de las funciones ejercidas y la aptitud del titular para desempeñar su papel.

Para que se produjera esta inversión de sentido bastaría con que se instaurara una economía flexible que dejara de respetar las distribuciones de tareas y las jerarquías profesionales vigentes. El estatuto de trabajador que, hasta la fecha, garantizaba en Rusia algunos privilegios propios de un cooperante de su empresa, se convertiría entonces en un estatuto puramente económico. El asalariado, por definición, no puede tener derechos asegurados más que mediante el empleo ocupado y únicamente durante ese tiempo.

En nuestra opinión, el Laboratorio de Rostov del Don parece favorecer y combatir al mismo tiempo la evolución hacia una economía de mercado. Sin embargo, sus miembros rechazan ver en esto una contradicción. En efecto, suponen que las constricciones del asalariado pueden ser siempre acordadas, incluidas y asumidas por el profesional en su empleo, y excluyen que puedan potencialmente oponer trabajador y trabajo. No admiten que el mecanismo de la cualificación sea idéntico al de la descualificación.

¿El capitalismo en un solo país?

Posiblemente los esquemas interpretativos utilizados por nuestros colegas rusos deban ser puestos en relación con los procedimientos de gestión tradicionales en su país. La oposición de lo administrativo y lo técnico parece reproducir, en lo fundamental, el particular reparto de funciones entre la dirección y el taller que, como veremos, caracterizaba a los establecimientos soviéticos. La sociología practicada por el Laboratorio de Investigaciones Interdisciplinarias de Rostov del Don presentaría entonces, exactamente, el mismo alcance que las iniciativas de la dirección, deteniéndose, como ella, ante la autonomía relativa del equipo de base. La teoría no pretendería desbordar el ámbito de la práctica cotidiana, sino que se limitaría a aclarar la acción del equipo directivo y del sociólogo de la empresa. Éstos adaptan un modelo de organización que son incapaces de cuestionar y cuya coherencia y necesidad se encuentra arraigada en el conjunto del sistema social.

Esta limitación es también común en Occidente, siendo a menudo considerada incluso como una prueba de rigor y de exhaustividad. Sin embargo, en el caso ruso al menos, este modo de proceder ¿no estaría impidiendo tomar verdaderamente el pulso al problema planteado? Está claro que nuestras reservas respecto a los planteamientos de nuestros colegas rusos son, a su vez, discutibles. Se alimentan de nuestra experiencia en las fábricas occidentales y no tienen sentido más que si admitimos que el capitalismo que nosotros conocemos es el régimen que se está imponiendo en Rusia, al igual que en el resto del mundo, debiendo pues revestir necesariamente formas idénticas. En la empresa occidental, la eficacia y productividad del trabajo reposan en la organización material y administrativa del puesto, en el perfeccionamiento de los ajustes, de los aprovisionamientos, de los encadenamientos del taller, más que en la iniciativa entusiasta de los operarios. La fuerza de trabajo es utilizada óptimamente en tanto que recurso mensurable en todo momento y rápidamente desplazable. Si, como de hecho llega a ocurrir, el trabajador mismo contribuye a definir las condiciones de su propia utilización, lo hace a partir de una situación primordial en la que empresa y asalariado no comparten otro interés común que el que se deriva de un acuerdo permanentemente puesto a prueba.

Así, en el transcurso de nuestros debates fueron precisándose y diferenciándose, cada vez más claramente y desde múltiples dimensiones, dos concepciones de la investigación. El proyecto del Laboratorio ruso estaba orientado a los cuadros, sirviendo el análisis de las opiniones y las reacciones de los trabajadores con rango propio únicamente para definir las condiciones y objetivos de la acción de los responsables. Tal programa trataba de obtener resultados rápidos e inmediatamente utilizables por las categorías sociales que dirigían en la actualidad el movimiento de reformas en Rusia.

Por el contrario, nuestro proyecto concernía a otros ámbitos de investigación diferentes y se desarrollaba según un marco temporal que, a ojos de nuestros colegas, no tenía ninguna significación. Nosotros queríamos estudiar los talleres, describir su funcionamiento, seguir las relaciones que allí se coordinaban. Para los investigadores rusos, tales relaciones o esas formas de trabajo, de reparto de tareas, de reconocimiento de las competencias, formaban parte de un universo técnico que escapaba a la regulación de la dirección —y, por ende, al dominio de la sociología—, pero no, ciertamente, de lo social: estos investigadores sabían tan bien como nosotros que las instituciones de trabajo son históricas y que la técnica se define, a otro nivel, colectivamente. Sin embargo, ¿dependen estos fenómenos de la sociología? La cuestión es importante. ¿Puede la sociología ser algo más que el estudio, en un tiempo limitado, de ciertas coherencias cuyos tiempos de validez resultan imprevisibles? Estaríamos, en consecuencia, ante una ciencia aplicada, más que fundamental, que no puede pretender ni abrazar la totalidad de los fenómenos sociales, ni abstraerse de su propia época. Este planteamiento es compartido tanto en el Oeste como en el Este y, de hecho, no carece de argumentos.

Nosotros, por nuestra parte, planteamos la hipótesis de que la concepción de nuestros colegas rusos, si bien se adapta a las urgencias de la situación nacional y a los actuales movimientos de la transición, no permite prever la violencia de las transformaciones aún por llegar. Los estudios realizados por el Laboratorio de Investigaciones Interdisciplinarias y sus intervenciones en las empresas, anticipan y favorecen la reconversión colectiva de los cuadros, reconversión regulada por este mismo grupo social. El papel desempeñado por los cuadros en Rusia dentro del proceso de reforma en curso resulta sin duda crucial. No obstante, dicha

reforma —salvo que desemboque en una nueva forma de economía, algo así como un capitalismo en un solo país— sobrepasará necesariamente esos límites y llegará a poner en cuestión, forzosamente, el papel desempeñado por la administración industrial, al mismo tiempo que las estructuras que la suscitan.

La denominada economía de mercado, que Rusia estaba tratando a su vez de adoptar, es, en efecto, algo completamente diferente a un simple sometimiento de las empresas a la competencia mediante la libre circulación de productos, desembocando en una estimulación máxima de los trabajadores en sus puestos. La economía de mercado supone, para empezar, un enfrentamiento de instituciones y organizaciones que no se resuelve sino en su disociación y reconstrucción permanente como tal enfrentamiento. En consecuencia, la empresa rusa tradicional (polo sin duda de una relación de trabajo pero, también, centro o elemento de una red de economatos, escuelas, clínicas, lugares de ocio y vacaciones, reparto de viviendas, etc.) corre el riesgo de no ser reanimada y estimulada en la nueva economía, sino desmembrada y dispersada en establecimientos con formas completamente distintas. La constitución de verdaderos mercados de productos supone, precisamente, el desmantelamiento de los circuitos dominados por las empresas o los ministerios en donde la movilización del trabajo está asociada a redistribuciones de bienes y servicios. La constitución de un nuevo asalariado en el que sea revisable en todo momento el vínculo existente entre empresa e individuo, es coetánea a la institución de un mercado de trabajo y mercados de productos ampliados, lo que supone la mutua implicación de estos diferentes organismos.

La interpretación de un conjunto de hechos empíricos fácilmente observables hoy en Rusia alimenta este debate. Sometidas a una mayor competencia en el mercado de trabajo y temiendo un incremento de la inestabilidad del personal y del absentismo (de por sí muy elevado en la antigua Unión Soviética), las empresas se esfuerzan por retener a sus asalariados aumentando la cantidad y calidad de los servicios que ofrecen. ¿Se trata éste de un ajuste paradójico y transitorio que contradice sólo coyunturalmente una evolución que despojará a la empresa rusa de sus servicios y la reducirá a un mecanismo orientado a utilizar lo más rigurosamente posible una fuerza de trabajo intercambiada por un salario exclusivamente monetario? ¿O bien, como nuestros colegas

rusos están tentados a suponer, estamos ante una adaptación a las nuevas condiciones del mercado que demostraría la posibilidad de mantener en el capitalismo unas estructuras tradicionales de empresa que hundan sus raíces en los tiempos del zarismo?

Es, no obstante, a propósito del mercado de trabajo donde la oposición de perspectivas se observa de forma más clara. Los investigadores rusos tienden a concebir ese mercado como un lugar sin estructura propia en el que se cruzan las trayectorias de individuos en tránsito de un colectivo a otro. Nosotros, por nuestra parte, sostenemos que el mercado de trabajo debe ser constituido y ordenado, lo cual supone una nueva definición de las competencias y de su certificación, una separación administrativa de la formación y del trabajo efectivo y, en definitiva, la transformación general de una relación salarial que, aunque vincula trabajadores y empresas individualmente, se define, en última instancia, como un espacio colectivamente organizado y sancionado. Lo que veremos en las siguientes investigaciones es una tentativa de demostración de esta tesis. Pero, antes, avancemos algunas observaciones sobre el contexto ruso actual.⁶

Algunas observaciones preliminares sobre la situación actual de Rusia*

La Rusia actual

La antigua economía aspiraba, infructuosamente, a la autarquía y a la coherencia en el marco de la Unión Soviética. En otros términos: las capacidades y formas de la producción dependían de sus relaciones recíprocas dentro de la Unión. La empresa que fabricaba un bien determinado estaba dimensionada y organizada en función del uso de dicho bien en el seno de la economía federal. En Occidente, por el contrario, el dispositivo de producción se encuentra definido por la combinación

⁶ Se encontrará una descripción mucho más amplia de esta situación en el reciente libro de Jacques SAPIR (1996).

* El año de la edición original del libro es 1998. [N. de los E.]

más productiva posible, mientras que el mercado a alcanzar resulta indefinido, pudiendo ser, por ejemplo, un mercado situado más allá de las fronteras o todavía por arrebatarse a competidores que, hasta la fecha, lo dominan.

En nuestras naciones la empresa busca en todo momento tanto el ahorro de trabajo como de capital, reformando constantemente sus técnicas. Para beneficiarse de los progresos de la productividad de otras ramas de la economía subcontrata o internaliza nuevas operaciones y modifica su posición en el conjunto económico. La cantidad de productos a los que podrá dar salida y su capacidad de crecimiento a expensas de sus congéneres suponen una validación de sus elecciones previas. La empresa rusa, por el contrario, ve de antemano delimitados en gran medida sus mercados, y tanto los de sus producciones como los de sus recursos. Sin embargo, ambas determinaciones no quedan fijadas más que a través de la propia empresa: los objetivos y medios de producción solo pueden ser puestos en relación cuando la empresa misma está ya definida. De pronto nos encontramos con que esta empresa y sus características específicas forman en sí mismas parte de la planificación, representan un presupuesto y, hasta cierto punto, una constante. El Plan dirige la empresa pero no puede determinarse y realizarse más que por ella.

Por consiguiente, la decisión sobre la proporción entre las distintas producciones era tomada, formalmente, por la administración, y la configuración de la empresa, así como su tamaño y localización, dependían de dicha elección o, incluso, se reafirmaban con ella. El segmento productivo que cubría la empresa soviética, la agrupación particular de operaciones y servicios que la constituían, la posición que ocupaba en la división nacional del trabajo, no eran cuestionados de forma inmediata a través de los intercambios en los que entraba.

Quizá debamos ver en estos rasgos el origen de muchas incertidumbres y equívocos vinculados al análisis de los sistemas de tipo soviético. Sin duda, la economía administrada era, dijeran lo que dijeran generaciones enteras de comentaristas, una economía de mercado.⁷

⁷ Veremos más adelante que la oposición clásica entre plan y mercado no se sostiene, pues ambas nociones no son del mismo orden.

He aquí la razón por la que, desde hace bastante tiempo, muchos autores han creído en una convergencia de los dos sistemas —soviético y capitalista⁸— mientras que otros los consideraban como definitivamente irreconciliables. Por ejemplo, la existencia en la Unión Soviética de un mercado de trabajo —regulado ciertamente de modo diferente al nuestro— resulta indudable, implicando dicho mercado, evidentemente, la existencia, más o menos abierta y coherente, de todos los demás. Es cierto, sin embargo, que los agentes económicos se enfrentaban en esos mercados con otros intereses, y se ponían en juego bajo otras formas, que en Occidente. Si el mercado de bienes de consumo permanecía activo en la Unión Soviética era dentro de unos límites que imposibilitaban el juego de precios por el cual los capitales occidentales se disputan entre sí los incrementos de productividad. En nuestras naciones, el progreso de una empresa beneficia directamente al conjunto de las empresas. La empresa soviética debía, por su parte, obtener dicha ventaja por medio de la administración.

Está claro que la empresa soviética no representaba un capital autónomo cuya propia capacidad para reproducirse fuera comparada en el conjunto de los mercados a la de sus competidores y sancionada en consecuencia. Sería, sin duda, necesario proseguir el análisis hasta llegar a los procedimientos de formación de capital en la antigua Unión Soviética. Evidentemente, el capital se reconstituía a través de sistemas de intercambio, pero por medio de mecanismos estatales que, por otro lado, no son en absoluto desconocidos en Occidente. En la economía planificada, la empresa se esforzaba por captar una parte más o menos grande del capital producido por la nación, arriesgando en esa lucha su desarrollo o su involución, no un desmentido directo de su fórmula productiva.

En la empresa occidental, por el contrario, los lazos con sus clientes y proveedores, lazos que se ajustan a su organización interna, son cuestionados directamente en la competencia entre capitales. No se trata, evidentemente, de un mercado instantáneo. La empresa no hace sus compras cada mañana: la producción se efectúa por flujos que no pueden interrumpirse entre establecimientos cuyas suertes están ligadas ente

⁸ Por ejemplo, Robert Mossé: «La Unión Soviética asimila [...] numerosas instituciones capitalistas. Los países capitalistas, por su parte, se orientan hacia una racionalización de la vida económica que no es otra cosa que la planificación» (MOSSÉ, 1936: 39).

sí. Sin duda, si tal constructor de coches no compra tal componente, durante un cierto tiempo no se encontrará tampoco con su productor... La empresa no cambia perpetuamente sus fabricaciones, su personal, sus compromisos. No decide en todo momento si volver autónomo o reintegrar su servicio de investigación o de publicidad, subcontratar tal componente de su producto, conferir el mantenimiento de sus instalaciones a tal otra empresa, etc. Sin embargo, los suministros, las técnicas, las organizaciones, son, a fin de cuentas, reguladas y comparadas. La empresa, buscando el equilibrio entre internalización y externalización, se encuentra siempre a prueba y las relaciones internas al sistema productivo están en permanente transformación.

Por el contrario, en el antiguo sistema planificado soviético el impulso del centro —alternado y refractado por medio de diferentes mecanismos intermedios como los ministerios y las regiones— trataba de incrementar los resultados de cada empresa, más que reformar la distribución de las funciones industriales entre ellas.

No cabe duda de que la reforma podía producirse, pero siempre al margen de las decisiones del Plan. Más que una redistribución de las funciones industriales, el sistema inducía una relativa concentración. El Plan, en un primer momento, se apoya en las empresas existentes, registra y se responsabiliza de sus características económicas, tendiendo a preservar gracias a ello su organización, su modo de producción y la división del trabajo existente entre ellas. Los establecimientos soviéticos cubrían de media un segmento productivo más extenso que en Occidente, tendiendo, además, a agregar operaciones y servicios adyacentes a su proceso primario. En efecto, el Plan, buscando asegurar el mejor uso posible de los recursos y la cohesión de conjunto de la economía nacional en el corto plazo, fija lo más ajustadamente posible las relaciones entre producción y uso. En consecuencia, cada equivocación y cada acontecimiento imprevisto se traducen en una escasez de aprovisionamientos contra la cual cada empresa trata de inmunitarse incorporando procesos de fabricación previos al suyo propio.

Un sistema semejante no puede, evidentemente, sobrevivir si cada una de las unidades que lo componen se ven enfrentadas a la competencia dentro del mercado mundial (o, al menos, en un mercado más indefinido) con unidades productivas constituidas en dicho mercado.

No se trata únicamente de la forma en que las empresas soviéticas funcionan, ni de las relaciones existentes entre ellas, sino de sus propias estructuras internas que se vuelven rápidamente inoperantes. El proceso es, lógicamente, acumulativo: el debilitamiento de una parte del sistema (o su separación forzada por la secesión de una de las repúblicas previamente federadas) entraña el debilitamiento del resto. Cada empresa que cierra priva a las demás de un mercado o de un suministrador crucial, a la vez que deprime el mercado de consumo. Incluso el éxito de una empresa que consiguiera colocar su producción en el mercado mundial conllevaría un efecto desorganizador...

La situación general de Rusia es pues la siguiente: empresas organizadas para producir en condiciones reguladas y coordinadas se ven sometidas a un mercado completamente diferente en el que difícilmente consiguen mantenerse.

La política económica

La política económica del Estado parece completamente encaminada a no permitir que se instaure un desempleo de grandes dimensiones que a su vez entrañe una espiral depresiva.

En el antiguo sistema, las empresas funcionaban concediéndose créditos ilícitos las unas a las otras. Esta práctica se ha vuelto generalizada: no se paga a los proveedores. La economía rusa funciona, en gran medida, a crédito. Evidentemente, esta práctica mantiene y reactiva los antiguos circuitos establecidos entre las empresas bajo la égida de los ministerios soviéticos, transformando la proclamada competencia en un principio vacío. Dicha práctica no sobreviviría, sin embargo, si: a) no se acompañase de una descapitalización generalizada y b) no fuera alentada, o permitida, por el Estado.

Alentada por el Estado, en efecto: las antiguas empresas colectivas han sido, de hecho, devueltas a los municipios, los cuales, como veremos, se encuentran muy a menudo en el origen de su privatización.

Pero las municipalidades dudan en permitir a las empresas el libre despedido de los trabajadores, al tiempo que disfrutan de algunos medios propios para influir sobre ellas, coaccionarlas o ayudarlas.

El sistema de impuestos es enormemente complejo y se modifica sin cesar. No obstante, presenta una constante: los impuestos son recaudados por una única vía, una única administración. La dotación de la municipalidad consiste en un porcentaje fijado por ley y, por tanto, sustraído del debate público (si bien es cierto que no ha habido hasta el momento una verdadera campaña electoral). Por otra parte, la municipalidad reclama subvenciones al Estado. El asunto puede arreglarse mediante un compromiso por el cual la municipalidad dispone de la mayor parte del dinero de los impuestos.

Por otro lado, la ley del Estado vuelve complicada la liquidación de una empresa, según el dicho ruso: «Es necesario mucho dinero para hacer quebrar una empresa». La quiebra es declarada en cuanto la empresa no puede pagar la masa salarial media, ni disminuir el número de asalariados. Lo cual no está permitido más que en proporción a la pérdida constatada de mercado registrada por la empresa. Así pues, si una empresa no puede pagar sus salarios, la dirección es completamente reemplazada y los «poderes públicos» pasan a gestionar la unidad en su lugar. En estas condiciones, no es sorprendente que dicha posibilidad legal no haya sido aún experimentada a nivel regional. En consecuencia, las empresas sobreviven porque se les conceden créditos, subvenciones, ayudas diversas...⁹

Muchos observadores se preguntan si Rusia, lejos de entrar en la economía de mercado, no sigue aún tan alejada de ella como antes. Un miembro de la municipalidad me aseguraba que Rusia no es un país organizado por la economía, sino que es un país «social». ¿En qué otra parte del mundo podríamos encontrar un banquero que, tras una simple llamada del ayuntamiento, acepte subvencionar una escuela municipal cuyo comedor no consigue alimentar a los niños? ¡No hay aquí, se

⁹ También puede ocurrir que la empresa no tenga más que una existencia virtual, estando el grueso de su personal empleado contractualmente en otra parte. La empresa no sobrevive entonces más que para proporcionar a sus miembros la continuidad de un estatus y de los derechos adquiridos, por ejemplo, la jubilación.

me subraya, ningún cálculo de interés a corto plazo! Pero, en contrapartida, ¿en qué otro lugar del mundo hay tantos bancos y empresas que dependan en última instancia de la municipalidad como en Rusia? El equívoco se convierte en una amenaza: la desorganización de la economía rusa es vista como otra forma de economía y glorificada como tal.

El equívoco se alimenta de diferentes hechos que parecen reforzarse los unos a los otros. En particular, la mejora actual (o, mejor dicho, la pausa en el proceso de degradación) es vista como el signo inequívoco de una regeneración, de una inversión de la tendencia (estando ambos aspectos absolutamente ligados entre sí).

Esta mejora, no obstante, es completamente relativa y se debe, para muchos, más que a un incremento de la riqueza producida u obtenida por medio del intercambio, a una redistribución más desigual que la anteriormente existente y que ha hecho que surjan los «nuevos rusos». ¿Cómo medir, por otro lado, esa posible inversión de tendencia, vista la magnitud de las actividades mal catalogadas, cuando no directamente ilegales, la incertidumbre en los cambios de moneda, el oscurantismo de las contabilidades o la desaparición progresiva de los observatorios económicos? Cuando existe, esa mejora puede que signifique, de hecho, algo distinto a un nuevo curso de la producción; puede que signifique, por el contrario, un resurgimiento, efímero, del antiguo rumbo. El mercado ruso se encuentra protegido, paradójicamente, por su desorganización, su no-reglamentación. ¿Cómo introducir vehículos modernos en una red de carreteras degradada? ¿Cómo instalar empresas en un sistema industrial en descomposición, un sistema mercantil incontrolable y con rígidas relaciones profesionales? En este interludio se representan formas antiguas con una revitalización engañosa... Y dicha no-reglamentación se ve intensificada por la acción del Estado, que está paralizado por sus contradicciones y deseoso de no desencadenar la catástrofe acumulativa de la pérdida de empleo.

Por ejemplo, las empresas se esfuerzan por retener a su personal como han hecho siempre, desarrollando sus servicios sociales (si bien la construcción de viviendas o escuelas para el personal se ha vuelto más costosa, diferenciándose mejor, en consecuencia, las distintas firmas): una forma antigua se encuentra así reactivada y, aparentemente,

estabilizada como argumento en la nueva competencia entre empresas, y así sucesivamente. Las particularidades del sistema salarial, del sistema bancario, de la legislación de trabajo, por no hablar de las normas o de las propias insuficiencias de la producción, todo contribuye a repeler las inversiones extranjeras.¹⁰ El mercado ruso se encuentra así protegido por sus propias incoherencias y fallos: por ejemplo, ¿qué otros vehículos si no los rusos, pesados y mal ajustados, podrían sobrevivir a las redes viales actuales? Incluso los Mercedes y los Volvo no pueden hacer los trayectos sin tomar precauciones.

Así pues, la antigua organización de la economía está protegida aún por su relativa coherencia. Los esfuerzos de los agentes económicos por preservar la producción o estimularla, reactivan mecánicamente algo de las estructuras y de las relaciones anteriores, mostrando simultáneamente las contradicciones de la transición a la que se superponen. Al mismo tiempo, la organización de conjunto se encuentra irremediablemente deshecha. Los procedimientos que preservaban las antiguas formas conducen, en última instancia, a incrementar su ineficacia y a bloquear la producción misma. La crisis, retardada, no hace sino profundizarse.

La municipalidad

Además de la infraestructura de la ciudad, la municipalidad mantiene hasta ahora un sistema sanitario (médico asignado a cada manzana, policlínica local...) de acceso gratuito. Pero este sistema se ve duplicado por una red más técnica y más eficaz: la de las corporaciones (por ejemplo: el hospital para los empleados de los ferrocarriles del Cáucaso Norte situado en Rostov del Don). El sistema escolar municipal se ve también duplicado, o suplido, o completado, por establecimientos de empresa, de los ministerios o del Estado.

¹⁰ El crédito, la venta a plazos, etc., contribuyen, evidentemente, a mantener las corrientes tradicionales de los intercambios.

La municipalidad recibe una parte de los impuestos recaudados a empresas y particulares. Ya vimos que, en la práctica, la municipalidad puede incrementar esta proporción si se compromete a no solicitar ayuda al Estado. Este procedimiento permite una transferencia de recursos colectivos a los poderes locales que es justificada por las transferencias de distintas responsabilidades que antes eran efectuadas por el Estado. La privatización de empresas y de *koljós* ha sido confiada por el Estado, en parte, a los municipios. En cada una de esas unidades, la municipalidad ha obtenido una parte de la propiedad recién constituida. Por ejemplo: una parte de la tierra del *koljós* se ha convertido en propiedad de la municipalidad que puede así instalar nuevos agricultores o bien desarrollar su urbanización. De este modo, el poder local puede colocarse en el origen de la privatización de las empresas cuando desea desprenderse de los activos que la ley le otorga. Y es que, efectivamente, si no lo hace se convierte en parte activa de la vida y de las vicisitudes de la empresa. La privatización acaba resultando así, muy a menudo, una municipalización.

Las municipalidades agotan pues sus recursos en el mantenimiento del empleo. En Rostov del Don no existe pretensión alguna por parte de la municipalidad para desarrollar servicios municipales capaces de sustituir progresivamente los servicios de empresa, salvo para dar respuesta a las urgencias. Más bien al contrario: la municipalidad alienta, en la medida de sus posibilidades, esos servicios de empresa y, por ejemplo, como veremos más adelante, subvenciona el «Banco-Instituto».

Los conflictos políticos

La atomización de los partidos y de las corrientes de opinión se corresponde con la multiplicidad de alternativas que se le imponen al Estado ruso a corto plazo. ¿Hay que preservar la estructura de la economía soviética, o al menos la rusa, que no es más que una parte de aquella? ¿Esforzarse por mantener en este espacio un circuito relativamente autónomo de capitales o recurrir a las inversiones extranjeras sin ningún tipo de restricción? ¿Sostener el mercado

interior o abrirse a los mercados exteriores, y en ese caso a cuáles? ¿Cómo concebir el papel económico del Estado y articularlo con la liberalización de los intercambios y la apertura de fronteras? ¿Cómo evitar una espiral de descapitalización y desempleo que destruya lo que queda del antiguo aparato productivo? ¿Es necesario profundizar en la corriente de reformas existente o, por el contrario, desviar y ordenar su curso manteniendo el control de lo político? Los interrogantes no faltan y reclaman, a menudo, medidas contradictorias entre sí.

Si hacemos el esfuerzo de mirar las cosas tomando cierta perspectiva, podremos recordar que la sucesión de acontecimientos que han conducido de la Unión Soviética a la Rusia actual se desarrolló, simultáneamente, según distintas dimensiones. La transformación implicó tanto a la forma del Estado como a la de su política interior y exterior. El mercado mundial se convirtió, en principio, en el ámbito de sus intercambios comerciales, al mismo tiempo que se transformaba el modo de formación del capital y de regulación de la economía. El nuevo poder no se contentó con detener la guerra de Afganistán, sino que rompió la mayor parte de las relaciones que mantenía con las naciones supuestamente contrarias a la hegemonía occidental, cambiando totalmente sus alianzas a la búsqueda, en lo sucesivo, de estrechar vínculos con sus antiguos enemigos.

En una evolución tan polimorfa, los analistas se ven tentados a privilegiar uno de los aspectos y descubrir en él la causa de los demás. Así, el régimen se habría transformado, según algunos, a causa de las dificultades económicas experimentadas por la población; según otros por culpa de las coacciones políticas. ¿Habrá acaso que invocar factores circunstanciales como la guerra de Afganistán o el inmovilismo de Breznev, o bien la existencia de una lógica estructural que condenaba la experiencia comunista desde su origen? Podemos reunir todas esas determinaciones postulando la existencia de un sistema social y económico organizado: todos los acontecimientos y evoluciones parciales que se produjeron confirmarían entonces, más allá de su realidad del momento, las líneas fundamentales del sistema. Sin embargo, ¿existen en economía o en sociología tales sistemas? Y, en caso de respuesta afirmativa ¿sería el comunismo ruso uno de ellos? Siendo rigurosos, no hay razón para excluir la hipótesis de que aquello que hemos denominado

el régimen soviético no presentase más coherencia que la de una política de desarrollo económico llevada a cabo en el marco de una nación y a espaldas del mercado mundial.

La descripción más general, más comprensiva, que podemos dar del cambio operado en Rusia es posible que sea ésta: Rusia y el conjunto de naciones agrupadas en torno suyo han abandonado una economía cerrada que admitía únicamente determinados intercambios de Estado a Estado, para abrirse a las corrientes de intercambios europeos y mundiales. Podemos sostener que dicho resultado no era el deseado por los distintos grupos sociales que forzaron la reforma, al tiempo que tampoco nos sirve para dilucidar retrospectivamente sus intenciones y sus estrategias iniciales. Esos grupos se encontraban, quizá, motivados por convicciones más directamente democráticas, o culturales, o perseguían incluso intereses más egoístas. Pero las tensiones y frustraciones que experimentaron los diferentes componentes de la población soviética y que se expresaban en el lenguaje ideológico, ¿no surgían, en definitiva, de esa situación económica y social fundamental? Sea como fuera que haya sido esta apertura al mundo, tal y como se pretende la mayoría de las veces, la consecuencia necesaria de la liberalización del sistema, o bien el profundo resorte de las transformaciones sufridas por Rusia, no niega el hecho de que dicha apertura constituya el principio del sistema de constricciones que pesa hoy sobre ese país. Rusia, en efecto, debe insertarse en un universo económico que se ha organizado sin ella, y para lograrlo debe, simultáneamente, dismantelar el mecanismo productivo que había constituido en su aislamiento.

La situación es inédita y paradójica. Rusia ha escogido a Europa y a Occidente, pero éstos no saben qué lugar reservar a Rusia. Ningún desarrollo material puede concebirse, ninguna de las alternativas políticas propuestas al poder ruso puede asumirse claramente sin considerar un cierto tipo de relación, de complementariedad, de asociación, de competencia, con las otras naciones desarrolladas. La suerte de Rusia dependerá del lugar que encuentre en los circuitos internacionales, pero dicho lugar no está definido de antemano. No existe en el mundo ninguna instancia, ninguna autoridad política que pueda fijar la función de la recién llegada en el mundo venidero.

Las organizaciones nacionales de producción e intercambio se han constituido empíricamente a través de la historia planetaria, equilibrando poco a poco sus conflictos, consolidando sus desigualdades, desactivando sus contradicciones. Sin lugar a dudas, tales divisiones del trabajo no resultan inmutables, pero tampoco son revisables de un día para otro. Si, por ejemplo, Francia produce vehículos, se trata del resultado de un largo proceso de desarrollo, de diferenciación, que implica una conformación nacional de la producción, de las inversiones, de la educación, así como una estructura de intercambios con el resto de naciones que tiende a reproducirse a largo plazo.

Rusia y sus antiguos satélites son, en cierto sentido, países desarrollados que no participan directamente en ese reparto mundial de las actividades. Su caso resulta, en este aspecto, completamente diferente al de las nuevas naciones asiáticas. La complementariedad de las producciones internas de cada Estado —que se correspondía con su independencia limitada en relación con las estructuras mundiales de intercambio— se deshace necesariamente entrañando un proceso acumulativo de descomposición. Los componentes de cada nación, región o corporación, proyectados sobre un nuevo espacio económico, cambian de valor relativo y se desconectan entre sí. Las regiones de la antigua Unión Soviética que, por su posición geográfica, historia, materias primas o producciones características, pueden esperar forzar su entrada en Europa, se esfuerzan por separarse del resto y, con ello, refuerzan el interés de los otros elementos en orientarse hacia el exterior. Sin duda, al contrario de lo que generalmente se hace, sería necesario comenzar por explicitar esta tendencia al fraccionamiento, a la desconexión, a la huida centrífuga, para, únicamente en un segundo momento, plantear los diferentes factores que posibilitan el paso a la acción. Es sencillo osar separarse de Moscú y justificar esa secesión ante el resto de naciones, cuando se es tártaro o checheno; sin embargo, también regiones desde hace mucho tiempo rusas han soñado con exigir su autonomía y, por ejemplo, los rusos de Ucrania han dado los primeros pasos para aprobar su independencia. El nacionalismo declarado no es tanto el resurgir de antiguas instituciones que buscan nuevamente desplegarse a lo largo de todo el espacio social, sino un medio de escapar al derrumbe del centro. Se reclama la independencia, sin duda, pero para incorporarse a otros conjuntos económicos.

Suponiendo que pudiera hacerlo, sería conveniente que Rusia definiera su futuro de cara a encontrar su lugar entre el resto de naciones; sin embargo, sólo puede programar un desarrollo si se precisan sus relaciones con dichas naciones. Este círculo vicioso le conduce hacia una crisis aún mayor, crisis cuyas consecuencias pueden resultar dramáticas. No podemos creer que, en efecto, este enorme país, tan poderoso ayer, se hunda en el subdesarrollo sin sobresaltos ni reacciones violentas.

La mafia, la ilegalidad

Hay que hablar de ello porque en Rusia todo el mundo lo hace. Las historias de chantajes, de pago de rescates, de extorsiones son innumerables. Por otra parte, la violencia de algunas relaciones humanas cotidianas salta a la vista del observador y no solamente en Moscú.

No obstante, no podemos admitir que Rusia esté enteramente en manos de una organización criminal operando en la sombra. Los fenómenos mafiosos (llamemos así a los actos que admiten o implican el recurso a una violencia organizada) se muestran a plena luz, ante la mirada condescendiente de los poderes establecidos. Adoptan formas diferentes según los distintos tipos de administración o empresa a la que apunten. Las distintas hermandades así constituidas no se desarrollan ni se agrupan, cuando lo hacen, más que bajo la protección de determinadas facciones del aparato del Estado, reproduciendo su jerarquía. Las mafias respetan necesariamente el orden social, puesto que buscan únicamente la reproducción de sus beneficiarios. Por otro lado, es necesario señalar que en la Rusia actual apenas existen otros mecanismos de promoción social.

Lejos de resultar desorganizadora, la violencia representa un modo de regulación y de transformación de las relaciones sociales cuya necesidad resulta indudable. Preserva una cierta coherencia social en la transición y prepara la instauración de un nuevo régimen. En efecto, ¿de dónde pueden surgir los futuros empresarios rusos que habrán de hacerse cargo de la producción y las inversiones? ¿De

dónde saldrán los capitales? Es necesario que los elementos del nuevo orden sean los del antiguo orden, reconvertidos, o bien aquéllos que surjan del desorden actual.

En este sentido, ¿cómo diferenciar claramente lo legal de lo ilegal en la Rusia de hoy, donde los poderes establecidos se encuentran debilitados, las antiguas reglas cuestionadas y las nuevas resultan ambiguas? Se ha llegado a un punto en el que las fuerzas policiales, empobrecidas como el resto del aparato del Estado, no están dispuestas a intervenir más que a condición de poder negociar su acción, como todo el mundo, a cambio de un pago por parte del beneficiario, esto es, de la víctima.

Todos estos equívocos resultan, no obstante, inevitables. La aplicación de una política económica rigurosa tendría como primer efecto arruinar aún más el aparato productivo ruso. Tanto en los mercados de bienes de producción, como en los de trabajo, los intercambios no se realizan a menudo sino sobre la base de créditos recíprocos. Cuando la empresa no puede hacer frente a los salarios de sus miembros les permite apropiarse de una parte de la producción, siendo responsabilidad suya venderla o intercambiarla. ¿Cómo establecer pues la proporción de una retribución semejante? ¿Cómo trazar la demarcación entre la compensación normal, el abuso, la deshonestidad y el robo? Y cuando la policía rechaza intervenir si su cliente no le paga, a fin de cuentas ¿no nos encontraríamos ante una extorsión común? Existe una continuidad entre la ayuda mutua y la violencia, la solidaridad y la corrupción.

Las empresas se conceden créditos unas a otras y cuentan con el Estado para garantizar, en última instancia, el sistema. Cada empresa se encuentra así en una singular configuración de relaciones, proyectos, confianzas y compromisos. No cuenta con un derecho justificable a un préstamo, lo solicita, negocia o exige. Las cantidades de suministros, impuestos y plazos de pago se deciden mediante negociaciones, compromisos y acuerdos a largo plazo. La amenaza y la fuerza forman, evidentemente, parte del juego, representando su regulación última, imponiendo su conclusión.

Hemos subrayado ya que las incertidumbres legales limitan los diferentes principios económicos que los nuevos poderes acaban de proclamar. Por ejemplo, los antiguos miembros del *koljós* disfrutaban

de derechos de propiedad preferenciales sobre las tierras y bienes de las antiguas cooperativas. Estos privilegios se encuentran limitados por la existencia de entregas obligatorias al Estado y por la retrocesión a las municipalidades de una parte de la propiedad de los antiguos colectivos, de forma que los poderes locales puedan impulsar, detener o influir en las privatizaciones. Las empresas, por su parte, han adquirido el derecho al despido pero éste se ejerce en condiciones muy precisas. Por otro lado, dichas empresas pueden, como hemos dicho, subsistir sin tener ni personal, ni bienes inmuebles, simplemente como mera justificación de los privilegios adquiridos por sus miembros. Y ¿cómo analizar el estatuto de la propiedad, cómo efectuar el reparto de los beneficios, de los alquileres y de los impuestos, en el caso de las «cooperativas por arrendamiento» [*coopératives à bail*], es decir, de grupos de trabajadores que fabrican mercancías con las instalaciones y máquinas de la empresa que, no obstante, venden por su cuenta en el exterior, todo ello bajo un régimen fiscal especial?

Podemos ver claramente el sentido de estas restricciones, de estas imprecisiones, de estas contradicciones: se trata de evitar, a la vez, la especulación con la tierra, la reconstitución de las antiguas unidades productivas o su dramático desmantelamiento, las pérdidas de empleo y la desaparición de las protecciones tradicionales de los asalariados y, en definitiva, el desencadenamiento de un proceso de depresión que resultara imposible de encauzar. Sin embargo, todas esas incertidumbres deben ser resueltas en cada situación particular, conduciendo dicha necesidad hasta el propio ejercicio de la violencia.

Los grupos organizados enfrentados entre sí imponen, a fin de cuentas, reglas y continuidades a la vida económica, asegurando una tasa de intercambios y financiaciones relativamente estable. La situación es, evidentemente, propicia para que se constituyan bandas especializadas en la violencia abierta, funcionando como mercenarios o por cuenta propia. Pero estos delincuentes, especuladores, negociantes que, cada uno a su manera, sacan beneficio de los equívocos de la actual legislación, todos estos «nuevos rusos», impulsan la transición y contribuyen a la formación de nuevas reglas que, más adelante, permitirán distinguir de forma precisa entre los empresarios eficaces y los malhechores.

La fábrica Lenin de reparación de motores eléctricos

Una fábrica llamada Lenin

Esta fábrica, situada cerca de la estación de ferrocarril de Rostov del Don, es célebre en la historia del movimiento obrero ruso por haber protagonizado una importante huelga a principios del siglo XX. La fábrica, que todavía ocupaba en 1995 a unos 2.000 trabajadores, ha mantenido hasta hoy su referencia a Lenin. En cada una de nuestras visitas efectuadas entre 1992 y 1995, nos hemos entrevistado con el ingeniero jefe y también, en un momento u otro, con el director, los ingenieros, un jefe de taller, un responsable del departamento de retribuciones, obreros y mandos intermedios. Nuestros colegas rusos ya habían efectuado allí distintas intervenciones, en particular, cursos y sesiones de juegos de empresa para los jóvenes cuadros.

La fábrica, perteneciente a la red de ferrocarriles, no tiene otros clientes que esa misma red y ni siquiera tiene una dotación propia del Estado. Se consagra al mantenimiento y reparación de locomotoras eléctricas de corriente variable, lo que implica también su modernización e incluso, en un momento dado, la transformación de un tipo a otro de locomotora. Existen distintos servicios que se encuentran ligados a la fábrica: una cantina, un establecimiento de formación, un centro de recreo, centros de vacaciones e, incluso, un Palacio de Cultura en el que se representan espectáculos. Los miembros de la empresa, además de poder viajar gratuitamente dentro de la red de ferrocarriles, tienen derecho a ser atendidos en el hospital regional de los ferrocarriles, que está situado, precisamente, en Rostov del Don.

Antiguamente, la empresa funcionaba tratando de satisfacer los objetivos establecidos por la administración del Plan. En la actualidad, se supone que está en condiciones de ajustarse a las demandas y necesidades del mercado. Esta transformación ha tenido, en realidad, pocos efectos directos. La fábrica no puede, evidentemente, diversificar ni sus clientes, ni sus proveedores: la mayoría de ellos se encuentran en una situación de monopolio que les impide competir con cualquier otro productor nacional.

Los efectos indirectos de la reforma son, por el contrario, enormes y en ocasiones, dramáticos para la empresa. De los 8.000 proveedores que alimentaban el establecimiento de piezas y servicios, la mitad se han convertido en empresas extranjeras situadas fuera de Rusia. Algunos de ellos, en dificultades, han disminuido su producción y muchos han aumentado sus precios. Una gran parte de la antigua red de material de los ferrocarriles pertenece desde entonces a países independientes. La fábrica de Rostov del Don continúa, no obstante, reparando motores ucranianos.

En teoría, la fábrica *Lenin* es pagada por el propio cliente tras la entrega del trabajo. La empresa parece, de hecho, funcionar, como tantas otras en Rusia, sobre la base de créditos concedidos de empresa a empresa, de reposiciones, trueques, subvenciones y adelantos. Todo un sistema alimentado y regulado, en última instancia, por el Estado, que es quien consiente o fuerza los avales bancarios.

Así, la empresa ha podido seguir pagando a sus empleados hasta día de hoy salarios más elevados que los de la mayoría de empresas de la región y hacerlo además sin retrasarse en los pagos. Los responsables de la empresa se muestran recelosos a la hora de describir en detalle el modo de financiación de la producción y prefieren hablar de la necesidad inexcusable de mantener la actividad del establecimiento. ¿Resulta siquiera concebible, se preguntan, que paren los ferrocarriles? No obstante, no pueden dejar de constatar que la fábrica de construcción de Novotcherkassk tuvo que cerrar ya sus puertas, salvo algunos talleres que, precisamente, trabajan con encargos de la fábrica de Rostov del Don. Esta fábrica es cada vez menos activa debido a la falta de piezas de recambio y ha despedido ya a una parte de su personal. ¿Lo hizo sin conflictos? Por supuesto, se responde: los sindicatos no pudieron plantear oposición al tratarse de una medida autorizada por la ley como resultado de una disminución de la producción.

Los costes fijos, sin embargo, no han disminuido proporcionalmente, de manera que la fórmula económica de la empresa tiende aún a deteriorarse. Para atajar ese declive los responsables cuentan con el Estado ruso, que algún día tendrá que decidir arreglar, e incluso modernizar, el conjunto de su red de ferrocarriles.

Tal y como decíamos, la empresa continuaba en 1995 llevando el nombre de Lenin y una estatua de este dirigente se erigía aún en el pasillo central, donde los tablones de anuncios celebran aún a los mejores obreros del mes y las pancartas recuerdan algunos principios fundamentales de la moral soviética del trabajo. Los distintos miembros de la empresa y sus dirigentes no esconden sus reservas respecto de la política económica emprendida por el Estado ruso, política en la que no ven más que la desorganización del anterior sistema relativamente coherente. Desde su punto de vista, las reformas en curso significan, en primer lugar, la instauración de relaciones económicas en las que las empresas se encuentran privadas de toda posibilidad de influir sobre las decisiones del Estado. Esta situación es especialmente perjudicial para su establecimiento, cuya actividad depende muy estrechamente de las orientaciones y financiaciones gubernamentales.

El sistema productivo

Las locomotoras son revisadas en la empresa al cabo de un determinado tiempo de funcionamiento, esto es, se desmontan completamente y se comprueban todos sus componentes. Los diferentes elementos (chasis, ruedas, motores, circuitos eléctricos, etc.) son tratados en sectores especializados de la fábrica.

La abundancia de ciertos stocks, alimentados en ocasiones por operaciones de reciclaje, así como la importancia de los departamentos anexos de pequeña reconstrucción, sorprenden al visitante. Son ambos, sin duda, consecuencia de los mecanismos de la planificación soviética, mecanismos que tendían a estimular cada una de las unidades de producción más que a perfeccionar la división del trabajo entre ellas y que controlaban los intercambios entre establecimientos. En estas condiciones nada tiene de sorprendente que exista, por ejemplo, una pequeña fundición. ¿No resulta, no obstante, poco eficaz y costosa? En opinión de un cuadro consultado la respuesta sería que no: dicha fundición funciona tan racionalmente

que, además de proporcionar a la empresa algunas piezas de recambio que necesita, responde a pedidos externos. Otro responsable consultado negará rotundamente, sin embargo, la existencia de tal subcontratación.

El material del taller está compuesto por máquinas de elevación y transporte, puestos de soldadura, hornos y máquinas-herramienta clásicas sin ningún control numérico. La renovación de este equipamiento, generalmente viejo, se vuelve urgente, pero la empresa no dispone de los fondos necesarios para una operación de estas características.

El taller y la brigada

Cada taller recibe un plan de pedidos que es una descomposición del plan general de la fábrica. En otro tiempo, este plan era formulado, en última instancia, por la administración central del Plan y debía ser cumplido íntegramente. Posteriormente, en las últimas décadas del régimen comunista, los criterios se habían relajado. El grado de cumplimiento del Plan dependía de la proporción de beneficio cedido al establecimiento. En la actualidad, la carga de trabajo se fija por medio de los contratos firmados con los ferrocarriles, contratos que, en condiciones financieras evidentemente anormales, no permiten un cálculo riguroso de costes y beneficios.

Cada taller se compone, además de agentes de dirección y técnicos diversos, de trabajadores de oficio repartidos en brigadas. Por ejemplo, en 1992, el taller de reparación de motores eléctricos comprendía 280 personas (frente a las 430 que tenía antes del comienzo de las reformas), entre las cuales había algunos ingenieros, ayudantes de producción, cuatro encargados jefe, encargados de rango medio, etc.

El 60 % de los operarios directos son electro-ajustadores y el resto electro-mecánicos. Estos oficios, como es lo habitual en Rusia, dan lugar a un reparto en categorías de competencias y salarios. Los electro-ajustadores pueden repartirse en seis categorías. El taller no posee trabajadores de nivel 6, el más cualificado. Casi todos los asalariados de este oficio se encuentran entre las categorías 3 y 5, y el 80 % únicamente en la categoría 5. Según el jefe de taller, la elevada edad del personal explicaría esta desproporción, presente también entre los electro-mecánicos, cuyo oficio, por otra parte, no incluye más que 5 niveles.

El conjunto de estos operarios conforman 27 brigadas: por lo general unidades de tres a seis personas, que pueden llegar hasta los nueve miembros o reducirse a dos. Cada brigada, dirigida por un brigadista, se encarga de una tarea muy especializada para la que hay fijada una norma, es decir, unos tiempos de operación distribuidos según la categoría de los trabajadores. La norma ha sido calculada con la ayuda de un técnico (función, por lo general, femenina) que depende del jefe de taller, pero que comunica sus observaciones a un laboratorio central que es quien decide en última instancia.

Esta descripción facilitada por nuestros interlocutores nos pareció insuficiente ya que no remite más que a los mecanismos formales, dejando abiertas varias cuestiones sobre las que sería necesario volver: ¿qué debemos entender por cualificación del trabajo y qué significa, en el taller ruso, la distinción entre categorías? ¿Cómo se determinan y ajustan las normas a las situaciones concretas? Y, finalmente, ¿cómo, y a qué nivel, se concilian entre sí estas dos medidas del trabajo? La reflexión sobre estos problemas y su observación dibujan una imagen del taller ruso bastante diferente de la que haríamos de un taller moderno en Occidente.

Las categorías de trabajo

Los trabajadores soviéticos se reparten en categorías de trabajo que existen en todas las ramas y que a menudo han intrigado a los observadores desde los inicios de la revolución.¹¹ Estas categorías designan, probablemente, los niveles de una profesión; la carrera normal de un asalariado consiste en recorrer dichos niveles en un orden preestablecido. Se trata pues de una cualificación, es decir, de un progreso cuyas etapas se corresponden con diferentes escalafones salariales. No obstante, esta cualificación no depende, evidentemente, de competencias y saberes delimitados de modo preciso y públicamente certificados. Contrariamente a las prácticas occidentales, las jerarquías de asalariados en la empresa soviética se modelaban sobre comportamientos y actitudes; de forma que, por ejemplo, el esfuerzo por aprender podía ser un argumento de cualificación tan determinante como los conocimientos efectivamente adquiridos.

¿Cómo interpretar entonces esta medida de la calidad del trabajo tan diferente de la que conocemos en Occidente? Son muchos los que han subrayado que, en definitiva, se trataba simplemente de evaluar y recompensar la capacidad de adaptación del asalariado al sistema, su docilidad o, incluso, su nivel de activismo comunista. La oscura jerarquía de las categorías de trabajo sería pues uno de los signos de una

¹¹ El número y la definición de las categorías de trabajadores ha variado según las épocas y los oficios. En todos los tiempos se ha discutido mucho sobre su sentido real. Surgieron, unas veces, como una modalidad de aplicación del salario por piezas y, otras, como su antítesis. Préobrajenski, por su parte, veía en ellas grados de ajuste a la mecanización, interpretación aún hoy bastante generalizada: el progreso técnico «conduce a transformar una fracción siempre creciente de los antiguos obreros peones en trabajadores adscritos a máquinas, recibiendo por ello salarios más elevados» (PRÉOBRAJENSKI, 1966: 60). Yvon describe ocho categorías de obreros diferenciadas «según el lugar que ocupan en la producción» (YVON, 1938: 116). Los criterios de clasificación parecen imprecisos pero «en la práctica, sin embargo, la categoría permite la clasificación profesional» (YVON, 1938). Por otra parte, muchos autores han señalado la importancia de los factores directamente ideológicos. Es posible que sea necesario tener en cuenta, para empezar, que en todas estas interpretaciones, la jerarquía de las categorías aparece regulada en el interior del taller, oscureciéndose en cuanto tratamos de ver en ella un índice de gestión válido de forma más amplia.

forma de organización de la producción profundamente irracional, en la que la ideología se introduce hasta en el taller, disociando sus mecanismos específicos.

Sin embargo, podemos preguntarnos si esta interpretación no parte de un error de perspectiva: aquél que nos hace considerar las estructuras occidentales como naturales. De este modo, la empresa que conocemos se convierte en modelo teórico, o mejor dicho, en la representación tradicional que esta empresa ofrece de sí misma (en ocasiones incluso hasta para las descripciones de los sociólogos). De hecho, en nuestros países la cualificación del trabajo no es un índice necesario que remita fielmente a las cualidades del trabajo y se imponga como condición previa de toda práctica de gestión. El índice de la cualificación constituye un engranaje de un sistema de dirección específico de nuestras empresas y del tipo de política económica que se aplica en nuestras naciones. Es una medida que remite a las cualidades del gesto que son aprendidas, medida que reinicia el ciclo de la formación profesional en el conjunto del sistema social. Se ha demostrado muchas veces que ese índice no se corresponde con todas las habilidades del trabajador, ni siquiera con los conocimientos de los que hace gala en la empresa particular que le emplea.

El sistema soviético de categorías de trabajo es muy diferente, pero se encuentra igualmente relacionado con el modo local de distribución del trabajo. Pareciera que este sistema buscara, en efecto, regular directamente el comportamiento. Mientras que en Occidente la iniciativa del trabajador es un resultado eventual de sus conocimientos, esa misma iniciativa es postulada, orientada, controlada o combatida en todos los puestos del taller soviético. Las constricciones, la propia violencia ejercida sobre el trabajador, hacen de contrapeso a la relativa autonomía concedida sobre su trabajo.

El propio sistema de categorías sería un elemento de ese control. Pero, ¿cómo funciona? La formación del trabajador debutante se encuentra asegurada gracias al trabajador cualificado cerca del cual se le ha colocado. Eventualmente puede ser enviado al exterior, a un constructor de máquinas o a un instituto para seguir un curso de carácter técnico. Lo más habitual es que siga los cursos organizados por la propia empresa. Su promoción es el resultado de un proceso complejo.

El encargado formula la propuesta y un grupo de expertos, compuestos por diferentes jefes de servicio y presidido por el ingeniero jefe de la fábrica, toma la decisión final. Las distintas partes presentes tienen necesidades y argumentos diferentes sobre los que volveremos.

Resulta sorprendente, no obstante, que se pueda describir una carrera tipo, a recorrer en lapsos de tiempo fijados de antemano. Normalmente, al cabo de medio año, el nuevo trabajador recibe su primera promoción. Únicamente el último escalón de las carreras más largas, el sexto, no es alcanzado necesariamente por todo el mundo. El ingeniero jefe describe a los trabajadores de esta categoría como «artistas»: comparación interesante que señala que estos titulares no han alcanzado la cima como consecuencia simplemente del aprendizaje y la práctica, sino porque poseen un talento específico. Actúan, en lo sucesivo, sin directivas precisas e inventan sus técnicas. El último estadio del sistema que controla la autonomía de los trabajadores es pues aquél donde estos últimos escapan de todo control directo.

Vemos así una de las principales características del tipo de gestión de la fuerza de trabajo que se realiza a través de la mecánica de las categorías: se trata de una gestión basada en la permanencia del empleo, en la estabilidad de los trabajadores en la empresa y que está regulada tanto a nivel del equipo como del taller.

De donde se desprenden un cierto número de consecuencias. Para todos los agentes económicos, desde el responsable al operario con rango propio, la carrera normal del asalariado se realiza en una sola empresa. Y esto ocurre pese a que, desde la época de Jruschov, se observa en las fábricas rusas una gran movilidad de los trabajadores, movilidad decidida por ellos mismos.¹² Así pues, la empresa, tanto en tiempos del comunismo como en la actualidad, no puede despedir a sus empleados con facilidad y, por otro lado, en la tensa situación del mercado de trabajo que existía hasta Gorbachov, no tenía mucho interés en ello. De lo cual se deduce que la mayor parte de los desplazamientos individuales hayan sido negociados por los asalariados con el objetivo de incrementar sus retribuciones. En consecuencia, la carrera del trabajador

¹² Es lo que Victor Zaslavsky denomina el «derecho al autodespido», derecho fundamental del trabajador, según él, del cual se derivarían todos los demás (ZASLAVSKY, 1981: 29).

parece continuar a través de estos pasajes de una empresa a otra, manteniéndose, o incluso mejorando, su posición en el escalafón de categorías. No obstante, esta movilidad es desaprobada y considerada excepcional. Las empresas se esfuerzan, con bastante éxito, en combatirla y en retener a su personal aumentando los salarios y servicios ofertados. De ahí esa extraña situación que, hoy por hoy, no resulta insólita en Rusia: asalariados que trabajan en una empresa como contratados o independientes pero que permanecen oficialmente como miembros de su antigua empresa, la cual no tiene suficiente actividad como para emplearlos efectivamente y cuya razón de ser puede incluso quedar reducida a una simple cuestión social. Así, los trabajadores conservan su antiguo estatus y, con él, distintas ventajas, por ejemplo, una mejor jubilación o el acceso a la clínica deseada.

En consecuencia, en el régimen anterior había un mercado de trabajo, en el sentido de negociaciones sobre las condiciones de empleo y sobre los precios directos o indirectos del uso de la capacidad de trabajo. Por otro lado, dicho mercado era, probablemente, el mecanismo más difícilmente manejable del sistema, aquél que con mayor seguridad ponía en peligro los equilibrios fijados por el planificador. Sin embargo, los individuos que atravesaban ese mercado no estaban representados por un conjunto ordenado de codificaciones de competencias y usos, tal y como ocurre en Occidente: un conjunto estable y aceptado por todos los agentes que permite, por consiguiente, concebir estrategias de cualificación a los asalariados e identificar y localizar a las empresas capaces de utilizarlas. El escalafón de categorías rusas resulta, por su parte, universal y formal.

No cabe duda de que habría que buscar en esta situación una de las razones de ser de la cartilla de trabajo, documento que va más allá de ser un mero elemento disciplinario y cuyo uso perdura hasta hoy. La cartilla de trabajo describe los actos y la trayectoria del asalariado en el lenguaje inmediato de los talleres y las oficinas. Presenta al trabajador en un mercado de trabajo dominado por las empresas, donde no se han constituido categorías de empleo transversales, donde ese trabajador no tiene pues ningún derecho adquirido y registrado en un tipo de empleo reconocido.

Únicamente la formación exterior, certificada por un diploma, abre las puertas a un derecho de este tipo: sin embargo, esto no concierne más que a los técnicos y a los ingenieros, y no sin condiciones. Éstos, en efecto, ven como sus cualidades y funciones son examinadas periódicamente por un comité de jefes de servicio y responsables técnicos. Pero, en el caso de estos técnicos, igual que ocurre con los trabajadores con rango propio, su reclutamiento por la empresa no puede ser verdaderamente selectivo. Todos nuestros interlocutores lo constatan y, de hecho, no se quejan de ello más que cuando se trata de un colaborador inmediato: la empresa no escoge al joven diplomado que necesita, recibe a aquél que la escuela le designa. Este mecanismo de adscripción autoritaria de los estudiantes de la enseñanza técnica asegura a todos sus alumnos una salida profesional. Sin embargo, contribuye a su vez a desanimar la búsqueda de una codificación de los empleos, cuya ausencia explica igualmente que se reclute «a la puerta de la fábrica» asalariados sin cualificación según el orden de llegada. En todos los niveles se acepta que la empresa forma ella misma al personal que necesita y que los conocimientos así adquiridos no son, normalmente, transferibles. Este principio, que expresa y justifica el conjunto de los mecanismos del empleo, no ha sido cuestionado en la Rusia actual.

Como prueba de ello podemos señalar, por ejemplo, el tipo de estudios y propuestas elaborados por nuestros colegas rusos constituidos en Academia Bancaria. Durante tres años han tratado de perfeccionar la formación de los cuadros y empleados del banco, precisar los perfiles de cada puesto y concebir nuevas funciones. Volveremos más adelante sobre estos esfuerzos. No obstante, actuando en un sector en rápida expansión y con un alto nivel de reclutamiento, en ningún momento se han mostrado interesados en la elaboración de criterios de contratación para el nuevo personal. En Occidente, un equipo de consultores colocados en la misma tesitura y ansioso por proponer a su cliente mejoras inmediatamente evaluables, no habría olvidado incluir ese objetivo en su primer proyecto de intervención. Estarían así seguros de conectar con las inquietudes de la empresa y de poder actuar sobre los engranajes ya existentes de los mercados de trabajo.

El plan del taller y las normas de trabajo

Es, por tanto, en el taller y en el equipo donde se coordinan y se concilian las distintas constricciones que pesan sobre el acto de trabajo.

En Occidente cada trabajador, provisto de una competencia reconocida como tal o apreciada a partir del puesto que ocupa, se emplea en la tarea que le es designada o confirmada en cada momento. Podemos, sin duda, concebir procedimientos de gestión que garanticen a la empresa el uso óptimo del tiempo del trabajador sin que tenga que poner en marcha para ello un mecanismo de control permanente: por ejemplo, asignar al asalariado, o al grupo de asalariados, objetivos específicos. Podemos igualmente eximirnos de la obligación de reconocer las competencias precisas del asalariado antes de utilizarlas, imaginando fórmulas más participativas. No obstante, en todas estas organizaciones concretas, la fuerza de trabajo sigue siendo un recurso costoso del que se trata de reducir el tiempo de su empleo, desarrollando un conocimiento exacto de los actos y las condiciones de trabajo, así como de las técnicas disponibles.

No podemos decir que la preocupación por ahorrar trabajo haya estado ausente de aquel sistema soviético que continúa, hasta cierto punto, en la Rusia actual. Sin embargo, dicha preocupación se resolvía mediante duraciones muy distintas y por medio del arbitraje de otros agentes. En las economías llamadas de mercado se ponen a prueba diferentes estrategias y cálculos, verificando así su compatibilidad. Un empresario que, por ejemplo, conciba un proyecto productivo debe prever, evidentemente, una cierta duración del trabajo necesario. No obstante, ni dicha duración, ni los fondos salariales que implica, se convierten en ley para los operarios. Todo lo contrario: el empresario tratará en todo momento de disminuir el tiempo efectivo y el precio del trabajo con vistas a incrementar la desigualdad esperada entre el coste de producción y el precio final que recibirá el producto.

La planificación soviética, por el contrario, pretendía crear un espacio homogéneo donde todas las decisiones pudieran coordinarse de antemano, de un extremo al otro de la economía nacional, en tanto en

cuanto dichas decisiones harían referencia a los mismos objetos y medidas. La norma de trabajo, es decir, el tiempo de operación específico exigido por una tarea determinada, es utilizada por el órgano central de la planificación para decidir producciones futuras, repartirlas entre las diferentes empresas y evaluar los salarios así movilizados. Esta misma norma, y bajo la misma forma con la que se aprobó en Moscú, se encuentra nuevamente en el fondo del taller, donde sirve para fijar un plan local ubicado dentro de la organización general del plan nacional, así como para determinar los fondos salariales de cada equipo.

Obviamente, esta descripción no alcanza más que al aspecto formal de las cosas. No obstante, se trata de la descripción que nos proporcionan espontáneamente todos nuestros interlocutores, incluidos aquéllos a los que no podemos suponer como deseosos de engañar al observador occidental. ¿Por qué? Puede que porque toda organización social es pensada con menos esfuerzo cuando se la concibe conforme a la justificación que se da de sí misma. Después de todo, ¿cuántos ciudadanos de nuestras naciones creen vivir en una simple economía de mercado y toman la multiplicidad de reglas e instituciones que organizan ante sus ojos la producción y los intercambios bien como acuerdos locales, bien como molestas concesiones a grupos o poderes particulares? Desde la observación podemos percibir que el funcionamiento del sistema planificado era diferente del que pretendía ser, a saber: una coherencia establecida científicamente cuyos ajustes, negociaciones y arbitrajes resultaban en todo momento necesarios. No obstante, para nuestros interlocutores, tanto para los que veían en el antiguo Plan la fórmula de una armonía perdida, como para los que lo interpretan como una inmensa expropiación de las iniciativas individuales, este juego de relaciones de fuerza múltiples o bien pasa desapercibido, o bien da cuenta, a lo sumo, de simples errores de cálculo o de inevitables aproximaciones. Para unos, estas incertidumbres no empañan la racionalidad profunda de la planificación, mientras que para otros no atenúan su monstruosidad congénita.

Por otro lado, la naturaleza misma de las regulaciones puestas en cuestión no las vuelve perceptibles más que a nivel del taller, realizándose por medio de conciliaciones singulares y, seguramente, injustificables. La ceguera de los responsables, suponiendo que se trate de esto, sería pues una consecuencia del propio sistema.

Podríamos preguntarnos por qué los talleres y equipos de nuestra empresa funcionan aún mediante la fijación de planes de producción locales. Después de todo, el plan central del Estado ya ha desaparecido en la actualidad. Una primera respuesta sería que de lo que se trata es de valorizar los elementos de la economía administrada aún vigentes, preservando, de forma más o menos fiel, su lógica. La autoridad, los mecanismos y los bienes de los antiguos ministerios continúan vigentes aún en gran medida, los circuitos de intercambio constituidos siguen siendo eficaces y existen aún entregas obligatorias al Estado. Éste, por otro lado, continúa financiando en última instancia una gran cantidad de actividades económicas, lo que implica un derecho a controlarlas; derecho, cierto es, cada vez más difícil de ejercer. La política económica parece completamente inspirada por el temor a que se desencadene un enorme desempleo en el país, con lo que la legislación ha tendido, hasta hoy, a favorecer el mantenimiento de la situación de las antiguas unidades.

Pero quizá sea necesario ir más lejos. La preservación de un modo de gestión industrial por medio de planes de talleres insertos en un plan de empresa, no depende, probablemente, de la supervivencia semiclandestina de una planificación centralizada. Sin duda, estas dos formas sociales —el taller y sus brigadas y la dirección central de la economía— se desarrollaron conjuntamente, pero ambas nacieron de este impulso primero: la industrialización forzada estalinista desarrollada más por la movilización de trabajadores que por el análisis de técnicas de trabajo. Este tipo de funcionamiento del taller tendría pues su justificación local, articulándose de forma coherente con un conjunto de mecanismos sociales de orden diferente: procedimientos de formación de los trabajadores, perfiles de carrera, relaciones de trabajo, modelos de empresa, etc. Dicho conjunto tiende a reproducirse de forma idéntica y a consolidar sus propios elementos.

Coordinar la administración de los trabajadores con la organización del trabajo

El plan de trabajo al que está sometido el colectivo de base, el equipo o una agrupación móvil de equipos, no puede fijarse más que si es compatible con la composición de ese colectivo. Debe movilizar la totalidad del potencial de trabajo, es decir, el tiempo disponible especificado en cualidades jerarquizadas.

94

En tiempos de la Unión Soviética este resultado debía ser obtenido por medio de normas que asignaban a cada producción tiempos de trabajo clasificados en categorías. Gracias a este procedimiento la planificación central sabía cuántas locomotoras podían ser reparadas cada año en la fábrica de Rostov del Don, así como los fondos salariales que había que asignar al establecimiento, al taller y al propio equipo para hacerlo.

Sin embargo, este cálculo era en realidad mucho más complejo y problemático de lo que sugiere ese esquema. La norma de trabajo, cuya definición entraña tantas consecuencias, no puede establecerse sin oposición, salvo que se admita implícitamente que su uso será adaptado, atemperado y negociado. De hecho, aún cuando dicha norma sirviera para constatar un estado de cosas indudable, la administración del Plan no podría prescribir tal norma sin desanimar toda tentativa de perfeccionar la organización o la tecnología del trabajo. Así pues, la planificación, planificando supuestamente también el progreso, no aplicaba la norma más que tras haberla vuelto a calcular a partir de un coeficiente de incremento de la productividad. Por último, esta norma no podía ser impuesta al taller y a la empresa sin más precauciones: había que modificarla en función de las características exactas del producto deseado, de los equipamientos específicos del establecimiento, de su red de proveedores, de su localización, etc. En otros términos, si bien se supone que la empresa ha de plegarse a la norma, dicha empresa es también uno de los factores tomados en consideración para fijar la norma efectiva.

Así, sorprendentemente, el espacio supuestamente homogéneo de la planificación se muestra, de hecho, como el escenario de múltiples conflictos que no tienen soluciones previsibles. La empresa particular busca obtener las condiciones de producción más favorables, lo que la

enfrenta, aparentemente, con la administración del Plan, oponiéndola en realidad, al menos potencialmente, a todas las demás empresas. La instancia de arbitraje, en último recurso, no podía ser otra que el Partido Comunista, cuyos representantes se encontraban en todos los campos en liza, detentando en soledad el poder para obligar a los antagonistas a encontrar un acuerdo.

La norma de trabajo es puesta directamente a prueba, a través del trabajo, en los colectivos de base. Cojamos uno de estos colectivos compuesto por un determinado número de trabajadores a tiempo completo: dichos trabajadores tienen que recibir un salario equivalente a su cualificación respectiva, debiendo ser la suma de esos salarios igual a los fondos acumulados concedidos para los trabajos efectuados según las normas.

Por supuesto, la empresa misma se intercala en este procedimiento: avanza los salarios, añade las primas, compensa en el tiempo las diferentes financiaciones y tiende, así, a hacer converger las dos cantidades fundamentales. No hay, rigurosamente hablando, ninguna razón para que la retribución del trabajo calculada según las normas deba equivaler, incluso a largo plazo, a los salarios debidos a los trabajadores según su cualificación y su tiempo de trabajo. Estas cantidades, en efecto, evolucionan según factores completamente independientes. Las tareas encargadas al equipo no se determinan para poder mantenerle ocupado todo el año, tal y como está configurado, sino que se suceden según las necesidades de la empresa. En cuanto al equipo, éste evoluciona en su composición y organización según las necesidades de sus miembros. Hay trabajadores que desean una promoción a la que creen tener derecho después de un tiempo y se despreocupan de las exigencias de la producción. Otros miembros se ausentan o dimiten. Hay que recurrir entonces transitoriamente a trabajadores de otro equipo, desclasificar a determinados obreros, distribuir primas para retener a los oficiales, o bien rechazarlos para reclutar asalariados suplementarios. Para financiar el trabajo, los mandos intermedios deben actuar simultáneamente sobre las normas y sobre el propio colectivo.

En su función, el encargado no puede hacer referencia a regla alguna, ni a una autoridad superior. Se esfuerza por obtener para sus equipos normas de trabajo lo suficientemente favorables como para asegurar a

sus subordinados gratificaciones y promociones sin imponerles esfuerzos desproporcionados. De hecho, debe repartir el trabajo y decidir sus métodos de forma que pueda satisfacer las normas establecidas. Podemos comprender así porqué las funciones del encargado, pese a implicar un buen conocimiento del trabajo, no son consideradas en las nomenclaturas rusas como la meta normal de una carrera de obrero. Estas funciones resultan, en efecto, más polimorfos que sus equivalentes en Occidente en la medida en que obligan a coordinar la administración de los trabajadores con la organización del trabajo. Veremos más adelante que, de hecho, dan lugar a un procedimiento administrativo particular: el trabajo «bajo contrato».

El órgano efectivo de esta regulación: la autonomía del equipo

Este juego ha sido descrito en una segunda ocasión desde el punto de vista opuesto y por parte de otro de sus protagonistas: un responsable (jefe adjunto) del departamento de retribuciones.

Un cierto número de trabajadores de la empresa (los obreros especializados y los miembros de los talleres de servicio, por ejemplo) son pagados por tiempo o según un procedimiento clásico de cálculo por pieza que remite a un salario por tiempo. Podríamos plantear la hipótesis de que la categoría de «trabajador auxiliar», que resulta oscura para muchos analistas, hace referencia de hecho en las nomenclaturas rusas a los asalariados con rango propio cuyo trabajo no puede ser sometido al mecanismo de las normas.

La remuneración por pieza resulta, para nuestro interlocutor, un procedimiento claramente diferente. Se trata de un simple mecanismo administrativo que tiene por objetivo forzar al asalariado individual a mantenerse ocupado todo el tiempo que pase en la fábrica. Estando determinado el salario diario, se le hace corresponder con un cierto número de operaciones que el trabajador debe efectuar. El trabajo normado supone algo completamente diferente: un contrato aceptado por el equipo que obliga a la iniciativa y al esfuerzo, a modos de hacer y de organizarse inéditos, y que promete retribuciones proporcionales.

«El método de trabajo no se determina en este servicio, sino en el equipo», declara nuestro interlocutor. Entonces, ¿cómo se establece la norma? Suscitando un debate en torno a un documento externo procedente de una autoridad reconocida. La administración de la empresa encuentra así su lugar y su función entre las instituciones estatales, por un lado, y el equipo, por el otro. El documento utilizado fue, durante mucho tiempo, la lista de normas publicada por el ministerio correspondiente, que representaba a la empresa ante la administración central del Plan. Al dejar de ser ya actualizadas dichas listas, fue necesario utilizar, en lo que respecta a los nuevos modelos de locomotoras, las normas establecidas con el constructor.¹³ A partir de ese primer cálculo se busca estimar el trabajo concreto, lo que da lugar a discusiones con los jefes de equipo y los encargados. Finalmente, se llega a una tarificación y a un presupuesto. Si los conflictos no permiten la elaboración de este documento se consulta a un tecnólogo y, después, se convoca una comisión especial compuesta por responsables de talleres escogidos entre aquéllos no directamente implicados en el asunto. El sindicato está representado en esta comisión. Si la carga de trabajo considerada obliga a utilizar a ciertos asalariados en tareas inferiores a su categoría, el sindicato se esforzará por conseguir que éstos sean remunerados en función de su cualificación y no de su empleo.

La reforma: hechos y corazonadas

Pese a la pérdida de poder y de los despidos sufridos, el modo de funcionamiento de la empresa no se ha transformado en el curso de la transición política. Las normas de trabajo, base de los planes de taller, permanecen vigentes. Es cierto que, de existir en Rusia, la economía de mercado no ha podido transformar de forma visible la relación de la empresa con la sociedad de ferrocarriles, que es su único cliente, ni tampoco con sus proveedores, generalmente sin competencia alguna en sus ámbitos. Por otra parte, tal y como hemos comentado, el inmenso

¹³ A esas normas se le aplicaban un coeficiente de novedad, tratando de fijarlas en un valor definitivo.

sistema de créditos entre empresas que, mal que bien, ha permitido que la producción rusa se sostenga hasta hoy, se apoya en el mantenimiento de relaciones monopolistas establecidas en la época del comunismo, al mismo tiempo que reproduce una de las prácticas más corrientes, aunque inconfesable, del régimen anterior.

La configuración general de la empresa, donde los talleres se rodean de numerosos departamentos consagrados a servicios para los asalariados, no ha sido modificada a día de hoy. El Palacio de la Cultura y la cantina, gestionados a medias con la sociedad de ferrocarriles, siguen formando parte de la empresa. Es más, la empresa ha previsto desarrollar sus esfuerzos de adaptación a las nuevas condiciones económicas desarrollando, precisamente, estos servicios. Paradoja: la empresa espera así retener a sus trabajadores y mejorar su posición en el mercado de empleo contrariando, precisamente, la lógica de una economía de mercado. En efecto, el sistema económico al que hacemos referencia, más o menos correctamente, con ese término, sólo podrá establecerse en Rusia si los mercados de trabajo y de productos se diferencian y desarrollan cada uno por su lado, mediante, precisamente, la monetarización y puesta en competencia de los servicios prestados hasta el momento por las propia empresas.

En 1992, el ingeniero jefe nos expresaba su desconfianza hacia las reformas emprendidas por el gobierno ruso. Veía en ellas, para empezar, el fin de la posibilidad que tenían las empresas de influir en la política económica. No obstante, también proyectaba en ellas ciertas esperanzas: «Nos gustaría que se llevase a cabo por fin el proyecto de todas las empresas: dar a cada uno una vivienda, la posibilidad de descansar, de ser cuidado en un hospital, de comprar lo que se quiera... el trabajo debe aportar placer y bienestar». En 1995 tendría que haber reformulado nuevamente este programa en un punto esencial. La empresa facilitaba a sus miembros el acceso a la vivienda, o, mejor dicho, los reunía tras la jornada de trabajo y les proporcionaba la ayuda de técnicos de la construcción para que construyesen ellos mismos sus alojamientos sobre terrenos cedidos gratuitamente, o casi, por la municipalidad. Desde entonces, el acceso a tierras y materiales de construcción se ha vuelto demasiado costoso y la empresa ha abandonado el objetivo de alojar a sus miembros.

Pocas cosas, pues, han cambiado en el trabajo. Ciertamente, algunos responsables se jactan de poder reclutar ahora a los especialistas que necesitan sin tener que justificarse ante un contable administrativo, o de poder escoger entre los diferentes candidatos a ingenieros. Pero, si bien es cierto que el cambio resulta apenas visible, la dinámica en curso y su significación son experimentadas por todos. Se debate así, con sentimientos encontrados, acerca de la multiplicación de los «contratos». Este procedimiento, sin embargo, parece bastante inofensivo y estaba ya vigente en el régimen anterior. Es más: reposa sobre una distinción entre el empleo en la empresa, la función que allí se ejerce, y los resultados que se obtienen, distinción extraña a la economía de mercado, al menos tal y como la practicamos en Occidente.¹⁴

El «contrato» es una convención establecida entre la empresa y uno de sus miembros, válido por cinco años, que precisa la función exacta que será ejercida, los resultados deseados y el salario garantizado. Este procedimiento se aplica a los puestos de mando, en los que las cualidades de organización y comunicación resultan al mismo tiempo fundamentales y poco controlables, como hemos visto. Muchos de los encargados aún activos han combatido esta medida argumentando que las funciones de autoridad no pueden ser ejercidas de forma provisional.

Parece que, en efecto, es esta limitación temporal del procedimiento del «contrato» la que, por la razón invocada y por otras, inquieta. Sin duda, sabemos que el método se inserta en la mecánica de las normas sin contradecirla directamente y que se aplica, particularmente, a los empleos de animación e, incluso, de improvisación, como son los de los cuadros intermedios. Pero ¿no va a extenderse? Podemos percibir con claridad que todo empuja a la empresa a buscar en el mercado de trabajo externo los trabajadores cualificados que necesita, en lugar de formarlos ella misma,¹⁵ y que este cambio de estrategia implica que el

¹⁴ La práctica de los contratos no resulta desconocida en nuestros países pero hace referencia, sin embargo, a un resultado por alcanzar y no a una función o a un grado.

¹⁵ Este sentimiento es experimentado en todas las ramas de actividad. Un director de banca en un entorno rural, preguntado sobre lo que distingue a los antiguos *koljós* de las nuevas sociedades constituidas en los mismos territorios y con poco más o menos las mismas personas, declaraba (en 1995): «Ya no hay una función educativa. Hoy las personas se motivan por sí mismas. Ya no hay recomendaciones, ni consejos, ni amonestaciones... Y, visto el desempleo actual, siempre se puede reclutar a gente de otras sociedades».

vínculo entre la unidad de producción y su personal se vuelva condicional y revisable. El contrato aprobado dentro de la empresa y que concierne, por el momento, a la función del individuo, podría convertirse en un contrato entre el individuo y la empresa, cuyo envite sería el empleo. La dirección de la fábrica se inquieta ante esta evolución que escaparía a su control y espera que la legislación y la política económicas impongan esta práctica o bien que la prohíban claramente.

La manufactura de cigarrillos: privatización y tradición

La manufactura en la ciudad

Esta manufactura, fundada hace 140 años, emplea a 1.200 trabajadores y está situada en el centro de la ciudad de Rostov del Don. Proporciona dos clases de productos: cigarrillos fabricados en un cilindro de papel y tabaco continuo, seccionado y después acondicionado; y los *papirossi*, pequeños cigarrillos provistos de un largo tubo de cartón acoplado que, por el contrario, son producidos vacíos y en un segundo momento rellenos de tabaco. En 1992 los *papirossi* no representaban más que el 10 % de la producción y esta proporción no ha dejado de descender desde entonces. Los cigarrillos producidos en Rostov del Don, sin filtro o con filtro, son de diferentes calidades y, durante mucho tiempo, han sido muy reputados en la Unión Soviética. Los *papirossi*, por su parte, ya no se fabrican en ninguna otra parte.

La empresa recibe el tabaco en fardos, lo trata (corta, mezcla, prepara y seca), fabrica los cigarrillos y prepara los paquetes. Estas diferentes operaciones están mecanizadas en mayor o menor medida y según principios diferentes. Una batería de máquinas secuenciadas, animadas por los cambios de velocidad de una cinta transportadora, fabrican los *papirossi* de forma semiautomática: este mecanismo fue premiado, ya antes de la revolución, durante una exposición parisina. Las máquinas para los cigarrillos son mucho más recientes. Tienen entre 17 y 19 años de media y algunas no más de una decena de años. Muchas alcanzan un grado bastante elevado de automatismo y no exigen de los operarios más

que su supervisión, mantenimiento y programación. Generalmente son dependientes entre sí, conformando segmentos de elevada productividad. Estas máquinas tienen orígenes muy distintos: Alemania, Inglaterra, Italia, Bulgaria y Francia. En ocasiones ha sido necesario adaptarlas a la función precisa que se les quería asignar en la fábrica.

La empresa sufre de muchos problemas de explotación. El tabaco llega de Rusia, pero también de naciones que se han hecho independientes e, incluso, de Bulgaria. Hay pues que comprarlo en divisas. Los abastecimientos de papel, de filtros, de material resultan aún más difíciles e irregulares.

Los salarios de la empresa siempre han estado entre los más elevados de Rostov del Don. Según su actual director, nombrado en tiempos de Gorbachov, la fábrica no sufría por entonces de una fuerte inestabilidad en lo que a su personal se refiere (un 4 % en 1992, después de una época con porcentajes anuales de abandono del 20 %). El director se muestra orgulloso de haber estabilizado a sus asalariados mediante medidas de distinto tipo. En primer lugar, consintiendo nuevos aumentos salariales: en 1992 el salario medio en el establecimiento representaba 15 veces el salario mínimo en la región. A continuación, organizando más eficazmente el economato, donde, en efecto, se pueden encontrar los más diversos productos a muy buen precio. La cantina, que pertenece a una red de cantinas de la ciudad, ha sido tomada por la fábrica, mejorando la comida y, simultáneamente, disminuyendo los precios. Había un pequeño centro médico en construcción en el que los trabajadores y sus familias podrían recibir la mayor parte de los cuidados requeridos, salvo aquéllos que precisaran cirugía. El «campamento de jóvenes y de reposo» de Abjazia se había vuelto inaccesible por culpa de la guerra en Georgia.

Estas iniciativas son, en efecto, remarcables: la cantina, con sus muebles, sus muros y sus lustres de madera, resulta casi lujosa. La sala de duchas se encuentra decorada con dibujos abstractos de vivos colores.

Lo más importante, a ojos del director, es la cuestión de la vivienda. El director afirmaba en 1992 que, en menos de 3 años, tenía que lograr procurar un apartamento al resto de los asalariados que todavía no tenían uno, esto es, a varios centenares. Esperaba cumplir este objetivo

tanto por su influencia política como por la riqueza de la empresa. Es preciso subrayar que, si siempre es la dificultad para obtener una vivienda la causa principal de dimisión por parte de los trabajadores, todas las empresas se proponen esta misma política. Una investigación del Laboratorio de Investigaciones Interdisciplinarias lo había confirmado hacía ya algunos años.

102

La empresa puede facilitar el acceso a la vivienda de múltiples maneras. Puede obtener los terrenos, ayudar a los trabajadores a edificar o, incluso, puede organizarles en las obras, puede participar en programas municipales para obtener una parte de los apartamentos, etc. Hay que señalar que, en el régimen anterior, la empresa no se convertía nunca en propietaria de la vivienda y que el trabajador continuaba ocupándola incluso si dejaba su empleo.

La privatización

El director ha eliminado de la empresa todos los signos del pasado comunista tratando de recordar la imagen del fundador, un comerciante del siglo XIX. Se ha esforzado por eliminar toda huella de influencia sindical y trata de llevar a cabo el principio según el cual la pertenencia a una organización de ese tipo no puede ser sino voluntaria.

La privatización de la empresa se realizó en 1992.¹⁶ El director veía en ella una condición necesaria para los cambios futuros, al mismo tiempo que un medio para consolidar aquéllos que ya se habían producido en la manufactura.

Como sabemos, los procedimientos de privatización en la CEI (Comunidad de Estados Independientes que agrupaba a 12 de las 15 antiguas repúblicas soviéticas) y después, más específicamente, en

¹⁶ Hasta entonces la empresa se llamaba DONGOSTABFABRIKA, nombre acrónimo de carácter compuesto: Manufactura Nacional de Tabaco del Don. Después se ha convertido en «Sociedad de Tabaco por Acciones» (Aksionernoie Obchtchestvo Donskoi Tabak).

Rusia, son múltiples y complejos. Una de las fórmulas, la que prefería el personal de la empresa, consistía en la compra de las acciones correspondientes al capital de la empresa por sus propios asalariados. Ésta es la que se adoptó finalmente.

Fue preciso, no obstante, superar varios obstáculos legales. Las leyes de privatización conceden a las municipalidades una parte del capital de las empresas, de forma que los poderes locales tienen la capacidad para desencadenar el proceso, pero también para retrasarlo. Se trata de una medida que tiene una enorme importancia en lo que se refiere a los *koljós*, cuyos miembros tienen generalmente tendencia a repartirse bienes y mercados y, después, a constituir una sociedad compuesta por los mismos individuos sobre el mismo territorio. La municipalidad dispone de una parte de las tierras de las antiguas cooperativas y la puede arrendar a competidores, a nuevos granjeros, o bien utilizarla para incrementar el espacio edificado. La actitud de la municipalidad hacia la privatización de las empresas industriales se encuentra condicionada por múltiples factores. Los poderes locales tienen interés en conservar producciones y empleos en su territorio y temen perder su influencia sobre las futuras decisiones de las empresas. Las empresas más estratégicas, aquellas que, por ejemplo, garantizan los transportes urbanos, no son, consecuentemente, privatizables. También es cierto que no presentan beneficios y no interesan a ningún inversor.

La empresa privada no cuesta necesariamente menos a la municipalidad que la empresa estatal. Las leyes no permiten a las empresas privadas despedir a sus asalariados salvo en proporción exacta a las pérdidas de producción. A los asalariados se les debe mantener el salario mínimo de su categoría. La empresa que no satisficiera estas obligaciones podría, sin duda, declararse en bancarrota. Sin embargo, este procedimiento no ha sido jamás puesto en práctica en Rostov del Don. Todo el mundo subraya esta paradoja: la bancarrota es tan costosa que nadie puede permitírsela. Toda la antigua dirección sería, por ley, reemplazada. El Estado debería nombrar mandatarios que, durante un año y con gran dispendio de dinero público, sanearan el negocio. Por consiguiente todos los agentes económicos se alían para evitar así este hecho extremo y tanto la municipalidad como el Estado contribuyen con subvenciones, descuentos, créditos, pedidos y avales bancarios.

El beneplácito de la municipalidad, favorecido sin duda por la situación saneada de la empresa, se obtuvo en 1992. Cada miembro de la manufactura se convirtió en accionista del establecimiento. De hecho, la empresa ha creado un fondo de propiedad, centralizando las acciones de sus asalariados que no han podido pagar de golpe su compra.

La fórmula de privatización escogida ni proporcionaba directamente ningún nuevo fondo a la empresa, ni favorecía la llegada de inversiones externas. No era éste, en efecto, el proyecto del director, que consideraba que la prosperidad de su empresa se mantendría y permitiría la autofinanciación de las modernizaciones por llegar. El objetivo de la privatización era otro: se trataba de desarrollar entre los asalariados el sentimiento de pertenencia a un doble estatuto. En la medida en que adquiriesen una conciencia de propietarios y se interesaran cada vez más por la empresa, se supone que aceptarían las constricciones de la gestión y se sentirían estimulados en su trabajo. No oculta que cuenta con los sociólogos para desarrollar ese sentimiento. Pero también con medidas más económicas que consistirán, por ejemplo, en incrementar la parte de los dividendos en la remuneración del trabajador asociado en proporción a la parte del salario directo.

Sin embargo, reconoce que, en un primer momento, no se ha constituido más que un *koljós*. Este término en boca del director significa que, para el personal de la empresa, la preocupación por hacer fructificar la propiedad no prevalece sobre sus reivindicaciones en tanto que trabajadores. El *koljós*, en efecto, es una cooperativa formada en torno a un capital en gran medida neutralizado y cuyos beneficios se repartían entre los miembros en función de las cantidades de trabajo. El territorio no podía ampliarse en función de los resultados obtenidos y las inversiones en equipamiento o en instalaciones tampoco podían producir una remuneración específica.

El objetivo, en un segundo momento, debía ser la apertura de la sociedad por acciones a inversores externos. ¿Cómo hacerlo? La fórmula de esa ampliación estaba aún por encontrarse, pero el director se mostraba convencido de, llegado el momento, poder imponérsela a su personal.

El equívoco inicial se habría pues superado. Si la privatización no es más que la simple toma de posesión de la empresa por parte de su personal, consistiría igualmente en una simple adaptación del estatuto

ambivalente del asalariado bajo el régimen anterior, estatus del que el *koljós* no era sino una variante mejor formalizada que otras. La participación del trabajador en la obra colectiva —fomentada inicialmente por medios ideológicos y, posteriormente, mediante primas negociadas por la empresa con el centro— estaría garantizada tras la privatización gracias a un reparto regulado del beneficio. Es cierto que dicho beneficio no está ahora programado, ni ligado a un Plan, ni es distribuido entre los miembros del personal sobre la base de relaciones de fuerza múltiples, sino que viene confirmado directamente en el mercado de productos. He aquí, precisamente, por qué la confusión entre un derecho indirecto al capital y un derecho al empleo (confusión característica del antiguo estatuto del trabajador) se vuelve insostenible. En lo sucesivo, el capital ya no se obtiene de un Estado centralizador deduciendo el uso que se hará del mismo. Convertido en el organizador inmediato de la producción, el capital no puede estar limitado por los privilegios del productor. Hay que obtenerlo en un mercado específico, indefinido, dejándole modificar a su gusto las formas y cantidades de trabajo.

No obstante, la degradación de las condiciones de producción y los cambios en los gustos de la clientela —nutrida en lo sucesivo por cigarrillos occidentales producidos en Rusia o importados por vías más o menos conocidas— han obligado a la dirección a abandonar esta esperanza, junto con la mayor parte de las formuladas en 1992.

La división del trabajo en el taller

La mayor parte del personal de la fábrica son mujeres. La mayoría de los puestos en el taller consisten en supervisar el funcionamiento de máquinas semiautomáticas dispuestas en línea, confirmar los aprovisionamientos y controlar la producción.

A cada puesto se le atribuye una norma de producción que el trabajador puede cumplir con más o menos esmero, lo que repercutirá sobre su salario efectivo. El cálculo de esta norma es presentada por nuestros

interlocutores (ya pertenezcan a los cuadros intermedios o a la dirección) como un cálculo basado en las características técnicas de la propia máquina, es decir, en su teórica capacidad de fabricación. Esta afirmación les dispensa de tener que explicar cómo se deduce de esa constante un plan de trabajo para el operario que depende, de hecho, del uso exacto de la máquina, de su papel dentro de la secuencia técnica, de las variaciones más o menos frecuentes de fabricación, de la fiabilidad y desgaste de sus componentes e, incluso, de las constricciones que impone al trabajador, etc. No hay en ello, sin embargo, ninguna mala voluntad por parte de nuestros informadores. Los responsables no niegan en modo alguno este proceso de adaptación contante de las técnicas, pero tienden a reafirmarse en el rigor del punto de partida, pues éste es, precisamente, su propio argumento en el debate que les opone a los trabajadores directos. Impiden así que la fijación de la norma definitiva no exprese nada más que las particularidades observadas en el taller. En cualquier caso, desde su punto de vista, este proceso empírico, inaprensible, merece aún menos la pena de ser mencionado, en tanto constituye siempre un proceso pasado cuyos resultados están ya registrados. Las normas de trabajo son admitidas, integradas en el funcionamiento de la empresa y, salvo modernización del equipo, no pueden ser modificadas.

Así pues, los mecanismos del trabajo dirigido por las normas persisten en la empresa, por más que ya no se apoyen en un plan de fábrica, incluido a su vez en una planificación nacional. Estos mecanismos se combinan difícilmente con los de la cualificación, situación que reproduce, bajo otra forma, las dificultades señaladas en la fábrica de reparación de ferrocarriles.

Los trabajadores formados en la empresa recorren una carrera compuesta de seis niveles de cualificación. El acceso a cursos de formación no es, en principio, posible más que con la aprobación del jefe de taller. Las promociones son aprobadas por una comisión de especialistas y jefes de servicio, es decir, de responsables técnicos y administrativos.

Esta distribución de los trabajadores en categorías jerarquizadas es compatible con la organización del trabajo mediante normas siempre que cada puesto se encuentre necesariamente ocupado por un trabajador con una cualificación determinada. En dicho puesto, el individuo aplica un trabajo específico, lo que confirma su posición jerárquica y

justifica un salario más o menos elevado. Cada tarea conferida exige una cantidad determinada de trabajo, cantidad y cualidad que constituyen, precisamente, la norma.

Sin embargo, el respeto de esas reglas provocaría una rigidez insostenible, ligando en una relación forzada dos movimientos que son necesariamente independientes entre sí: las variaciones de la producción y las modificaciones del personal. De ahí los ajustes múltiples.

Estas adaptaciones se realizan a nivel del equipo (la brigada). En la fábrica de tabaco el equipo no desempeña un papel tan importante como en la empresa ferroviaria. Se trata, en efecto, de trabajos secuenciados que conectan puestos fijos de trabajo. Si bien el equipo desempeña un escaso papel en la organización del trabajo, ésta regula aquí también el movimiento del personal en función de dicha organización; absorbe las tensiones que surgen tanto de las tentativas de afirmación de los principios oficiales de gestión, como de los perpetuos desmentidos que tales principios padecen. Resulta así viable, en el seno de un colectivo donde promociones, primas y cualificaciones se compensan, que un mismo puesto sea detentado rotatoriamente por trabajadores de diferentes categorías.

Por otra parte, existe otra medida que tiende a hacer disminuir la frecuencia de tales irregularidades, a saber: la igualación relativa de las cualificaciones. Hemos visto que, en el oficio específico de la manufactura de tabaco, existen seis categorías jerarquizadas y que el paso de una a otra está sometido a un mecanismo de selección aparentemente duro. De hecho casi todas las obreras pertenecen a la categoría 5. Podemos ver en ello el efecto de la estabilidad del personal y de su envejecimiento en un universo de relaciones profesionales en el que se manifiesta una presión global por promover a los asalariados a lo largo de toda su vida de trabajo, al menos hasta la penúltima categoría. Pero posiblemente sea significativo observar que el resultado obtenido tiende a facilitar la flexibilidad del conjunto del sistema de trabajo, al tiempo que disminuye la oposición potencial de sus dos principios constitutivos: el trabajo normado y el trabajo cualificado.

Los efectos de este modo de organización del trabajo son evidentes: la organización en equipos tiende a incrementar la distancia entre la norma técnica y el plan efectivo impuesto a cada trabajador.

Organiza la movilidad interna a costa de incrementar la rigidez en el conjunto del taller. Si bien la posibilidad de prestar un trabajador de un equipo a otro no está excluida, raramente resulta puesta en práctica. Podemos comprender que una medida de tales características complicaría, evidentemente, el precario equilibrio de ambiciones, promesas, privilegios y responsabilidades que agrupa al colectivo de base.

En este sistema de empleo, el reparto de las tareas necesarias para la operación resulta impreciso y es fijado, en parte, por el propio trabajador. El jefe de producción afirma: «El trabajador es el amo de su máquina». La expresión no es completamente falsa y justifica la práctica a la que va ligada, práctica que encierra dicha autonomía en una convención concretada por el plan de trabajo. Ese dominio, no obstante, desemboca en lo siguiente: que el trabajador, para poder cumplir sus normas y evitar los retrasos, se vea incitado a acometer, él mismo, los ajustes y pequeñas reparaciones de su instrumento.¹⁷ El servicio central de mantenimiento no puede, en estas condiciones, garantizar el buen funcionamiento a largo plazo de las instalaciones productivas.

En un sistema de empleo de estas características, el conjunto de los procedimientos de producción y las configuraciones de trabajo que los realizan, resultan difícilmente cognoscibles por la administración. La dirección sabe poco de talleres y equipos, apoyándose en los mandos intermedios para resolver los problemas catalogados como técnicos. El director se declara incapaz, por ejemplo, de precisar el tiempo de funcionamiento y paro de las distintas máquinas de su establecimiento, no viendo necesidad alguna de emprender un cálculo como ése, dado que no podría intervenir directamente sobre los factores que controlarían las variaciones de dicha proporción.

Así pues, ¿qué espera la administración de la tecnicidad de las reformas proyectadas? No la constitución de otro sistema de empleo, ni siquiera la reforma del existente, sino más iniciativa por parte de los

¹⁷ Por lo que hemos podido constatar, estas intervenciones del operario sobre la máquina superan con mucho lo admisible en una fábrica occidental. Filippo BUCARELLI (1979a) ya señaló en su momento la oposición existente entre los procedimientos de emulación y de organización del trabajo. Fue necesario desincentivar continuamente toda tentativa de intervención y de innovación por parte de los asalariados, llegando incluso a advertir finalmente: «Prohibido modificar la tecnología del departamento».

trabajadores, un incremento de su motivación. Es verdad que el director aboga por una extensión de la especialización de sus trabajadores. Pero es posible que lo que se exprese sea simplemente un estereotipo. Todo jefe de empresa querría, evidentemente, que sus empleados estuvieran mejor formados, aunque no sepa concretar en qué consistiría dicha mejora. Lo que el jefe de empresa quiere decir con ello es que, siendo más aptos técnicamente, los asalariados tendrían la posibilidad de adaptarse más rápidamente a cualquier modificación del instrumental, al tiempo que estarían preparados para la máxima movilidad dentro de la empresa. El director de la fábrica de tabaco no parece ir más allá de esta esperanza convencional. No menciona ninguna dificultad precisa que un incremento formativo permitiera resolver y no se pregunta por la capacidad del sistema en vigor para suscitar y absorber dicho incremento formativo.

La adaptación del personal del Banco de Ahorro a los cambios de la actividad bancaria

La Caja de Ahorros

El sistema bancario soviético se componía de dos instituciones: una destinada a las empresas y otra a los asalariados. Por el Banco Central, el monobanco, transitaban los fondos de las empresas (incluidos los fondos salariales) y las transacciones planificadas entre empresas. La Caja de Ahorros absorbía los ahorros de los asalariados destinados al consumo.

Así pues, los fondos de la Caja de Ahorros estaban constituidos, como en Europa Occidental, por los depósitos de los trabajadores. La Caja concedía un interés sobre esos depósitos y podía acordar créditos a los particulares. La Caja permitía así la extensión del consumo de cara a facilitar el acceso de la población a compras importantes, por ejemplo, automóviles. El riesgo en este caso residía, efectivamente, en la perturbación del equilibrio planificado instaurado entre los ingresos distribuidos y los bienes ofertados a las personas, equilibrio que tiene forzosamente una fecha. ¿Qué pasa si (situación perfectamente posible)

los asalariados no consumen en el momento previsto? Por otro lado, el sistema sufre constantemente tensiones que hacen muy difícil que coincidan el ritmo de ingreso de los salarios y el de los gastos. Es ahí cuando interviene la Caja, preservando el equilibrio del mercado y garantizando su transparencia.

Por el mismo procedimiento, la Caja de Ahorros puede compensar los fallos más graves de la planificación. La Unión Soviética no habría podido resolver de una vez por todas el «gran problema estratégico»¹⁸ de dar salida a sus mercancías sin sustituir los mecanismos del intercambio (aún planificado) por los de la distribución. Se diga lo que se diga, no lo hizo y los problemas de este tipo se han acumulado. El papel desempeñado por la Caja se ha incrementado a lo largo de toda la historia soviética al ritmo del incremento del número de asalariados, pero también debido a que la distancia entre las previsiones de la producción y las de los ingresos se han acrecentado cada vez más. El ahorro forzado ha acabado representando sumas muy importantes.

Gracias a la Caja de Ahorros, el circuito de los fondos salariales y el del capital permanecieron rigurosamente separados, pudiendo ser así ambos controlados con precisión. La liquidez recolectada por la Caja no podía emplearse para la financiación de las empresas más que tras haber colocado dicha liquidez a disposición de la banca. No obstante, la financiación del Plan por este procedimiento no podía llevarse a cabo sin peligros. Habría resultado además incierto, habida cuenta de que los depositarios de la Caja recordaban que sus bienes habían sido confiscados al principio de la Segunda Guerra Mundial, estando así en disposición de retirar su dinero a la menor alerta.

El Banco Central remuneraba los fondos que le eran transferidos por la Caja de Ahorros. Imponía a ésta un plan que suponía un incremento de las sumas recolectadas. Así pues, la Caja de Ahorros debía prever una ampliación de su mercado, ampliación en la que estaba de hecho interesada. Trataría así de atraer al cliente mediante un interés

¹⁸ «[...] el carburante, es decir, el poder de compra, está ampliamente asegurado y seguirá estándolo sin duda en el futuro. La Unión Soviética ha resuelto este gran problema estratégico de dar salida a las mercancías: le quedan aún por resolver los problemas de la táctica comercial» (MOSSÉ, 1936: 57).

modesto y, particularmente, mediante distintas fórmulas de valorización del ahorro. A partir de la época de Andropov, la Caja adquirió más autonomía, pudiendo prestar una parte de los fondos recolectados procedentes de las empresas. Es necesario señalar que semejante medida significaba un cierto despojo de las atribuciones del Estado en materia de formación de capital. Quizás fuera preciso interrogarse sobre el papel que este incremento de la masa del ahorro y su introducción en el circuito de financiación del Plan, habrían podido desempeñar en los desequilibrios finales del régimen comunista.

De la Caja de Ahorros al banco

Tras la primera etapa de la privatización en la que las transferencias de propiedad se efectuaron con urgencia y, a menudo, sin reglas jurídicas precisas, Egor Gaïdar trató de crear, a partir de 1993, un sistema financiero cediendo las estructuras estatales de crédito a los bancos comerciales y poniendo a su servicio la liquidez del Estado.¹⁹ Se constituyen así grupos industriales y bancarios poderosos que se preparan hoy para la disputa de las enormes propiedades estatales que deben ser privatizadas en 1998: petróleo, empresas de transportes, infraestructuras, etc. En el transcurso de los oscuros conflictos políticos que agitaron Moscú (la lucha entre la Asamblea y el Presidente, las rivalidades de los pretendientes a la sucesión de Yeltsin, etc.) se decidieron clandestinamente las reglas de juego de esas nuevas privatizaciones y se perfilaron los grupos industriales y bancarios que se iban a enfrentar en ellas.

Los bancos de depósitos se han visto arrastrados por este movimiento que por otra parte no han desencadenado, ni alimentado. El Banco de Ahorros se ha convertido en un verdadero banco, de hecho, en el principal banco de depósitos de Rusia. Se organiza por regiones y tiene su sede central situada en Moscú.

¹⁹ Sergueï Markov: «El “business” ruso ha privatizado el presupuesto» (el término «business» se utiliza en Rusia para designar a la nueva élite de los negocios), *Izvestia*, 18 de septiembre de 1997.

Este banco, autónomo en lo sucesivo, actúa en las condiciones actuales de Rusia, donde la actividad bancaria está, a su vez, mal controlada y moviéndose a ciegas. Han surgido numerosos bancos que pretenden invertir en las actividades más diversas y ofertan ventajosas tasas de interés. Estos bancos que compiten entre sí resultan, por lo general, efímeros. No desarrollan nuevos medios de pago (cheque o tarjeta de crédito) que supongan una unión de bancos, un acuerdo entre ellos. Funcionan a menudo sin poseer información económica de tipo general, pues los órganos de observación de la actividad económica, las estadísticas, ya sean gubernamentales o regionales, han sido en gran medida desmantelados.

Por otro lado, los dispositivos legislativos que determinan el estatuto de las empresas y sus comportamientos son a menudo imprecisos. No resulta raro, tal y como ya hemos dicho, encontrarse empresas que han conservado el grueso de su personal pero que sólo pagan una parte del mismo, a veces incluso a nadie: los asalariados son invitados a encontrar empleos en otra parte, empleos temporales que no modifiquen su estatus (al conservar la pertenencia a una empresa y las ventajas derivadas de la antigüedad). La bancarrota es, de hecho, un procedimiento por el cual el Estado sustituye a una dirección desfalleciente, incapaz de pagar los salarios de sus asalariados. El despido no está permitido más que si la empresa puede demostrar pérdidas de producción. Podemos ver de este modo la imprecisión e incertidumbre del estatuto de las empresas. Los distintos bancos, en consecuencia, no pueden juzgar fácilmente los proyectos que les demandan financiación, ni acordar fondos de manera condicional para tal uso preciso, por ejemplo, ni tampoco obtener garantías mediante una hipoteca.

Algunos analistas tienden a creer que los bancos no ganan dinero más que mediante actividades ilegales. Sin embargo, en la actualidad, la distinción entre actividades legales e ilegales no es tan precisa en Rusia. Está claro, no obstante, que los bancos financian, sobre todo, actividades de importación-exportación, jugando con los cambios de valor de las monedas. Pero esto no es ilegal: la dolarización de la economía se encuentra muy avanzada y cada individuo particular puede, de hecho, abrir una cuenta en divisas en cualquier lugar, participando así en el juego de los cambios de moneda.

Las condiciones de la actividad bancaria en Rusia son claramente muy diferentes a las de Occidente. En nuestras naciones las actividades bancarias están altamente reguladas, supervisadas y delimitadas por los Estados. Por añadidura, los diferentes establecimientos validan sus acciones recíprocamente, compartiendo la gestión de los mismos instrumentos financieros y, por lo tanto, controlándose unos a otros. La competencia entre ellos se reduce a la oferta de algunos servicios apenas diferenciados. En Occidente, la banca se convierte en una actividad de masas que gestiona numerosos depósitos y préstamos y que prospera incrementando sin cesar su número de clientes. La diversificación de servicios, la normalización de procedimientos, la automatización acelerada, buscan el incremento continuo de los mercados y la transformación de una gran parte de la actividad bancaria en un flujo continuo de operaciones repetitivas. Por el contrario, la actividad bancaria rusa es considerada como especulativa, mal regulada por el Estado y atomizada entre establecimientos abandonados a una competencia sin ley; todo ello en una situación económica incierta en donde las informaciones fiables son casi inexistentes. Una medida aparentemente tan simple como la institución de cheques es, a día de hoy, imposible en Rusia dado que exigiría un acuerdo entre los diferentes bancos, así como la instauración de reglas aceptadas y confirmadas por todos.

Estas situaciones contrapuestas del Este y del Oeste se corresponden a su vez con tensiones sobre el empleo muy diferentes. Al respecto la banca occidental está sometida a movimientos contradictorios. Efectivamente, el número de operaciones se incrementa, pero el personal propio de los establecimientos disminuye. Surgen nuevas instituciones que retoman por su cuenta las funciones bancarias: los seguros, por ejemplo, o incluso los supermercados, que conceden también créditos. En consecuencia, los oficios hasta hace poco específicos de la banca migran por toda la economía. O, más bien, se disuelven en ella. Bajo el efecto de transformaciones técnicas, así como de nuevas estrategias comerciales, las competencias, las funciones, se transforman sin cesar y no ponen en marcha, por lo general, más que conocimientos comunes. Los procedimientos de promoción interna desaparecen. Los establecimientos ya no buscan sus futuros cuadros y técnicos entre su personal, sino que los reclutan cada vez más en mercados externos, entre los nuevos diplomados.

La banca rusa, por su parte, experimenta en su conjunto un incremento global de sus efectivos, que se corresponde con un desarrollo particular de determinadas funciones bancarias en la sociedad, desarrollo que, como hemos visto, se efectúa tanto mediante la fundación desordenada de múltiples establecimientos, como por el aumento de los más importantes, para empezar, del Banco de Ahorros. ¿Cómo conciliar esto último con dichas condiciones inéditas? Como veremos, mediante una adaptación a nuestro entender paradójica: intentando plegar las nuevas actividades a la jerarquía tradicional de los oficios tal y como ésta existía en la empresa soviética.

El personal del banco de Rostov del Don

Los empleados de la Caja de Ahorros habían sido reclutados a diferentes niveles. Los de mayor categoría se habían formado en el Instituto de Economía Nacional, que no preparaba para las profesiones bancarias pero sí poseía una sección financiera. Como solía ocurrir en toda la economía soviética, la especialización (que siempre era sinónimo de cualificación) era obtenida y sancionada, en última instancia, en el ejercicio del propio trabajo. Este sistema de promoción estaba garantizado, regulado y perturbado por la acción del Partido Comunista. Por ejemplo, el director de la agencia de Rostov del Don —llegado, como se suele decir, «sobre el techo de un vagón»— había sido obrero primero y había progresado en diversas funciones gracias al Partido.

Puede que este origen externo le haya sensibilizado en mayor medida que a otros sobre la importancia de la previsión de los cambios en el banco. En las primeras tentativas de reforma de la economía soviética se dirigió a un grupo de investigadores del Instituto de Economía Nacional para que le ayudaran a formar a su personal. La mayor parte de esos investigadores fundaron, en 1992, la Academia Bancaria. Esta asociación, compuesta en 1997 por una docena de personas, se encarga de analizar las necesidades del Banco de Ahorros en materia de personal, de organizar cursos de formación y de preparar la reforma del trabajo. Desde ese momento, la Academia Bancaria ha extendido sus actividades a establecimientos de toda Rusia.

La formación de los empleados del banco estaba decidida desde muy pronto, vistas las transformaciones globales que sufría la economía rusa. No obstante, no había ningún problema concreto que haya impuesto, por sí mismo, una reconversión precipitada del personal. A juicio tanto de los diferentes actores como de los analistas, los oficios del banco no han sido verdaderamente modificados. Los conocimientos de los empleados, la forma de adquirir dichos conocimientos, de utilizarlos, de certificarlos, no han sido cuestionados en ningún momento, únicamente se han cuestionado las relaciones internas entre las funciones. El antiguo sistema, recordémoslo, disolvía las responsabilidades. Toda decisión era más o menos colectiva y, en última instancia, atribuida a los más altos grados de la jerarquía. En su lugar, era necesario contar con un conjunto de funciones precisas, donde cada superior, tras consultar a sus subordinados, debería poder solventar los problemas por sí mismo. El diagnóstico de los investigadores de la Academia Bancaria era, en consecuencia, idéntico al que ya habían confirmado en otros lugares y en otras empresas: el sistema de empleo no recompensaba el esfuerzo de los asalariados y, por consiguiente, no les motivaba. Los cuadros no lograban estimular a sus trabajadores y no se hacían responsables de sus problemas.

Así pues, los investigadores efectuaron, en primer lugar, encuestas que mostraron las necesidades e insatisfacciones de los empleados y trataron de persuadir a los cuadros de la necesidad de escuchar a sus subordinados. La consigna era: desarrollar la motivación de los trabajadores, reconocer su responsabilidad y medirla, incrementar la creatividad de los cuadros. Discutiremos en otra parte estos objetivos sobre los que cabe pensar que, en realidad, guardan relación con el antiguo sistema de empleo y tratan de volver eficaces y racionales repartos de tareas y organizaciones colectivas que se resisten a ser modificadas.

No obstante, los cursos de formación se han ido complejizando conforme se han ido percibiendo mejor las dimensiones del problema planteado. Para empezar, el banco se ha informatizado. Los empleados han debido seguir cursos organizados por una sociedad rusa que comercializa los ordenadores IBM, al hilo de lo cual un cierto número de empleados se ha desanimado, abandonando la empresa por iniciativa propia (en realidad, se les ha hecho entender que no tenían ningún futuro en el banco).

Es necesario señalar que esta campaña de formación del personal se efectuó en un momento en el que la cantidad de operaciones crecía y el banco estaba contratando personal. Los recién incorporados estaban, en términos generales, mejor formados que sus predecesores. En consecuencia, el personal se encuentra, desde entonces, compuesto por distintos grupos que no pueden pretender aspirar a la misma carrera. Algunos de los antiguos responsables se han quedado, pero no han adoptado la actitud ambiciosa de sus colegas o de los recién llegados. A los empleados subalternos se les ha enviado a cursos de formación por decisión de sus superiores.

Actualmente son tres los cursos que deben seguir los responsables del banco: primero, un curso de sensibilización con respecto a la comunicación y la toma de decisiones sobre la base de juegos de cambios de rol; segundo, un curso de entrenamiento en pensamiento estratégico; tercero, un último curso de elaboración de proyectos y análisis de situaciones.

Estos cursos no dan lugar a una certificación y no influyen en la suerte futura de quienes los han realizado más que a través de los sistemas tradicionales de categorías y funciones. Dicho de otra forma, la promoción y las primas son atribuidas por el establecimiento que emplea al trabajador y no dependen de los resultados del curso que éste haya realizado.

Durante esos cursos de formación, se propone a los participantes pasar de forma voluntaria una serie de tests (como el viejo *test de Cattell*) que deberían dar cuenta de sus intereses y capacidades psicológicas. Los resultados de estas pruebas no son comunicados más que al individuo que las realiza. La dirección del banco tendrá acceso únicamente a un balance colectivo, referido al conjunto de personas que han seguido los cursos de formación. Por otra parte, cada participante puede pasar una entrevista donde se le preguntará sobre lo que ha considerado útil, inútil o sorprendente en el curso. Toda esta información es tratada por la Academia, que busca así mejorar sus métodos y programas.

Estas prácticas poco habituales tienen un significado claro: reposan sobre la autonomía del sujeto que tratan de rearmar. Se ejercita al individuo en sus funciones profesionales, se le da a conocer sus supuestas fortalezas y debilidades psicológicas, de modo que pueda orientarse

por sí mismo en el sistema de empleo. Nos podemos preguntar, sin embargo, si la eficacia de los cursos organizados por la Academia depende realmente de lo que pretenden. ¿Funcionan desarrollando la autonomía de los participantes o más bien fijándoles, implícitamente, nuevos objetivos? He tratado de alimentar un debate sobre estos temas entre los investigadores: ¿acaso el contenido del curso no anuncia, de hecho, a los participantes los nuevos comportamientos, competencias o cualidades que prevalecerán, en lo sucesivo, dentro de la empresa? Sabiendo que los antiguos responsables de la misma acostumbraban a ignorar a sus subordinados y a considerarse capacitados para tomar decisiones en su lugar, ¿podrán transformarlos en apenas unos días y empleando únicamente medios psicológicos, persuasión y juegos de intercambio de roles? La función oculta de la Academia ¿no es, a fin de cuentas, la de imponer más que enseñar? A lo largo del curso de formación el responsable es puesto al corriente de lo que en adelante deberá esforzarse en hacer si quiere progresar en la empresa o, simplemente, permanecer en la misma.

Los investigadores de la Academia pusieron el grito en el cielo ante esta idea. Una práctica semejante sería contraria a la deontología del consultor (que no debe, desde su punto de vista, forzar a sus clientes) y, sobre todo, antinómica a toda la reforma política que consiste, precisamente, en desarrollar la iniciativa de los cuadros, no en dictarles sus comportamientos, ni menos aún en amenazarles.

También rechazaron rotundamente la idea de que el antiguo comportamiento del responsable tuviera más que ver con el papel preciso que éste jugaba en la división del trabajo, que con las ideologías de entonces o con la inercia general de la economía. Yo, por mi parte, enfatizaba el hecho de que es a nivel del equipo donde se deciden y concilian muchas de las tensiones del trabajo: la carga colectiva, su reparto entre los miembros del colectivo, las gratificaciones, las promociones, etc. Todas ellas dependen, en mayor o menor grado, del responsable de ese colectivo. Éste no puede, por consiguiente, tener otra estrategia que la de escapar a las distintas tentativas del grupo por influirle y no escuchar aparentemente a nadie. Concluía así afirmando que la Academia, esforzándose en transformar las actitudes presentes en el trabajo sin modificar la organización del trabajo que las suscitaba, corría el riesgo de transferir las tensiones sobre los responsables, provocando en ellos una culpabilidad impotente.

Sin embargo, esta problemática era ajena a nuestros interlocutores, que veían en la organización del trabajo un incremento de las necesidades técnicas y de las autonomías personales y, en ningún caso, un sistema social cuya lógica hubiera que analizar.

El «ingeniero de finanzas»

La Academia Bancaria estudiaba, no obstante, el proyecto de una nueva función: la del ingeniero de finanzas.

Hemos señalado ya que el oficio de banca se preservaría, supuestamente, a través de las nuevas técnicas y funciones del establecimiento. No había prevista, por consiguiente, ninguna reorganización de puestos y carreras. Esta constatación sorprende al observador extranjero. Una empresa occidental sometida a una transformación tan profunda de sus objetivos y de las condiciones de su actividad no dudaría en ajustarse, modificando las asignaciones de empleo y las reglas de promoción e, incluso, despidiendo a determinados asalariados para contratar a otros. Ésta es la razón por la que, en las naciones denominadas capitalistas, el saber profesional debe ser delimitado, caracterizado y certificado. Las codificaciones del trabajo sirven, precisamente, para estos diferentes usos. Se diga lo que se diga, éstas codificaciones no pretenden, evidentemente, enumerar exhaustivamente las competencias de los trabajadores, sino facilitar los procedimientos por los que las empresas se procuran dichas competencias, dentro y fuera de su establecimiento, las reconocen para el conjunto de los salariables presentes en el mercado de trabajo, las transmiten al menor coste o las eluden. En el sistema de empleo ruso, por el contrario, no se distingue el aprendizaje del ejercicio del trabajo, no se intenta disminuir el tiempo no productivo, ni se considera la posibilidad del reemplazo del asalariado por otro mejor formado. Debido a ello no hay necesidad de los sistemas de codificación que, en nuestras naciones, favorecen y organizan la movilidad de los asalariados entre empleos.

Anteriormente hicimos referencia al hecho significativo de que los investigadores de la Academia Bancaria no hayan abordado hasta ahora el problema del reclutamiento de personal en el banco y que éste tampoco les haya planteado, por sí mismo, esta misión. Por otra parte, es necesario subrayar que los procedimientos de empleo practicados en el banco no permiten ninguna repercusión de la formación dispensada sobre la práctica de trabajo, ningún reajuste de programas y métodos, salvo de aquéllos que operaban los profesionales por iniciativa propia.

Vamos a ver cómo el objetivo de modernizar el banco sin modificar inmediatamente las funciones y aprendizajes de los asalariados ya ocupados se concreta en el proyecto del ingeniero de finanzas concebido por la Academia Bancaria.

¿En qué consistiría por lo tanto la figura del «ingeniero de finanzas»? El término de ingeniero no hace referencia, en este caso, ni directamente a un título, ni a una función precisa; todo lo más se refiere a una autoridad técnica y a una relativa independencia administrativa. Este ingeniero se sumaría a los asalariados ya existentes para elaborar estrategias comerciales y técnicas adaptadas a las nuevas situaciones que han surgido en Rusia. Será pues, por definición, un innovador. Mis interlocutores citan algunos ejemplos de lo más variado: ¿cómo repartir la ayuda de Rusia en Chechenia? O, aún más sorprendente y significativo del desconcierto del país: ¿cómo atraer al banco, mediante productos adaptados a sus necesidades, al gran número de niños que actualmente trabajan como vendedores callejeros o realizando pequeños servicios? Los niños, se lamentan, no son aún admitidos por ley como clientes de los bancos, pero es necesario superar esta dificultad.

El ingeniero de finanzas se encargará de concebir los montajes jurídicos, comerciales y financieros necesarios para responder a estas nuevas necesidades de la sociedad rusa. Sin embargo, acometer nuevas actividades no implica nuevas competencias. La llegada del ingeniero de finanzas no transformaría en modo alguno las funciones de sus colegas más veteranos. Todo lo más les incitaría a distribuir de otra forma su tiempo.

Este recién llegado se responsabilizará de la innovación, lo que permitiría preservar, en medio de la transformación universal de la sociedad rusa, el anterior sistema bancario.

La Academia Bancaria da un impulso adicional a estos proyectos. ¿Cuál sería, se pregunta, el estatus del ingeniero de finanzas en la empresa? Algunos miembros destacan que actuaría más libremente si no participase en la vida cotidiana de una unidad. Adscrito a una dirección central, identificaría más eficazmente las nuevas oportunidades, los nuevos mercados, que la organización tiene ante sí en la región. Otros investigadores sostienen, por el contrario, que la familiaridad con un establecimiento local y su medio económico favorecería el descubrimiento de nuevas actividades para el banco, así como la elaboración de nuevos procedimientos administrativos. Sin embargo, la cuestión fundamental, ligada a la anterior, parece ser claramente ésta: ¿debería ser el ingeniero de finanzas un miembro activo de la dirección y, como tal, tener algo que decir en las decisiones finales; o bien limitarse a aconsejar y proponer sin imponer nunca nada? Evidentemente, esta elección se le plantea a cualquier organización, esté donde esté, desde el momento en que pretenda integrar una técnica nueva. No obstante, dicha elección adquirirá en el contexto ruso una importancia particular, reclamando tomas de decisión poco matizadas. Y es que, en efecto, habrá que hacer corresponder con la nueva función, según su estatuto definitivo, una formación, reglas de empleo y de promoción, así como una instancia que dirija su aplicación.

Es interesante constatar que la introducción en las empresas de otra nueva función, los sociólogos de empresa, provocó a mediados de la década de 1970, y hasta nuestros días, el mismo tipo de debate (Cf. SKRIPOV y BALACHOV, 1991). Ese sociólogo que, por otra parte, no tenía que preocuparse más que de los problemas planteados por la gestión administrativa y social del trabajo, ¿debía confinarse en un departamento especial o ubicarse como adjunto al director? ¿Debía tomar parte en las decisiones o funcionar como un consultor interno? La similitud de los problemas es sorprendente. En un caso y el otro se constata que la distinción entre servicios funcionales y jerarquía se afirma y enfatiza más en la empresa rusa que en la nuestra, pues es, precisamente, dicha distinción la que preserva la autonomía relativa de los asalariados. Reducida a su esencia, la dirección coordina, negocia, prescribe el trabajo y facilita su ejecución. El servicio de métodos aconseja, propone, evalúa. Únicamente la confusión entre estas dos funciones podría cuestionar los saberes y posiciones adquiridas por el antiguo personal. Sin duda, la

temida contaminación corre el riesgo de tener lugar cotidianamente en la vida de la empresa, pero no es ella quien fija las reglas y las convenciones admitidas.

Nos encontramos, una vez más, con el que parece constituir el significado fundamental de las intervenciones de los sociólogos rusos. La evolución del banco, como ocurre en otras empresas, deberá efectuarse sin entrañar una diferenciación entre los profesionales y sin someterles a procedimientos autoritarios de reclutamiento, selección o reconversión.

El Banco-Instituto

Este establecimiento, fundado también por el Banco de Ahorros o, mejor dicho, por su agencia de Rostov del Don, es independiente de la Academia Bancaria. No obstante, la Academia supervisa la experiencia desde un punto de vista profesional y pedagógico.

Fundada en 1992, la escuela debe crecer cada año con una clase más. Los niños son admitidos en ella desde que salen del jardín de infancia, tras una primera selección (verificación de elementos de lectura, etc.). Los niños de los empleados del banco son escolarizados allí gratuitamente. Niños con otro origen pueden ser admitidos también a través de la misma selección, pero deben, entonces, pagar por sus estudios. Los costes de la escuela que no son cubiertos por esa vía son asumidos por el Banco de Ahorros y la municipalidad de Rostov del Don.

Durante nuestra última investigación, en 1995, no había más que tres clases que se correspondieran con una escuela primaria. En los documentos internos de la Academia, la escuela es descrita como «un centro de desarrollo activo para los niños». El programa de los cursos es el mismo que el de la enseñanza pública rusa, pero los métodos se supone que son experimentales: no se trata tanto de aprender pasivamente como de desarrollar la iniciativa y la personalidad de los niños.

Esta preocupación está justificada por el nuevo rumbo supuesto a la economía rusa y, en particular, a la actividad bancaria. En lo sucesivo, se dice en la Academia, el trabajo deberá ser creativo y modelado por la propia persona. En consecuencia, el aprendizaje profesional no puede ser rutinario. Este punto dio también lugar a un debate con los sociólogos y psicólogos de la Academia, en el que desarrollé, por mi parte, la hipótesis de que la actividad económica debe, al menos en parte, apoyarse en saberes necesarios aprendidos de manera rigurosa. ¿Acaso la propia movilidad individual no debe ser una continuación del propio sistema productivo, de forma que toda función pueda ser efectuada por diferentes personas, cada una de ellas identificable y reemplazable según códigos y procedimientos conocidos? Ciertamente, todo el mundo está de acuerdo en Rusia en esta misma solución: incrementar la responsabilidad individual de los trabajadores. Sin embargo, la idea de que el trabajo se efectúa por medio de iniciativas motivadas puede resultar equívoca, y más relacionada de lo que se cree con las condiciones específicas del antiguo régimen comunista, donde las funciones de los trabajadores y los conocimientos que movilizan dichas funciones resultaban escasamente explicitados. El primer reto que se quiere aportar trata pues de incrementar la capacidad del trabajador para soportar la carga de su empleo, carga de la que desconfía, pues amenaza con atribuirle los fracasos y errores de la producción. ¿No sería necesario, más bien, esclarecer las responsabilidades, identificar los conocimientos requeridos y reformularlos en saberes formalizados que se pudieran transmitir? Las ocasiones para la iniciativa por parte de los trabajadores no tendrían por qué ser menores, pero ya no consistirían en suplir las oscuridades y especificidades de las tareas empíricas.

El aprendizaje, siguiendo mi argumentación, no podía, en consecuencia, seguir siendo el aprendizaje de los idiotismos de oficio, sino el de las técnicas universales de cálculo, registro, comunicación y codificación. Así pues, ¿es necesario preparar a los niños del Banco-Instituto, desde la más temprana edad, para las particularidades de las profesiones bancarias, particularidades, por otro lado, bastante dudosas y, en la era de la informática, seguramente efímeras?

Las reacciones de mis colegas, así como la visita a los locales de la escuela, a su laboratorio de lengua, a su suntuosa sala de música, a su jardincillo de mosaicos, a su pequeño museo de arte, me hicieron

comprender mi error. El Banco-Instituto es una escuela para la élite, una escuela corporativa porque es así como la élite se reproduce desde hace tiempo en Rusia, un servicio ofertado por la empresa a sus miembros según una tradición mantenida desde el siglo XIX.

¿Es posible caracterizar la relación salarial soviética?

123

La industrialización forzada

Los modos de movilizar la actividad humana, de educarla y ejercitarla, de aplicarla a las más diversas tareas productivas, en definitiva, la distribución y utilización del trabajo social, han ido transformándose a lo largo de toda la historia soviética: desde la revolución de 1917, pasando por la reestructuración (*Perestroika*) efectuada por Gorbachov, hasta las difíciles reformas actuales. Detrás de las secuencias de acontecimientos, y a través de ellas, se ha llevado a cabo un movimiento de modernización forzada cuyos procedimientos sería importante delimitar, tanto para analizar los obstáculos y conflictos a los que se enfrenta el gobierno actual, como para comprender, retrospectivamente, la trayectoria del sistema soviético hasta su final.

La historia de la Unión Soviética estalinista es, en primer lugar, la historia de una transferencia deliberada y regulada de una gran parte de la población campesina hacia las ciudades, así como la historia de una industrialización acelerada.²⁰ El régimen, que se pretendía fundado sobre

²⁰ Aún cuando puedan diferir en su interpretación, todos los observadores directos están de acuerdo a la hora de señalar la realidad e importancia de este proceso. YVON, por ejemplo, considera, en última instancia, el resultado «positivo para esa juventud rusa que heredará un país industrialmente autosuficiente, un país cuya fuerza e independencia económica generalizarán un profundo sentimiento patriótico» (YVON, 1938: 58-59). Lo mismo ocurre con Georges FRIEDMANN (1938, en su Capítulo III, «Usines, la lutte pour la technique»). Por nuestra parte, hemos tratado de describir en otro lugar (Cf. ROLLE, 1992) los desafíos industriales generados por esta política, mostrando que la prematura incorporación de poblaciones enteras al trabajo asalariado industrial entrañaba la preservación de formas tradicionales de empleo.

la clase obrera, se vio en realidad ante la necesidad de hacer crecer de forma extraordinaria dicha clase, cuando no, directamente, crearla. A través de distintos medios, el Estado estalinista conservó el control sobre los desplazamientos que él mismo provocaba, controlándolos mediante medidas policiales, acelerándolos o ralentizándolos según las circunstancias. En las fábricas que absorbieron esta nueva mano de obra, la organización del trabajo fue improvisada en gran medida, dejando un amplio margen a la iniciativa de los asalariados. En efecto, tanto los conocimientos técnicos como los procedimientos administrativos solían escasear y la mecánica del Plan que se impone a las empresas conectándolas entre sí, contribuye, paradójicamente, a la preservación de sus estructuras tradicionales.

Este movimiento general ha sido descrito de múltiples maneras. A menudo se le ha caracterizado como un modo de crecimiento extensivo en el que, más que perfeccionar el uso y eficacia de los recursos, se multiplicaban las unidades de producción y se incrementaba la cantidad de recursos empleada en las mismas. Este esquema explicativo constituye, evidentemente, una simplificación. El crecimiento, basado no tanto en el descubrimiento de poblaciones hasta entonces desconocidas como en la transferencia hacia la industria de mano de obra anteriormente agrícola, supone, cuanto menos, una modernización intensiva de la agricultura. Desde un punto de vista típicamente sociológico, dicha modernización equivaldría a una revalorización de cada trabajo y al mantenimiento de las esperanzas de promoción colectiva para el conjunto de los trabajadores.

Los diferentes grupos de ciudadanos soviéticos podían esperar una mejora de los niveles de vida, del estatus y de las posibilidades sociales para su comunidad, para sus hijos y para ellos mismos. Incluso en la agricultura —donde, sin duda, dichas expectativas resultaban mucho menos evidentes que en otros lugares— el hijo del campesino del *koljós* tenía, no obstante, la oportunidad de convertirse en obrero, y el obrero (y más aún sus hijos) de cualificarse y convertirse en técnico, ingeniero o cuadro.²¹ El Partido Comunista, entre otras atribuciones, regulaba las promociones individuales, asegurando a sus miembros la

²¹ Este hecho fundamental, sobre el que volveremos, ha sido analizado principalmente por Moshe LEWIN (1987).

posibilidad de corregir las consecuencias del nacimiento y de la primera educación recibida. El funcionamiento económico en su conjunto implicaba una movilidad social ascendente entre generaciones.

Así pues, podemos afirmar que la crisis final del sistema soviético, crisis probablemente multiforme, no surgió de una dificultad para producir y distribuir bienes, sino de la imposibilidad en la que se encontró el sistema para continuar esta revalorización general del trabajo y de las posiciones sociales. Se trataba de una crisis anunciada en gran medida por un conjunto de rasgos y acontecimientos que estaban, de hecho, interconectados: la disminución de la productividad marginal del capital y del trabajo; el exceso de diplomados en enseñanzas superiores, técnicos e ingenieros; el malestar de las capas dirigentes de la sociedad soviética, inseguras de poder transmitir sus privilegios a sus descendientes en un momento en que la promoción de otros segmentos de la población no podía efectuarse ya sino a su costa, etc. Todo ello apuntaba hacia el agotamiento de un modelo de desarrollo basado, desde el principio, en la transferencia de mano de obra de la agricultura a la industria y en el mantenimiento de un mecanismo de promoción que tenía como fundamento el crecimiento continuo de la población asalariada.

Dicho conflicto quedaba patente a diferentes niveles de la sociedad soviética y bajo diversas formas, tanto al hilo de los debates sobre el estatuto de los trabajadores de los *koljós*, como a propósito de la concesión de puntos suplementarios a los hijos de las clases modestas a la hora de acceder a la enseñanza superior, o también de las polémicas suscitadas entre el taller, la empresa y el Plan central en torno a la distribución del poder económico.

Todas estas cuestiones fueron tratadas, resueltas provisionalmente o evitadas, a través de bruscas transformaciones políticas, cuando no por medio de golpes de Estado. La sociedad soviética fracasó en su tentativa de lograr la estabilización y perpetuación de la estructura política adquirida. El régimen de Breznev perseguía también este objetivo, aunque por medios oblicuos y represivos. El sentimiento general, expresado por todos nuestros interlocutores, de estar ante un régimen estancado puede quizás revestir alguna significación. Todos los integrantes de la población soviética percibían, sin ningún género de

dudas, que los mecanismos de promoción colectiva vigentes hasta entonces estaban a punto de descomponerse. Creían que, a propósito de la renovación intergeneracional, las categorías sociales tendían progresivamente a reproducirse sin casi modificarse y que dicho resultado era consecuencia de la interferencia e inmovilismo del sistema, más que de su recomposición. En lo sucesivo, la insidiosa reactivación de los procedimientos autoritarios buscaba fijar los distintos grupos presentes en la sociedad soviética dentro las estructuras vigentes.

El análisis de las formas y los movimientos del trabajo social nos ofrece la oportunidad de comprender algo de la historia de la Unión Soviética y de los sobresaltos de su actual reforma. Sólo así podemos hacer surgir del pasado y del presente de la sociedad rusa fenómenos fundamentales que pasarían desapercibidos si pretendiéramos descifrar los acontecimientos a los ritmos en que se producen o, mejor dicho, en que se vuelven visibles. Centraremos nuestra atención en estas cuestiones en otra parte de este libro.

Una sociedad salarial

Podemos formular, por tanto, la hipótesis de que el régimen comunista ocultaba una sociedad salarial, aunque se tratara, probablemente, de una sociedad salarial muy particular.

Esta hipótesis ha sido ilustrada y desarrollada por diversos analistas. Entre los más recientes (y consecuentes) se encuentran los análisis de la Escuela de la Regulación, según los cuales el régimen comunista se caracterizaba por la existencia de una regulación específica superpuesta a una organización salarial clásica.

Una tesis de estas características presenta la ventaja inmediata de permitirnos escapar de una caracterización del régimen soviético como una simple economía planificada. Tal descripción, de sobra conocida, es claramente insuficiente y presupone la existencia de una oposición implícita entre Plan y mercado, términos ambos que se justificarían el

uno por el otro sin hacer referencia a ninguna realidad precisa. Sin embargo, es imposible pretender que, en Occidente, todas las decisiones económicas sean consecuencia, en última instancia, de encuentros entre individuos independientes, mientras que, en la Unión Soviética, lo fueran de administradores soberanos. El Plan presupone, sin lugar a dudas, la existencia previa de formas de producir, modos y tasas de intercambio, tipos de actores. Aunque el Plan organizara la producción, no fijaría en ningún caso ni las relaciones primordiales, ni su dinamismo. El Plan soviético funcionaba manipulando precios, salarios y capitales. Si las analizáramos más en detalle veríamos que las sociedades occidentales se encuentran, de hecho, tan organizadas, administradas y reguladas como lo estaba la Unión Soviética, si bien lo están por medio del enfrentamiento de múltiples agentes económicos y políticos que actúan en espacios indefinidos y según perspectivas temporales diversas. Por medio de una aparente paradoja, que en realidad no lo es, tan sólo en ese recinto cerrado de la planificación comunista podíamos ver moverse a las principales entidades de la economía de mercado tradicional (las empresas, el Estado), coordinando las actividades en duraciones temporales rígidas. La economía occidental se organiza mediante proyectos múltiples que buscan su coherencia, que se engloban, articulan, limitan y oponen los unos a los otros, suscitando múltiples vectores y reclamando arbitrajes tanto de tipo político como económico.

La teoría de la regulación da cuenta de la organización salarial de la economía y del modo de coordinación y dirección que se le superpone. No obstante, cuando la aplicamos al análisis de la realidad soviética, esta teoría parece desembocar en distintos callejones sin salida. Vladimir Andreff formula con enorme prudencia la principal aserción de esta teoría: «La economía se encuentra regulada conforme a un régimen de acumulación caracterizado en sus formas institucionales por un determinado modelo de crecimiento y por una relación salarial particular» (ANDREFF, 1993: 227). Esta definición postula la existencia de correspondencias y compatibilidades, pero no aclara quién las ordena. Se debe tratar, sin duda, del Estado, ¿pero actúa dicha institución garantizando y desarrollando la coherencia de los movimientos del capital, la empresa y las formas de empleo, o acaso tal coherencia no existe más que gracias a la propia actuación del Estado?

Andreff, en la versión de la teoría de la regulación que emplea, sitúa en el origen de la organización soviética una relación implícita empleador-empleado que es, a fin de cuentas, una variante de la relación taylorista-fordista descrita por los teóricos de la Escuela de la Regulación en los países occidentales. Dicho lo cual, Andreff acumula observaciones que tienden a demostrar que semejante relación fundamental actúa en la Unión Soviética de forma inversa a como estamos acostumbrados. Se trata de un «taylorismo arrítmico» (*ibidem*: 244), en el que todos los elementos que en Occidente contribuyen al dinamismo de esta forma se encuentran aquí ausentes: la disciplina de trabajo, el consumo elevado, las negociaciones salariales colectivas... De ahí la enigmática declaración de Andreff: en la Unión Soviética, esta relación constituye «más que un caso particular del fordismo, prácticamente su opuesto» (*ibidem*: 249).

En consecuencia, ¿hay que seguir postulando una tesis que conduce a una paradoja semejante? Podemos, por el contrario, plantear la hipótesis de que dicha contradicción muestra una dificultad de la propia teoría. Se supone que la noción de regulación taylorista-fordista debería dar cuenta del distanciamiento del ser humano con respecto al trabajo, fenómeno éste que actúa como fundamento de la posibilidad de organizar el empleo desde el exterior, colocando al trabajador en una situación de dependencia con respecto al empleador, que es quien acumula y moderniza a su antojo. Como contrapartida, el trabajador obtiene la participación en una parte de ese progreso. Sin embargo, este proceso que distingue progresivamente al operador de la operación es, precisamente, el proceso que hace posible la propia regulación. Así, únicamente cuando las diferentes dimensiones del acto de trabajo, el método, la cualificación y la remuneración del trabajador, la organización de la producción, etc., se han convertido en variables relativamente independientes, podemos esperar que un proyecto de vinculación mutua a más largo plazo entre operarios y operaciones resulte viable.

Dicho de otro modo, la teoría de la regulación confundiría la dinámica propia del *salariado* —forma económica por la que se realiza y profundiza la separación entre el trabajo y el trabajador— con las políticas económicas que dicha separación permite (o, incluso, impone) a los Estados. El contrato taylorista-fordista que posibilita una modernización de la producción industrial con el silencio negociado de la clase obrera,

se presenta como un caso específico de la teoría de la regulación pero, de hecho, en el marco de esa teoría, puede que sea el único contrato posible, aquél al que los demás deberían, a fin de cuentas, asimilarse.

La regulación «de la escasez»

Robert Boyer trató, sin embargo, de presentar otra versión de la misma teoría, desarrollando, entre otras cosas, la noción de una regulación «de la escasez» [*régulation «pénurie»*] (Cf. BOYER, 1993). No obstante, cabe preguntarse si, entre medias, no cambió el modo de análisis. Originalmente, la descripción de la regulación taylorista-fordista identificaba actores colectivos nuevos, desconocidos por la teoría económica clásica, que se constituían para organizar la sociedad salarial a través de sus disputas y acuerdos. Desde este punto de vista, el modo de regulación «de la escasez», caracterizado antes que nada por una idea preconcebida de gestión, ¿seguiría constituyendo una regulación?

Robert Boyer regresa a una forma más canónica de la teoría cuando presupone, tras las formas visibles de la economía soviética, la existencia, en última instancia, de un «compromiso capital-trabajo implícito»: «Una débil carga de trabajo y una relativa autonomía de la producción a cambio de la aceptación de un nivel de vida mediocre» (*ibidem*: 17). Formulada en estos términos, la tesis se vuelve inconsistente al repetir una opinión muy común y, por ende, discutible. La tesis formulada por Boyer tropieza tanto con dificultades lógicas como con los resultados empíricos.

Citemos algunas de estas dificultades. En primer lugar, no existe una relación inmediata entre las tasas salariales, estimadas en una escala abstracta, y la motivación que generan. Eventualmente, un bajo nivel de vida puede dar sentido a la menor diferencia de remuneración, volviendo al trabajador más sensible a los procedimientos de estimulación. Por otro lado, la autonomía en el trabajo no constituye necesariamente una concesión al asalariado, sino un modo básico de distribución de funciones. No podemos tomar nuestra organización occidental del trabajo por un modelo universal. De hecho, no hay que olvidar que la propia

industria es la que ha enseñado a los trabajadores la rapidez de ejecución, la conformidad con respecto a las directivas, la asiduidad y el prestar en todo momento atención, elementos que no son características necesarias y eternas del acto de trabajo.

Ninguno de los trabajadores rusos con los que hemos entrado en contacto, ya se tratase de obreros, empleados o técnicos, tenían la sensación de trabajar poco. Sin duda podemos juzgar desde fuera que su tiempo de actividad resulta más poroso que en Occidente. Pero, ¿tales discontinuidades son vividas realmente como tiempo vacío? Por otro lado, la disposición del puesto de trabajo y los encadenamientos de las operaciones admiten, muy a menudo, pausas u obligan a retrasos. Admitamos, no obstante, el punto de vista del observador externo que evalúa la carga de trabajo media del trabajador ruso como inferior a la del occidental en condiciones de actividad, división del trabajo y aprovisionamiento supuestas como similares. Por su lado, el asalariado observado, juzga a partir de su propia experiencia y constata que trabaja más rápido de lo que lo hacía ayer o de lo que lo hacen otros, por ejemplo, los campesinos. Algo semejante ocurre con su salario, que es valorado no tanto en relación con el de los occidentales, como en función de sus propias necesidades vitales. El trabajador soviético padecía, en primer lugar, lo exiguo de la vivienda, donde los miembros de una misma familia, con vidas cada vez más separadas, chocaban y se estorbaban entre sí. Lamentaba la escasez de automóviles al tener que vivir en ciudades que han ido creciendo a la medida de éstos últimos. En definitiva, las reivindicaciones y deseos del ciudadano soviético surgían en primer lugar de las características de la propia vida soviética, de sus tensiones y sus contradicciones específicas.

Este tipo de afirmaciones deben ser, sin embargo, lógicamente matizadas. Hoy por hoy resulta muy difícil reconstruir de forma fidedigna los sentimientos experimentados en épocas anteriores. ¿Cómo sopesar retrospectivamente satisfacciones con frustraciones, el acceso cada vez mayor al equipamiento doméstico y a los bienes culturales con un acceso prácticamente nulo al vehículo privado, la seguridad en el empleo con la inseguridad jurídica? Hoy, la mayor parte de nuestros interlocutores consideran que la época de Breznev, caracterizada política y socialmente como una época de estancamiento, fue también, económicamente, un periodo en el que la población experimentaba progresos constantes y podía esperar alcanzar pronto un cierto desahogo.

Sustituir nuestra evaluación por la de ellos y subrayar la modestia de su nivel de vida en comparación con el nuestro no tendría ningún sentido. No existe ninguna norma universal que establezca una correspondencia necesaria entre un salario dado y una cantidad de trabajo: no podemos, en consecuencia, suponer que ninguna organización del trabajo social se rijan por la obligación de adaptarse a semejante norma, por lo que resulta inconcebible el contrato implícito presupuesto por Boyer.

La relación salarial

Las teorías de la regulación reconocen que las colectividades contemporáneas se organizan a partir de la relación salarial. La preparación para el trabajo, las modalidades de empleo, los tipos de remuneración y consumo, los mecanismos de constitución de capital interactúan entre sí, constituyendo su coordinación la arquitectura general de lo colectivo. No obstante, las teorías de la regulación se contentan con afirmar dicha coherencia sin dilucidar su naturaleza. ¿Se trata de una forma de existencia del capitalismo o de la consecuencia de acuerdos, establecidos entre grupos sociales y garantizados por el Estado, que tratan de equilibrar diferentes mecanismos hasta entonces independientes entre sí? De este modo, apenas puesta sobre la mesa, la relación salarial corre el riesgo de perder todo dinamismo quedando atrapada en el marco de las instituciones nacionales.

Esta limitación de la teoría puede que explique lo equívoco de las referencias a la historia. Las sucesivas coherencias sociales se presentan como el resultado de reorganizaciones puntuales, de cambios en los contratos vigentes entre grupos sociales constitutivos de iniciativas políticas y, por tanto, de acontecimientos localizables en el espacio y la temporalidad colectivos. Así, por ejemplo, podemos llegar a encontrarnos con teóricos como Taylor y Ford en el origen de un modo de regulación. El movimiento incesante y universal que desarrolla y destruye a los agentes económicos y a las instituciones de las que éstos se dotan, queda así reducido a una sucesión de reajustes observados dentro de las diferentes naciones.

Puede que la teoría de la regulación se encuentre limitada en su desarrollo por su tradicional dificultad para definir cuál es su relación con el esquema económico clásico. La teoría de la regulación, aún presuponiendo actores y organizaciones desconocidos por el análisis económico previo, termina por validar los resultados de dicho análisis, apoyándose incluso en ellos. El mecanismo específico de la regulación queda incorporado al admitir las tesis tradicionales sobre el salario y el mercado de trabajo: dicho mecanismo de regulación es el que debe explicar las diferencias entre las previsiones de los economistas y la realidad de las sociedades salariales.

Sin embargo, la regulación se convierte por ello en un simple concepto sobreañadido que afirma y fija un conjunto de correspondencias, complementariedades e implicaciones. La observación nos muestra, no obstante, algo muy distinto: tensiones, discordancias, convergencias, equilibrios y la reestructuración permanente de los actores y sus relaciones. No ganamos nada con encerrar todos estos movimientos en su supuesta coherencia, acción con la que no hacemos más que afirmar la existencia de relaciones entre ellos sin analizar, no obstante, ni su origen, ni su naturaleza.

Resulta evidente que nos faltan estudios en profundidad sobre la relación salarial para poder continuar con esta investigación teórica. Lo que necesitamos no es el esquema económico clásico, aún en sus versiones más amplias y completas, sino un modelo de análisis más potente.²² Es probable que, para orientarnos en la multiplicidad de modelos y descripciones que circulan acerca de nuestras naciones, debamos volver a lo fundamental. El *salariado* hace referencia a una situación en la que el trabajador, por un lado, y la operación de trabajo, por el otro, se encuentran mutuamente liberados de la necesidad de evolucionar conjuntamente. El individuo se educa, ejercita y prepara por su lado; la operación de trabajo se transforma según la técnica, las estrategias de la empresa, la salida de los productos. La unión del trabajador y el trabajo en el empleo no es, propiamente hablando, sino transitoria y condicional.

²² Creemos a este respecto que los trabajos de Pierre Naville y, especialmente, *Le Nouveau Léviathan* (siete volúmenes escritos entre 1957 y 1982), ofrecen las bases para dicho análisis. Esta tesis la hemos desarrollado en ROLLE (1995).

Esta descripción puede desarrollarse a varios niveles. Podríamos destacar el doble circuito de los ingresos: los del trabajo alimentando el consumo doméstico y los del capital intercambiándose por medios de producción; o bien observar los diferentes mercados: de trabajo, de bienes, de valores, las reglas que les son propias, los actores que en ellos se enfrentan; o incluso buscar los diferentes grupos que se constituyen en ambos polos, las clases opuestas entre sí y, no obstante, internamente divididas. En cualquier caso, lo importante aquí sería escapar de la asimilación del *salariado* en tanto que relación social fundamental, con la formalización jurídica (equivoca, por otro lado) que nos damos del mismo en nuestras naciones.

Así pues, desde un punto de vista teórico, el análisis de las situaciones de trabajo particulares que han existido en la Unión Soviética y de los mecanismos de la actual transición, exige una reflexión más profunda sobre la relación salarial, reflexión que nuestras investigaciones se esforzarán por alimentar.

Conclusión: los sistemas de trabajo capitalista y soviético

1. En Occidente, la formalización del funcionamiento de las economías modernas a partir del mercado es la más común con diferencia. Sin embargo, no es la única posible.

Prueba de ello es que el esquema del mercado se encuentra muy lejos de lograr justificar las ambiciones de sus inventores, que pretendían reducir el grueso de las relaciones económicas al propio mercado. La teoría neoclásica, como sabemos, fue elaborada partiendo de la observación de los intercambios en un grupo humano que está, por medio de una hipótesis implícita, limitado en el espacio y en el tiempo, pareciendo así constituir un sistema que se sitúa en un universo social indeterminado. El modelo se multiplica y amplía para describir los diferentes mecanismos económicos. En tanto que modelo abstracto, se distiende, fragmenta y especifica a conveniencia. El mercado de la moneda se añade así al de los bienes, al del trabajo y al del capital, para ordenarlos y equilibrarlos.

Sin embargo, analizado más a fondo, el esquema del mercado engloba en cada caso movimientos, duraciones y espacios muy diferentes. ¿Acaso no resulta artificial un modelo común a todos ellos? En el mercado de trabajo, por ejemplo, no observamos que la cantidad y el precio (fijada la una en relación al otro) equilibren la oferta y la demanda de la mercancía intercambiada, sea cual sea la definición que demos de dicha mercancía. Algunos analistas sostienen que los trabajadores ofrecen allí un servicio, según otros se trata de una competencia y para otros de una disponibilidad. Sin embargo, todos deben admitir que el número de trabajadores presentes sobre dicho mercado no está regulado por la retribución que reciben. La persistencia del desempleo debería bastar para quien mantenga aún dudas a este respecto. Sea como fuere, esto nos obliga a volver sobre los mismos postulados que fundamentan el análisis económico neoclásico.

Ahora bien, este ejercicio parece difícil de llevarse a cabo. La ambición de la teoría estándar es, a fin de cuentas, trazar nuevamente una génesis inteligible del conjunto económico partiendo de la simple consideración de una colección original de individuos, hasta llegar a sus instituciones más complejas. Para reconstruir la progresiva constitución de todas las formas sociales bastaría con atribuir a dichos individuos una capacidad general de acción, necesidades múltiples e insaciables, así como la posibilidad de intercambiar sus producciones.

La formalización económica que resulta de estos postulados parece gozar de una evidencia inquebrantable. Podemos fijarnos en el hecho de que para el analista las naciones occidentales no son consideradas como economías de mercado, sino únicamente como economías donde nos encontramos con mercados. Habrá que subrayar inmediatamente que dichos mercados no funcionan sino gracias a estar garantizados y organizados por los Estados, lo que presupone la existencia de poderes públicos previos. Añadiremos que la noción de mercado remite de forma errónea a un conjunto de transacciones que no son ni simultáneas, ni se encuentran articuladas entre sí a un espacio y tiempo finitos. Todas estas objeciones no revisten demasiada importancia en opinión de los defensores del análisis clásico, o bien no les hacen ir más allá de complicar el esquema de partida o si acaso reordenar las secuencias históricas. Y es que, efectivamente, los mercados observables no son para esta teoría más que realizaciones parciales del intercambio,

contra-arquetipos del mercado original. La observación no puede, por tanto, poner en peligro el concepto. Mejor dicho: el análisis científico se convierte, de inmediato, en una descripción empírica, haciendo referencia el término de economía de mercado, simultáneamente, a un conjunto de nociones atemporales y a un colectivo de producción geográficamente identificable.²³

Por su parte, otras teorías, cierto es que menos menos admitidas, se niegan a aceptar las reducciones operadas por los postulados del análisis neoclásico: para empezar, la tesis implícita según la cual podemos hacer surgir las relaciones constitutivas de los grupos humanos a partir de sus polos, por el simple encuentro de los intereses individuales y sin tener que presuponerlas desde el origen. Estas tesis alternativas permiten hacer visible el formalismo que la escuela neoclásica impone a lo real, distinguir resultados empíricos de conceptos y otorgar así toda su fuerza a paradojas a menudo ignoradas.

Muchas construcciones imaginadas para adaptar los hechos a la teoría estándar se muestran entonces como oscuras o superfluas. Éste sería el caso, por ejemplo, de las tesis de la fragmentación del mercado de trabajo. Podemos observar cómo los individuos, que ofrecen a las diferentes empresas capacidades de trabajo diversamente educadas, reciben estatus sociales dispares y establecen contratos diferentes. ¿Para dar cuenta de estos hechos es necesario describir, tal y como sugieren muchos autores, una fragmentación del mercado de trabajo a partir de la cual mostrar los movimientos efectivos de los asalariados, de sus formaciones, experiencias y promociones? ¿No equivaldría esto a presuponer la persistencia de un mecanismo único tras la multitud

²³ De donde se derivan ciertos equívocos intolerables. Las funciones, yuxtapuestas en el formalismo económico, resultan torpemente identificadas con agentes sociales, haciendo abstracción de las relaciones reales que éstos mantienen entre sí. Por idéntico precio podemos aplicar el mismo esquema a las naciones capitalistas del siglo XIX (donde los trabajadores industriales producían para las antiguas clases agrarias y burocráticas), a los países europeos de la postguerra (donde la clase obrera constituía el grueso fundamental de consumidores) y a la propia situación actual (donde las economías de cada nación se esfuerzan por captar compradores situados más allá de sus fronteras, esto es, diferentes de sus propios asalariados). En consecuencia, no podremos caracterizar la relación del consumo con la producción más que superponiendo a la teoría original tesis de otro orden como, por ejemplo, la de la «escuela de la regulación».

de fenómenos que, precisamente, niegan su existencia? ¿No resultaría preferible concluir con la inconsistencia de la hipótesis de un mercado único en el que se intercambiaría ese producto (inaprensible por otro lado): el trabajo?

Consecuentemente no es descabellado suponer que la economía clásica no forma sistema más que por medio de postulados implícitos que la localizan en un mundo social del cual toma prestada, en última instancia, su supuesta coherencia. De este modo no nos veríamos obligados a creer que estamos pensando algo extraordinario cuando a la economía de mercado (totalidad de la que no conocemos el principio que la unifica) oponemos la economía planificada, economía a la que arbitrariamente presuponemos que alberga un principio completamente diferente.

2. Tanto la observación como la reflexión parecen conducirnos a esta conclusión. Aún cuando los diferentes intercambios de los que nuestra sociedad es el escenario (tiempo de trabajo contra salarios, salario contra bienes y servicios, crédito contra intereses) fueran fielmente captados por el modelo del mercado, seguiríamos sin poder oponer a la economía planificada, la economía de mercado en su conjunto. En efecto, las nociones de Plan y de mercado no son del mismo orden y consecuentemente no pueden ni oponerse ni excluirse directamente.

Muchos autores, no obstante, pretenden lo contrario. Cuando el mercado es asimilado a un conjunto limitado de transacciones, éste se opone efectivamente a la planificación, donde los equilibrios se llevan a cabo, supuestamente, en la duración, constringiendo voluntariamente los comportamientos. Sin embargo, esta concepción del mercado es, como hemos planteado, discutible. Descansa sobre postulados que no podrían explicitarse sin quitar toda su fuerza a la teoría. Resulta, sin duda, más significativo constatar que, bajo modalidades probablemente particulares, el Plan contiene y organiza, precisamente, todos los tipos de intercambio que se observan en las sociedades llamadas mercantiles.

¿Es necesario entonces cambiar de registro, pasar de la economía a la sociología, y constatar que mercado y Plan son dos formas antagonistas de coordinación de los comportamientos individuales? En ese caso deberíamos admitir, previamente, la realidad e indiferencia recíproca de tales comportamientos, así como la necesidad simultánea

nea de un lazo social original, consumado desde el momento mismo en que se instaura. En cuyo caso, sin embargo, cualquier sociedad tomada en su conjunto será considerada como una solución inmediata a este problema. Todas las formas de solidaridad, de consenso o de equilibrio que el investigador hubiera conocido (ya sea la religión, el feudalismo, la empresa o la ciudad antigua) se convertirían, inmediatamente, en el envoltorio de distintos tipos alternativos de coordinación situados al mismo nivel que el mercado o el Plan.

Evidentemente, teorías como éstas corren el riesgo de caer en la tautología. Las mismas realidades, expresadas aquí en un lenguaje inmediato y allá en un vocabulario más restringido, actúan, unas veces como datos a explicar y otras como elementos interpretativos. Debemos, sin duda, introducir en estas totalidades, demasiado amplias e imprecisas, que son las sociedades o la economía de mercado, la consideración de niveles, jerarquías de conflictos y relaciones, en las que se enfrenten coherencias y temporalidades distintas.

3. El Plan, definido con un poco más de precisión, designa un conjunto de decisiones impuestas a los agentes económicos por una autoridad que pretende encarnar objetivos de orden superior, orientando, en consecuencia, la autonomía del comportamiento de los agentes económicos implicados. La coherencia buscada se afirma a través de duraciones fijadas de antemano, en las que los diferentes procesos, fueran cuales fuesen sus ritmos propios, deben corresponderse y componerse mutuamente.

La planificación supone la existencia de formas de producir, de técnicas, de trabajadores, así como la eficacia de los procedimientos administrativos de dirección y control de la fabricación. Dirige los dispositivos de producción plegándose a su lógica. En la Unión Soviética los órganos del Plan actuaban por medio de tasas salariales, precios, inversiones e impuestos, fijando a los agentes económicos cuotas de producción. Estas instituciones encuadraban, modelizaban y reproducían un sistema mercantil que en modo alguno habían abolido sino, únicamente, circunscrito.

El análisis del sistema soviético conduciría así a aislar una lógica de producción y un mecanismo de planificación superpuesto. No cabe duda de que esta distinción no puede llevarse demasiado lejos.

Permite, no obstante, concebir que el plan quinquenal (tal y como lo hemos conocido, fijando a las unidades productivas coeficientes de utilización de los recursos y resultados cuantitativos) no era la única variedad posible de política económica. Podemos, por ejemplo, imaginar polos de coherencia múltiples, disociando el acto de producción, en lugar de estandarizarlo, distinguiendo los factores de producción, en lugar de asociarlos, desplegándolos y oponiéndolos en duraciones múltiples e, incluso, en espacios variables. La construcción estalinista respondía pues a un objetivo muy particular: modernizar el país de forma acelerada mediante la transferencia de poblaciones y la centralización de inversiones, objetivos completamente específicos de este periodo de la historia soviética.

Todas estas formas posibles de planificación, sin embargo, por diferentes que fueran de los modelos estalinistas, supondrían siempre una estructura económica mercantil, es decir, una forma de producir en la cual los elementos resultarían accesibles a una voluntad exterior específica y a las anticipaciones efectuadas por la moneda. En la economía mercantil (o, mejor dicho, salarial), las unidades elementales formadas por la unión de un trabajador, o de un grupo de trabajadores, con los medios de trabajo resultan permanentemente comparadas entre sí y son siempre disociables. No es la existencia de mercados la que, por sí misma, permite diferenciar la economía contemporánea de las formas históricas anteriores, sino la existencia de mecanismos coordinados que conectan mercados específicos (como, por ejemplo, mercados financieros) y sobre todo, el mercado de trabajo. Esta última formulación, tal y como hemos visto, hace referencia a configuraciones productivas que reposan, en última instancia, sobre la contingencia del vínculo que asocia al trabajador con el empleo. Lo que distingue verdaderamente las diferentes políticas económicas contemporáneas es el modo en que esta contingencia (que nutre las movibilidades y las transacciones salariales cotidianas) es organizada y limitada colectivamente.

Un proyecto colectivo que buscara una economía con estructuras inmutables o que se desarrollara de forma autónoma, un feudalismo o una economía comunal, por ejemplo, no tendría evidentemente ningún contenido. En todas estas formas sociales el trabajo y el trabajador se encuentran, en efecto, rígidamente ligados por medio de procedimientos que implican directamente el modo de constitución de lo colectivo, resultando su unión inmutable salvo subversión del conjunto de los estatus y de las relaciones, así como de los mecanismos que reproducen su orden y jerarquía.

La noción de mercado no tiene ninguna eficacia teórica salvo quizás en este marco en el que dicha noción no designa más que la configuración que toma, en un momento determinado, un conjunto local de intercambios simultáneos. El mercado de trabajo deberá entonces englobar a la totalidad de movimientos por los cuales la unidad de trabajo y trabajador se realiza, deforma, deshace y reconstruye. En este sentido, la economía planificada no se opone a la economía de mercado, sino que, por el contrario, la presupone.

4. La planificación soviética funcionaba imponiendo a las instituciones económicas el respeto a las normas de uso de los recursos, es decir, proporciones empíricas, calculadas, en última instancia, a partir del funcionamiento efectivo de los talleres. La planificación regulaba así los gastos colectivos —tanto de trabajo como de capital— por medio de las empresas, las cuales servían, además, para fijar algunos estándares de consumo.

En consecuencia, nada tiene de sorprendente que las empresas soviéticas hayan conservado muchas de las antiguas formas de trabajo, formas que fueron captadas, determinadas y, a fin de cuentas, preservadas por una planificación que buscaba multiplicar las unidades de producción y transferirles la mayor cantidad posible de población hasta entonces rural.

Evidentemente, durante la era soviética las empresas presentaban distintos tipos de organización según las técnicas utilizadas, las condiciones locales y el papel que desempeñaban en el reparto de las funciones productivas. Un «Instituto de Prospectiva» no tenía la misma estructura que un establecimiento industrial. No obstante, las investigaciones realizadas desde hace algunos años en distintas empresas han mostrado el predominio en todas partes de procedimientos de trabajo adquiridos y regulados dentro del propio equipo de trabajo. Se presupone que las competencias puestas en práctica por los asalariados han sido adquiridas (o, cuando menos, confirmadas como tales) en el seno del colectivo. El sistema de empleo, de prescripción de tareas, de contratación, de promoción y de combinación de las funciones entre los equipos de la empresa, se ordena alrededor de este principio fundamental.

Obviamente, todos los conocimientos técnicos de que disponen los trabajadores no han sido efectivamente transmitidos de compañero a compañero, al margen de toda codificación y toda formalización. Pero

los saberes generales, obtenidos en las escuelas, no son reconocidos como eficaces más que habiendo sido especificados y activados en contacto con las realidades del trabajo. Un comité interno a la empresa y compuesto por expertos, verifica las competencias del trabajador y controla su función, ya se trate de un ingeniero o de un obrero, así como que el peso relativo de la práctica y la educación sean evidentemente diferentes en uno y otro caso.

140

El aprendizaje del profesional se efectúa y sanciona dentro del equipo, aún cuando el registro de los niveles y las promociones sea, a fin de cuentas, un resorte de la dirección. Mediante este conjunto de procedimientos, el equipo se organiza y renueva en lo fundamental por sí mismo. Manifiesta así una autonomía y coherencia que se afirmaban en toda la organización soviética del trabajo y que han sobrevivido, en gran medida, a las convulsiones actuales.

5. La persistencia de las formas de distribución y dominio del trabajo surgidas del aprendizaje no se explica por la tendencia al retraso técnico de las empresas rusas, retraso por otra parte constatable. Estas mismas prácticas volvemos a encontrárnoslas nuevamente, en efecto, en establecimientos de un nivel técnico elevado. Dichas prácticas actúan, más bien, como testimonio de la existencia de un sistema de empleo completamente diferente al occidental, un sistema que obedecería a reglas y criterios propios.

No podemos excluir que este sistema de empleo haya podido responder a objetivos ideológicos. La actividad de trabajo es tratada en él como una competencia específica más que como una aptitud universal utilizable en dispositivos productivos dispares. ¿Acaso no podemos ver un ejemplo de esto en el hecho de tomar como modelo de todo trabajo al trabajo manual (es decir, aquel trabajo en donde la parte de la experiencia inmediata, del entrenamiento y del aprendizaje colectivo es mayor, en detrimento de las actividades más cultas, más inmateriales y, posiblemente, más libres)? Muchas personas se inclinarían a pensar de este modo. Pero más importante que estas preocupaciones ideológicas es, sin duda, el hecho de que esta forma de concebir y sancionar el saber profesional concuerda con todas las prácticas de empleo vigentes. Las formas de contratar, de ascender, así como la manera de distribuir las tareas, tienden a atar al individuo a su empresa, facilitando una regulación del trabajo y de la producción que se ejerce exclusivamente por medio de esta institución.

La preocupación por formalizar las técnicas del trabajador, por explicitarlas y transmitir las más allá de la práctica del trabajo mediante jerarquías (preocupación que, en Occidente, se vincula a Taylor) hace referencia a un sistema de empleo completamente diferente.

Es la posibilidad jurídica y práctica de desplazar a conveniencia al trabajador, de dirigirle, despedirle o reeducarle, la que lleva a la dirección de la empresa occidental a codificar y perfeccionar los procedimientos de trabajo. No obstante, una descripción que opusiera la existencia de un trabajo taylorizado en las economías de mercado, frente a un trabajo pretaylorizado en la Unión Soviética resultaría demasiado simplista. Nos obligaría a dar por buena una supuesta superioridad y coherencia de los métodos tayloristas, algo sobre lo que hay buenas razones para dudar. Analizándolo con más detalle constataremos que la convergencia de la división de las funciones de dirección, estudio del trabajo, prescripción de métodos y el resto de técnicas tayloristas, se ha producido en condiciones específicas que jamás se han dado en Rusia y que, sin duda por otras razones, tampoco se dan hoy en Occidente.

Conocemos, además, la historia del taylorismo soviético: fue propuesto por Lenin desde los comienzos de la revolución como un medio necesario para una rápida industrialización. Los métodos de la Organización Científica del Trabajo desvinculan la reproducción de las competencias en el trabajo de su actual distribución, resultando, por tanto, inevitables cuando se pretende multiplicar la inversión productiva. ¿Era necesario hacer depender el ritmo de creación de las empresas de los tiempos de aprendizaje impuestos a los nuevos profesionales por el sistema tradicional? El taylorismo permitía formar a los obreros, en cantidad y calidad, conforme a los proyectos que la Unión se diera. Las tentativas a este respecto fueron violentamente interrumpidas por Stalin. ¿Viraje ideológico? ¿O, más bien, ausencia de instructores, organizadores, ergónomos y contables que hubiesen permitido poner en marcha la taylorización? El ritmo alocado de la industrialización decretada por Stalin no podía efectuarse sino por medio de una improvisación desesperada de la que los sistemas actualmente observables en las empresas rusas aún llevan la huella.

Podemos pensar que fue en esa urgencia y en esa miseria donde el taller soviético (constituido a toda prisa por campesinos mal formados y a los cuales el Estado no podía ofrecer ni formación, ni ayuda alguna) encontró su forma canónica. Las prácticas y la administración potenciaban la ayuda mutua, la organización espontánea, la adaptación colectiva, la iniciativa y la autoformación. Las direcciones no trataban de imponer técnicas que conocían mal o certificar competencias que no podían difundir. Su objetivo, paradójico y equívoco, consistía en imponer, mediante la mecánica de las normas, modos de conducta y actitudes morales.

6. La organización del trabajo en Occidente, la denominemos taylorista o de otro modo, no se lleva a cabo ordenando un resultado, sino prescribiendo al trabajador una forma de hacer, así como un ritmo de actividad. Estas directrices son más o menos estrictas y dejan al asalariado, en ocasiones, un importante margen de libertad.

El salario según rendimiento no prescribe un resultado bruto, sino que hace variar la remuneración en función de una característica particular de dicho resultado. Esta característica se encuentra aislada del resto por cualquier dispositivo, a menudo un dispositivo técnico. Un ajuste fijo de la máquina-herramienta, por ejemplo, permite que la aceleración deseada del gesto no pueda poner en peligro la calidad del conjunto de la pieza, entrañar un gasto acelerado de la herramienta, o bien un consumo excesivo de materia prima. El trabajador no puede modificar a la vez varias dimensiones del trabajo, sino únicamente aquélla a la que se encuentran adscritos los cambios en su prima. El ajuste del conjunto de la operación, así como la combinación de ésta con las operaciones dirigidas por los demás, escapan a los operarios, llevándose a cabo únicamente —bajo formas permanentemente revisables— en el plan de taller. El colectivo observable realiza esta organización, modificándose con ella cuando ésta se transforma o perfecciona. El equipo es la suma de los individuos contratados y adscritos, uno por uno, según ese plan de taller.

El sistema soviético es bastante distinto. Se apoya sobre un equipo productivo que no ha sido constituido a partir de un plan, sino que, por el contrario, es él quien decide, al menos hasta cierto punto, tanto sus propios procedimientos como su composición. Esta autonomía es utilizada y

controlada desde el exterior, para empezar por medio de la exigencia de obtener resultados fijos, es decir, de cumplir un plan de producción en función del cual el equipo no ha sido expresamente formado.

El conflicto, central en el sistema soviético, en torno a la cantidad y calidad del trabajo impuesto al equipo, no enfrenta, en el fondo, a éste con la empresa, sino al equipo frente al conjunto de la Unión Soviética. El verdadero empleador del trabajador socialista era el conjunto de los trabajadores socialistas. El conflicto cristalizaba en torno a la norma social, esto es, al número de horas de trabajo, especificadas en categorías, que el Plan reconocía como necesarias —y aceptaba remunerar— para la obtención de un producto determinado. Esta norma no concernía a la actividad individual sino, únicamente, a los resultados del colectivo. Era calculada a partir de la observación de las empresas o de los datos que éstas proporcionaban, corregidos, cierto es, por índices que, año tras año, prescribían el progreso de la productividad.

Esta norma era, en principio, exactamente la misma a la empleada en los cálculos del Estado, en los de la empresa y en los del equipo. Garantizaba la coherencia general del sistema, ya que permitía la determinación centralizada de los fondos salariales atribuidos a las empresas y, en ellas, el pago de los salarios efectivos. El empleo del conjunto de recursos en trabajo que requería la Unión, así como la venta de los productos, debían ser obtenidos por el mismo procedimiento. El espacio constituido por el Plan resultaba así, en teoría, homogéneo: las iniciativas de los trabajadores, de las empresas, de los ministerios y del Estado debían articularse y corresponderse en él directamente. En realidad, tal y como hemos visto, este espacio era un ámbito de conflicto, y la norma unificadora, una norma constantemente discutida que se redefinía más o menos clandestinamente.

Así pues, podemos oponer dos sistemas de empleo característicos. La empresa occidental reconoce al asalariado competencias potencialmente universales, una cualificación que se impone a todos los posibles usuarios de la misma y que es validada y remunerada como tal en todas las situaciones de trabajo en las que se ponga en funcionamiento. El asalariado está obligado a poner a disposición del empleador tales competencias en el puesto de trabajo al que está adscrito, lo que se traduce en la adopción de un procedimiento de trabajo aceptado por

las dos partes. El empleo consiste por tanto en el ejercicio de una cualificación reconocida por la empresa. En contrapartida, ésta es quien decide, en última instancia, sobre el puesto, el reparto de las tareas y las formas de su realización. La empresa hace y deshace a su antojo la unidad constituida por el trabajador y los medios de trabajo que él anima, combinando soberanamente los colectivos en función de los objetivos que ella misma se asigne.

144

En la empresa soviética, por el contrario, el empleo, la función y la competencia no se implican directamente. El grupo de trabajo preexiste a su tarea del momento y sobrevivirá a ella. Verá cómo se le prescribe un resultado, que tratará de negociar, mucho antes de haberse constituido, con vistas a su obtención. De ahí, por otra parte, la perpetua dificultad de ajuste existente. La composición del equipo, consecuencia de movimientos de contratación, formación y promoción interna, no responde directamente a las condiciones que orientan el cálculo de los planificadores. El conjunto de cuadros del taller (encargados y jefes de equipo) que trata de adaptar la norma al equipo y el equipo a la norma, desempeña en esta organización, por tanto, un papel fundamental subrayado en todas las investigaciones.

7. Podrían explicarse algunos rasgos de las empresas soviéticas que han sorprendido a los observadores dentro de este marco.

Desde hace bastante tiempo se viene señalando la particular definición de las categorías de cualificación que dividen a los asalariados soviéticos, categorías que engloban no tanto saberes y competencias como capacidades de adaptación, colaboración y aprendizaje. Una hipótesis formulada con frecuencia es que esta originalidad traicionaba la intención de privar al trabajador de su autonomía y de recompenarlo por su docilidad política. Estas interpretaciones se agarran sobre todo a aquello que, a ojos de un occidental, parece más sorprendente, a saber: que el juego de las cualificaciones busque menos prescribir resultados que conductas. Este rasgo se comprendería mejor si nos fijásemos en que, en la Rusia soviética, los índices normalizados adheridos a los diferentes tipos de trabajo no trataban de reconocer y desplazar trabajadores provistos de competencias conocidas en un universo de puestos claramente identificados, sino más bien favorecer el perfeccionamiento conjunto de ambos elementos. La política económica soviética

no se preocupaba tanto de facilitar la movilidad de los trabajadores para constituir configuraciones más productivas, como de fomentar su inserción en los sistemas de trabajo locales. Este objetivo suscitaba, en un segundo momento, la necesidad de desarrollar y motivar desde fuera al equipo, respetando siempre, no obstante, su constitución interna. A estos efectos se habían constituido todo un conjunto de procedimientos de incitación y constricción, regulados, en último término, por las autoridades políticas.

La movilidad de los trabajadores en la Unión Soviética no estaba, sin embargo, prohibida al menos tras el periodo de reconstrucción de la posguerra. Se encontraba, no obstante, limitada por el hecho de que la socialización del salario, la participación en las instituciones de la seguridad social y de las pensiones, por ejemplo, se realizaba, en gran parte, a través de cada empresa particular. Hasta nuestros días, tanto los analistas rusos como los propios actores sociales consideraban como una norma social legítima que la carrera de un trabajador se desarrollase completamente en la misma empresa. Ciertos economistas se ven, de hecho, tentados a pensar que dicha norma se vería satisfecha mejor dentro de lo que entienden como una economía de mercado, donde empleo y cualificación no dependerían más que de las competencias reales. Es cierto que bajo el comunismo los asalariados abandonaban un establecimiento por otro con el fin de obtener ventajas salariales, de alojamiento, educación, cuidados médicos o, incluso, con el fin de ocupar puestos de mayor responsabilidad. El escalafón de las categorías de trabajo (que daban cuenta tanto de grados de implicación y modos de comportamiento como de conocimientos positivos) se prestaba, evidentemente, a este tipo de movilidad vertical regulada por las autoridades económicas y políticas y, en última instancia, por el Partido Comunista.

8. El mecanismo de la planificación de Estado, constituido a lo largo del periodo estalinista, se articula con este sistema de empleo y lo preserva.

Hemos señalado ya que la planificación soviética ha conservado formas de la economía mercantil que han desaparecido en otras partes. La empresa, por ejemplo, ha conservado la estructura de la empresa zarista, que, aislada a menudo en entornos rurales, proporcionaba a sus miembros el conjunto de servicios que la producción rural no podía

garantizar. En la economía planificada, esta función de la empresa se preserva cambiando, no obstante, de sentido. El centro, que decide sobre la masa salarial distribuida por la empresa y sobre su utilización, se ve como consecuencia de ello regulando el consumo, la formación y la solidaridad dentro de los asalariados, al mismo tiempo que, por otra parte, la productividad y la inversión.

146

Este mecanismo económico general define de inmediato, en el personal de la empresa, una división entre los asalariados que se encuentran directamente sometidos a las normas de la planificación y aquéllos que no se ven concernidos más que mediante índices y coeficientes. Los trabajadores eran considerados productivos cuando la cantidad y calidad de su trabajo estaba prevista nominalmente por el Plan, y auxiliares o improductivos cuando no eran directamente mencionados en él, ya se tratase de preparadores, trabajadores de mantenimiento o empleados. Dichas nomenclaturas eran vagamente justificadas por alusiones a la obra de Marx, siendo a veces examinadas y discutidas en Occidente por su pertinencia teórica cuando no hacían referencia a otra cosa que a grupos constituidos por el propio funcionamiento de la planificación.

9. Después del fin del régimen planificado, las empresas rusas han perdido mucho personal pero no han modificado su sistema de empleo. Muchas de ellas se han acomodado a las nuevas condiciones de la economía nacional, abandonando sus perspectivas de desarrollo a largo plazo y reactivando, en una adaptación paradójica, los procedimientos tradicionalmente utilizados para atar a sus miembros.

La mayor parte de las empresas han interrumpido sus gastos en inversión y a menudo han despedido a empleados, técnicos y administrativos que estaban ocupados en proyectos a largo plazo. Esta descapitalización y este repliegue sobre los sectores más inmediatamente productivos se ha acompañado, por regla general, de una política de revalorización de los servicios tradicionales ofertados al personal (restauración, formación, cuidados médicos) con el fin de retener a los asalariados en la empresa.

Este reflujo pone al descubierto la estructura fundamental de la empresa soviética. Los equipos directamente ligados a la producción se mantienen y continúan funcionando. Estos grupos obreros relativa-

mente autónomos y con capacidad de adaptación a tareas diferenciadas en la antigua economía planificada, actualmente pueden consagrarse — sin necesidad de transformarse radicalmente— a fabricaciones completamente nuevas. Unidades administrativamente mal delimitadas — denominadas «cooperativas por arrendamiento»— surgen dentro de las empresas tradicionales sin llegar a hacerlas desaparecer. Estos grupos utilizan los instrumentos e instalaciones de su anfitrión y venden sus productos libremente en el mercado. Así, se pueden ver equipos de trabajadores fabricando cacerolas en un taller de motores de avión, o tubos de riego en un establecimiento de plásticos. Ciertos autores han querido ver en cada una de estas formas improvisadas el germen de empresas adaptadas a la nueva economía competitiva. Pero puede que se trate, más bien, de un proceso de descapitalización de las empresas que adopta la forma de una descualificación de los trabajadores y de una descomposición de las formas jurídicas.

Por otra parte, dentro de algunas empresas es habitual la práctica consistente en confiar a un miembro del personal un puesto determinado, a menudo de responsabilidad. La promoción se efectúa por un tiempo limitado y bajo la obligación de alcanzar un resultado estipulado de antemano. Este procedimiento, que se apoya en la distinción entre función y empleo, era ya utilizado bajo el régimen anterior pero de manera menos formalizada. Tal procedimiento se opone radicalmente a las prácticas vigentes en Occidente. En las economías llamadas de mercado, el asalariado se presenta a la contratación acreditado por una cualificación de la que debe justificar su utilidad para el puesto que se le confía. Si la prueba no es positiva, la empresa no está obligada a revisar el puesto, ni el asalariado a abandonar su cualificación: el empleo se interrumpe.

Así pues, el desarrollo de contratos condicionales por medio de los cuales las empresas rusas confían una función temporal a un asalariado, no significa automáticamente la instauración de un sistema de empleo flexible, tal y como lo conocemos en Occidente. Sin embargo, desde el punto de vista de los asalariados, éste podría ser perfectamente una de sus vías de implantación. La inestabilidad de las funciones (incómoda, por otro lado, cuando se trata de puestos de autoridad) puede conducir progresivamente a la precariedad de los empleos.

10. Todos los agentes económicos rusos perciben perfectamente que la instauración de contratos de trabajo revisables en todo momento se impondrá al final de la evolución en curso si ésta no resulta modificada. La teatralización burocrática (por la cual los asalariados permanecen como miembros de empresas que ya no tienen actividad, con el fin de conservar, aún empleándose en otras partes, sus derechos adquiridos con respecto a los servicios sociales y a la jubilación), así como tantas otras incoherencias y rarezas jurídicas, manifiestan las insostenibles contradicciones de la situación actual.

Las instituciones que en Occidente constituyen lo que denominamos el mercado de trabajo y que compensan (sin duda insuficientemente) la inestabilidad del empleo, al tiempo que lo organizan, resultan en su mayor parte aún ineficaces en Rusia. La codificación de las competencias, su registro, la formación permanente, los subsidios de desempleo y reconversión, todos estos mecanismos se encuentran más o menos ausentes y, con ellos, el sistema que en las naciones occidentales se encarga de la reproducción y uso de las cualificaciones. La instauración de semejante sistema de empleo supone, en efecto, que el Estado haya fomentado, o constreñido, a las empresas a cofinanciar la educación profesional, a reconocer y certificar sus resultados, y a plegarse a reglas comunes en el uso de la fuerza de trabajo. En la Rusia de hoy ¿podemos establecer entre las empresas esta forma de solidaridad parcial cuyo principio —diferente sin duda al de la planificación— resulta, no obstante, tan riguroso? Parece difícil en un momento en el que las formas tradicionales del salario social son cuestionadas en Occidente y en el que su establecimiento en Rusia conllevaría desencadenar la inmensa espiral de desempleo que todos los gobernantes de ese país temen provocar.

Es esto, no obstante, lo que está en juego. No se puede imponer a los asalariados rusos un sistema de empleo calcado del occidental si éste no incluye las regulaciones y correcciones que, desde sus inicios, le han acompañado en sus naciones de origen, así como los nuevos agentes colectivos (asociaciones, mutualidades, administraciones, sindicatos, partidos) que en Occidente se constituyeron para garantizar su funcionamiento.

Capítulo 3

La empresa en el plan, la empresa en el mercado

A propósito de algunas investigaciones
realizadas en las empresas del Este

Por un empirismo crítico

Objetos científicos emparentados

La mayor dificultad de la investigación sociológica reside en esto: su verdadero objeto es siempre distinto al que se observa efectivamente o al que se somete a experimentación. El investigador reúne ambos objetos formulando una teoría: práctica paradójica ya que uno de estos objetos no es directamente cognoscible.

Ninguna técnica permite reducir esta distancia, que es más visible en las ciencias sociales que en la mayoría de las otras ciencias. El muestreo presupone el problema como resuelto. El verdadero objeto de la investigación es situado en la sociedad, término sin duda confuso pero que designa, en todas sus acepciones, una realidad imposible de captar directamente. El investigador de campo, por su parte, pone en marcha, durante un tiempo forzosamente limitado y en un sector cuidadosamente identificado, un dispositivo que selecciona y ordena los datos significativos. Sin embargo, el sociólogo no se interesa, por ejemplo, por tal empresa descrita en tal momento (aquél en que ha podido efectuar su investigación) sino por la empresa en sí misma, elemento figurado de una forma social determinada. Espera entonces identificar regularidades que sobrepasen el instante y el lugar en los que éstas han sido descritas. ¿Sobre qué reposa esta

hipótesis? Sobre una concepción previa de la sociedad analizada, concepción que permite al investigador localizar su propia actividad en el espacio y el tiempo colectivos.

En consecuencia, parece inevitable que en las ciencias sociales los estudios empíricos más rigurosos resulten no sólo motivados, sino incluso orientados e interpretados por el sociólogo a partir de las creencias y concepciones que éste se hace de la sociedad que analiza. El investigador siempre sabe más de su objeto —y de aspectos diferentes— que aquello que observa. Debe, por tanto, dilucidar y renombrar perpetuamente ese saber previo si quiere estar en condiciones de criticar su propio dispositivo y sus operaciones de investigación.

Esa realidad colectiva, que los instrumentos sociológicos no pueden hacer surgir como tal, ¿cómo se presenta al individuo? Es experimentada bajo la forma de una infinidad de prácticas y situaciones que tiende a ser organizada en su conjunto por inmensos acontecimientos. Tales acontecimientos son percibidos como portadores de una significación histórica inmediata e incontestable. Se podría decir (tomando prestada del lenguaje de los economistas una distinción, sin duda, demasiado simplista, cuando no peligrosa) que las concepciones y las opiniones macrosociológicas dominan y estructuran las realidades microsociológicas, mientras que estas últimas son consideradas como las únicas accesibles a un tratamiento científico riguroso.

La objetividad científica es un resultado

Nuestro ámbito de estudio, el de la organización de las empresas y las formas de trabajo en los países antiguamente comunistas, no escapa a esta dificultad metodológica.

Ciertamente, las investigaciones y análisis científicos concernientes al trabajo en el Este son muy diferentes en lo relativo a sus modos de proceder y a sus inspiraciones, relacionándose unos con otros según distintas dimensiones. Con todo, una parte de su significación se aclara en

cuanto los ordenamos cronológicamente. Resulta evidente, en efecto, que las descripciones dadas, por ejemplo de las instituciones y relaciones productivas en Rusia, se han visto influidas constantemente por los avatares de la historia del régimen y después por su desaparición, así como por las lecciones que dicha historia parecía proponernos una y otra vez. En ocasiones, informaciones en última instancia idénticas se formularon de maneras muy diferentes según los momentos. Esto, como hemos dicho, resulta inevitable. ¿Cómo se podrían captar y describir en los mismos términos los mecanismos constitutivos de un sistema cuando sabemos, por otro lado, que dicho sistema se reproduce y reconstruye mal que bien, o cuando estamos convencidos de que se encuentra en vías de extinción? No podremos dotar de significado a las investigaciones rigurosas sobre el terreno si dicho significado no les preexistiese. La investigación no puede hacer más que corregir las concepciones primeras que la han motivado, volviéndolas más o menos probables (efecto que, por otro lado, no se produce más que si estamos preparados para favorecerlo).

Sería instructivo al respecto releer las descripciones que se hacían de la economía soviética cuando parecía constituir una potencia hostil y temible y cuando se esperaba, a lo sumo, la convergencia de los sistemas occidentales y socialistas. Deberíamos comparar esos análisis con los que proliferan hoy, en los que la planificación se muestra como incapaz de producir algo que no sea incoherencias, limitaciones y penurias. Podríamos, a su vez, completar fructíferamente la experiencia acometiendo —a contracorriente de las aproximaciones comunes— la descripción de la economía capitalista colocando, entre los hechos primordiales de los que tuviéramos que dar cuenta, los fracasos del sistema al mismo nivel que sus éxitos. Todos estos ejercicios demostrarían, sin duda, que en las ciencias sociales existe una multiplicidad de lenguajes que es necesario reducir, pero no un vocabulario protocolario capaz de captar la realidad de modo riguroso y neutro, que nos permita absolutamente no anticipar interpretaciones ulteriores. El empirismo en sociología no puede ser más que crítico y, la objetividad, un resultado imposible de garantizar por la propia ciencia.

La historia de las reformas a través de la historia de las investigaciones

Por ejemplo, se sabe desde hace mucho tiempo que en las empresas soviéticas la división del trabajo entre las diferentes categorías de asalariados era menos precisa y estable que en Occidente, regulándose de forma más local.¹ Pero la significación e importancia acordadas a estos hechos han cambiado a lo largo del tiempo.

La historia de las interpretaciones recientes repite, hasta cierto punto, la historia de las reformas. La aparición de un sindicato independiente en Polonia («Solidaridad») forzó a todos los analistas a dar cuenta del fenómeno. ¿Cómo es posible que la clase de los asalariados pudiera, bajo un régimen comunista, adquirir fuerza suficiente como para organizarse independientemente del Estado y componérselas con él? Los investigadores (SABEL Y STARK, 1982, por ejemplo) han vuelto a traer a colación un mercado de trabajo que parecía, hasta entonces, residual, mostrando las tensiones que tenían lugar en él y localizando el resorte de los acontecimientos políticos de los que fuimos testigos en la escasez estructural de mano de obra creada por la planificación.

Falta, no obstante, observar y comprender cómo esta autonomía obrera (hasta entonces desconocida y descubierta ahora como una potencia global) se habría afirmado y dotado de sus objetivos. Ahora bien, los sindicatos surgidos en los diferentes países han reforzado (y, en ocasiones, iniciado) movimientos que han transformado (y, más tarde, abolido) el antiguo régimen comunista. Ha sido necesario constatar que, por regla general, estos sindicatos no han modelado las nuevas economías nacionales, ni impuesto formas sociales originales, ni siquiera han participado ampliamente en la constitución de las élites actualmente en el poder.

En definitiva, la autonomía de los asalariados ha permanecido confinada tras los muros de las empresas. Los investigadores (STARK, 1986; BURAWOY Y KROTOV, 1992; etc.) han terminado por aceptar que el origen

¹ Véanse, por ejemplo, entre otros muchos documentos, los artículos reunidos en el número 5-6 de la revista *Sociología del Lavoro* (1979) dedicado a «L'organizzazione del lavoro nei paesi dell'Est».

real de dicha autonomía, así como sus verdaderos objetivos, había que buscarlos en el propio taller. De ahí la atención prestada a un fenómeno que, habiendo sido reconocido y legalizado por primera vez en Hungría (1982), se expandiría enseguida por todos los países comunistas. Como dijimos, las agrupaciones de trabajadores denominadas «cooperativas por arrendamiento» se han constituido bajo diferentes formas y estatutos jurídicos dentro de las empresas con el fin de efectuar trabajos utilizando los equipamientos existentes a precios libres en función de las demandas del mercado. Estos arreglos parecían actualizar la organización más profunda del trabajo soviético, que demostraría así estar basada en la capacidad de iniciativa y autogestión de los equipos de base.

Este descubrimiento,² que concretaba la idea demasiado general de la autonomía de los trabajadores, explicaba también por qué el movimiento obrero no había reforzado la oposición al poder establecido (oposición, por otra parte, ya en marcha). La libertad de acción y el autocontrol de los grupos de asalariados no constituía una reacción a los excesos del Estado, un contrapoder, sino que era definida desde dentro del sistema planificado, como uno de sus elementos.

Debemos, por tanto, admitir que el sistema de producción soviético poseía una estructura y una lógica propias. Su creación se debió, sin duda, en sus orígenes a un impulso político, pero no puede interpretarse por ello como una continua creación estatal. Las instituciones económicas, las relaciones y los colectivos de trabajo soviéticos no representan construcciones arbitrarias, condenadas a desaparecer desde el momento en que se debilitase el poder que las sostenía.

Así pues, al contrario de lo que supone la teoría común (teoría que no es capaz de ver allí más que el rastro del «totalitarismo») la economía planificada es algo diferente a la deformación autoritaria de una

² Así, más que el propio sistema, que ya había sido descrito hacía mucho tiempo —por ejemplo, por F. BUCARELLI (1979b)—, son la importancia y significación del sistema de colectivos de trabajo las que han sido descubiertas. Chiaromonte, por su parte, dio cuenta de la planificación de Jruschov, donde «los equipos de producción tenían una amplia autonomía operativa, incluso para la previsión de los gastos» (CHIAROMONTE, 1979: 19). V. ZASLAVSKY (1981) analizaba el «método de los equipos por objetos preestablecidos» como un medio para que los obreros no cualificados, amenazados por una tendencia a la desigualdad, controlasen el trabajo colectivo.

economía natural lista para resurgir espontáneamente en cuanto la política se reintegrara a su ámbito específico. Restituyendo la lógica propia del sistema, el investigador puede esperar dar cuenta de los retrasos de las reformas, de los obstáculos con los que se encuentran y de los sorprendentes efectos que, desde nuestro punto de vista, producen los programas económicos liberales cuando logran aplicarse.

154

Sin embargo, este modelo explicativo, ¿no corre el riesgo de sobrepasar el problema que la historia nos plantea suscitando nuevos enigmas? La transición en Rusia se prolonga, las reformas se estancan, los antiguos tipos de empresas y colectivos de trabajo persisten, mientras que lo que parecía ser pieza central del régimen anterior, la planificación, había sido destruida desde hacía mucho tiempo. En ese caso se nos vuelven a plantear los interrogantes en términos aún más acuciantes y complejos. Lo que observamos, ¿sería atribuible únicamente a una enorme inercia de las estructuras o a la obstinación de los actores? ¿O habría que suponer acaso que, a fin de cuentas, la planificación nunca tuvo ninguna capacidad de control sobre la economía rusa? En ese caso no habría sido más que un engranaje administrativo ocasional, un mecanismo de animación y dirección superficialmente superpuesto al organismo de producción ruso. Pero, entonces, ¿de qué organismo se trata y cómo captarlo?

Humbert Amarillo, habiendo examinado en 1993 de forma precisa y rigurosa el mantenimiento, cuando no reforzamiento, de los colectivos obreros autónomos en tres conglomerados industriales [*combinats*] rusos, se interroga acerca de la significación de dicha permanencia, así como sobre el curso de las reformas. Estos equipos de trabajadores, relativamente dueños de sus técnicas, de sus disposiciones internas y de su reclutamiento, ¿son órganos del antiguo sistema planificado constituidos para absorber sus estrecheces e imprevistos? En caso afirmativo, constituirían hoy huellas del pasado que habría que disolver. Como todo el mundo, o casi, Amarillo propone incrementar la «flexibilidad» de la mano de obra, haciéndolo, finalmente, de modo tan confuso como la mayor parte de los autores. ¿De qué flexibilidad se trata? ¿Es necesario volver a reactivar ciertas reglas que rigen el empleo de los trabajadores, aligerar su aplicación o derogarlas? Y, ¿cuáles serían esas reglas? Todo está ahí, en efecto. No es lo mismo atacar la estabilidad del empleo, favorecer la formación interna y las permutaciones de

puestos, adaptar los horarios y periodos de la actividad, modificar los criterios de cualificación o abolir el propio juego de la cualificación... En cuanto a querer quitar todas las reglas a la vez, este programa no presenta consistencia alguna: no podemos, en efecto, pretender someter las cadencias y periodos del trabajo humano a unos ritmos de naturaleza tan diferente como los del aparato productivo, pero sí plantear, simplemente, la combinación de unos con otros mediante una política de empleo específica.

Al mismo tiempo que Amarillo recomienda una mayor flexibilidad del trabajo, es decir, la restauración, bajo una forma u otra, de la autoridad discrecional de la empresa sobre sus miembros, parece tener en mente también otra idea distinta, una idea sin duda irreconciliable con la anterior. Amarillo constata que, en Rusia, «las estructuras del empleo y de la cualificación» son, a fin de cuentas, coherentes con las prácticas de trabajo, de contratación y de producción. ¿Es absolutamente necesario destruir este sistema? Probablemente las «cooperativas por arrendamiento» constituidas dentro de los talleres no son más que apaños en periodos de crisis y síntomas de la desinversión desastrosa que aqueja a las empresas rusas. ¿Y si se tratara de formas de un antiguo sistema de producción: sistema en vías de adaptación cuya permanencia y lógica interna estarían aún por explicar? Esta suposición, después de todo, ¿resultaría tan fantástica? ¿Estamos seguros, en definitiva, de comprender mejor los demás sistemas de producción (empezando por el nuestro)?

¿Renacimiento de un capitalismo mercantil?

Hoy no se proclama con tanta facilidad como hace algunos años que los antiguos países comunistas deban liberalizar simplemente todos los mecanismos económicos, privatizar todos los bienes, dejar actuar a los capitales llegados del mundo entero y relajar todas las reglas que limiten el uso del trabajo por parte de los empleadores. Ya no resulta evidente que las persistentes dificultades económicas sean exclusivamente atribuibles al retraso de las reformas como consecuencia de la mala

voluntad de las élites comunistas, aún presentes en gran medida tanto en las empresas como en los aparatos administrativos. Los desencantos sufridos por los distintos países en transición, el retorno de los antiguos comunistas por la vía democrática en ciertos Estados, así como el desencanto con respecto a las políticas económicas liberales que en Occidente no han impedido la profundización de la crisis, explican probablemente dichas dudas.

156

Sin embargo, podemos encontrar aún en Rusia muchas instituciones heredadas del régimen anterior y reconocibles todavía bajo sus nuevos estatus. Persisten distintos tipos de propiedad colectiva, así como procedimientos de tutoría o apoyo a las empresas por parte de diferentes administraciones. Los *koljós*, o las Uniones Industriales, sobreviven bajo la apariencia de sociedades por acciones. Antiguos ministerios, convertidos hoy en empresas comerciales, continúan organizando las relaciones entre las empresas que antes agrupaban, regulando sus circuitos de intercambio. Es más, determinadas adaptaciones se llevan a cabo reactivando, e incluso reforzando, las formas sociales características de la época soviética (BURAWOY Y KROTOV, 1992; BURAWOY Y HENDLEY, 1992; ROLLE, 1992; AMARILLO, 1995). Esto es lo que ocurre, precisamente, con los equipos de trabajo autónomos, que ya no encuentran en las actuales empresas rusas los límites que les imponían antes el Partido y el Estado soviéticos.

Burawoy y Krotov constataban en 1992 la consolidación de la autonomía de los trabajadores: «en realidad, si algo se ha reforzado es la autonomía de los trabajadores [*workers' control*]» (BURAWOY Y KROTOV, 1992: 34). Se sienten, en consecuencia, obligados a cuestionar la idea común según la cual la única transición posible que puede seguir Rusia es la que la conduciría al capitalismo burgués. Observan, de hecho, algo completamente diferente: las unidades de producción se mantienen o se constituyen regulando por sí mismas sus dispositivos internos y sus comportamientos. Al capital no se le admite, por tanto, como organizador de dicha producción. Burawoy y Krotov entreven la posibilidad de un capitalismo mercantil simple, es decir, de un sistema que se reproduciría garantizando únicamente el intercambio entre las instituciones productoras, sus proveedores y sus consumidores.

Podemos dudar de este diagnóstico, e incluso verlo como el efecto de un menosprecio hacia la naturaleza del régimen soviético. Burawoy y Krotov parecen suponer que, una vez abolida la planificación que animaba y empujaba (desde el exterior y por vía administrativa) a las empresas rusas, no quedaría más que una adición de talleres de producción reproduciéndose independientemente unos de otros. La economía soviética, desestatalizada, queda inmovilizada en un capitalismo mercantil simple. Pero, semejante tesis ¿no nos llevaría, en última instancia, a aceptar el análisis que el régimen soviético se daba de sí mismo? ¿No tenemos, por el contrario, razones suficientes como para creer que la planificación tenía también como objetivo la formación de capital por medio del intercambio de productos, aunque se tratara de un capital confiscado y redistribuido de forma centralizada? La contracción del Estado y la creciente crisis económica han detenido, evidentemente, dicho mecanismo. Sin embargo, las unidades de producción soviéticas, el dispositivo de la economía nacional y los circuitos de intercambio ya estaban constituidos con vistas a la producción de capital y reclaman una nueva regulación en la que los beneficios se formen y repartan colectivamente, probablemente bajo la égida de una burguesía. El futuro no puede consistir en la simple ampliación de la situación actual, situación en la que las empresas rusas no sobreviven sino a base de una descapitalización general que pone sin duda bajo suspenso, si bien temporalmente, la fuerza organizadora del capital.

Así pues, es probable que las hipótesis de Burawoy y Krotov resulten erróneas. Pero no por ello sus análisis dejen de sacar a la luz las dificultades y contradicciones de lo que nos hemos habituado a llamar la transición sin, no obstante, conocer verdaderamente ni sus resortes, ni sus objetivos.

¿Son comunistas los antiguos comunistas?

¿Una revolución clandestina?

Las reformas están tardando en llevarse a cabo en muchos países del Este. Por otro lado, muchos de los antiguos comunistas ocupan aún puestos de responsabilidad en dichos países. ¿No habría que vincular ambos fenómenos?

Si convenimos en reflexionar un poco al respecto, encontraremos sorprendente la manera en que muchos observadores han tratado generalmente el problema planteado por la persistencia de los antiguos comunistas en el poder. Guste o no, dicha persistencia es un hecho constatado en la mayor parte de los países de la antigua Unión Soviética. Si este fenómeno no parece coherente con la imagen que nos hemos hecho de los acontecimientos y las transformaciones que han agitado tales naciones es que, sin duda, es necesario revisar dicha imagen.³

158

La tesis común, según la cual la lentitud de las reformas es atribuible al mantenimiento en sus puestos de los antiguos comunistas, se descompone en múltiples afirmaciones articuladas, todas ellas supuestamente ya constatadas. Así, nos veríamos obligados a aceptar, sucesivamente, que la pertenencia al partido dominante en el régimen anterior era un asunto de pura convicción y, por tanto, que dicho partido, tal y como él mismo pretendía, no era más que una reunión de activistas benévolos y no un mecanismo administrativo, un medio de promoción social atractivo para los ambiciosos. Tendríamos que aceptar igualmente que los miembros del Partido se oponían con todas sus fuerzas a los métodos del liberalismo, así como que tales métodos se encontraban claramente definidos en todo momento y en todos los niveles del sistema, oponiéndose de forma inequívoca a prácticas comunistas incompatibles con ellos. Esto no es todo: habría que dar por bueno que la oposición de los comunistas a las políticas liberales se ha mantenido (en ese caso ciertamente con bastante heroicidad) pese al completo

³ Mink y Szurek señalan que podemos encontrar como empresarios y cuadros políticos en los nuevos países a muchos de los antiguos miembros de lo que ellos llaman la «nomenclatura». Estos autores se plantean el problema de las estrategias de adaptación que han permitido mantenerse a esta vieja élite. Admiten que, en efecto, las transformaciones sufridas por los países del Este se corresponden con «la irrupción de una racionalidad mercantil» (MINK Y SZUREK, 1996: 24). Esta potencia (de la que no conocemos ni origen, ni apoyos, ni mecanismos, sino únicamente que era sistemáticamente ignorada tanto por los agentes como por las instituciones del antiguo régimen comunista) se nos presenta envuelta en misterio. Podemos constatar, de hecho, que en el transcurso de la investigación la cuestión original se modifica, quedando finalmente replanteada (bastante vagamente) como «la movilidad del grupo dominante de la economía estatalizada hacia los neocapitalistas de la economía de mercado» (*ibidem*: 42). En esta formulación, que ya no presupone ni la significación, ni los actores, de la reforma, el problema ya no puede ser resuelto, lógicamente, por medio de una tipología de comportamientos adaptativos, sino que exige «una combinación de elementos objetivos y subjetivos».

derrumbe del poder que hasta entonces les había protegido. ¿O habría acaso que atribuir a los antiguos cuadros del Partido una ineptitud (excepcional en un planeta enteramente mercantil) para penetrar los mecanismos de los negocios y el beneficio? Pero, ¿no será entonces necesario suponer que los antiguos comunistas se oponen a algo que no son siquiera capaces de ver? Queda aún por aceptar lo más difícil, a saber: que la resistencia o poca voluntad de los antiguos responsables prevalece sobre la lógica y el dinamismo del nuevo mecanismo económico, es decir, sobre el movimiento multiforme de intercambios y producciones, hasta el punto de retrasar o, incluso, distorsionar su curso espontáneo.

Está claro que cada una de estas suposiciones puede ser puesta en duda y que la refutación de sólo una de ellas bastaría para invalidar la hipótesis en su conjunto. No obstante, si ésta fuera aceptada a priori como verdadera deberíamos afrontar aún un nuevo misterio: habría que admitir que en los países anteriormente comunistas se ha producido una especie de revolución clandestina; un grupo social inconcebible, ajeno por completo a las clases por entonces dominantes, habría conducido la reforma, pasando desapercibido, para, en el último momento, desaparecer y ceder el poder a la antigua élite.

Si partimos de la hipótesis de que hubo una revolución, más que extrañarnos de que sus efectos no sean observables y de que las mismas categorías sociales se mantengan en el poder, ¿no sería mejor descifrar los acontecimientos a partir de esta permanencia? Por tanto, deberíamos examinar la hipótesis, aparentemente paradójica, de que las reformas hayan sido emprendidas en su conjunto por la antigua clase dirigente, o al menos dirigidas por una parte de la misma, y no por los asalariados con rango propio⁴ o por los campesinos.

⁴ Burawoy, que trabajó en la empresa rusa Polar, concluye de este modo el artículo donde analiza esta experiencia: «Así, mientras en el Oeste festejamos “el derrumbe del comunismo”, en la empresa Polar los trabajadores añoran el pasado y temen el futuro» (BURAWOY Y KROTOV, 1992: 37).

Hacia una regulación de los gastos sociales de formación

Como apoyo de esta tesis subrayaremos que en los antiguos Estados comunistas convertidos hoy en liberales, la reproducción de las élites está más garantizada hoy que ayer. Únicamente la existencia de aquello que se denomina (sin duda demasiado apresuradamente) las mafias, impide que las situaciones adquiridas se refuercen por sí mismas y se transmitan de forma rigurosa.

Estas observaciones, evidentemente, no tratan de demostrar que las reformas, en Rusia o en otros lugares, sean simplemente una maquinación de los privilegiados del régimen depuesto, los cuales tratarían de transformar su preponderancia política condicional en una potencia económica impersonal e instaurando, así, un modo mercantil de selección y promoción que estabilizase la estructura social. Sin embargo, la hipótesis de que numerosos grupos de la antigua élite —bajo la amenaza de no poder perpetuarse como tal élite en el Estado soviético— hayan podido desear y efectuar la transformación de dicho Estado no resulta en principio inadmisibles.

Es necesario recordar, en efecto, que el régimen soviético sometía a las clases dirigentes que él mismo había constituido a la vigilancia, a menudo violenta, del partido único. Dicho régimen se justificaba prometiendo a todos los ciudadanos una elevación de estatus e ingresos visible en términos personales y, más aún, intergeneracionalmente, una elevación universal que no podía ya realizarse una vez finalizado el proceso de industrialización. Ya no resultaban posibles nuevas promociones si no era a expensas de los anteriormente promocionados.⁵

⁵ Mink y Szurek señalan que «la *nomenclatura* se recluta en gran medida entre las clases populares» (MINK Y SZUREK, 1996: 15), que dicha *nomenclatura* tiende en todas partes y, sobre todo, en Rusia, a reproducirse a partir de sí misma y que dicha reproducción tiene lugar por medio de la enseñanza superior. Sabemos que muchos autores —entre ellos, para empezar, Moshe Lewin (1987)— se habían hecho eco de esta evolución y previsto sus consecuencias desde hacía bastante tiempo.

Jruschov se había esforzado en preservar algo del movimiento original, favoreciendo el acceso de las clases populares a los emplazamientos de poder que se les cerraban progresivamente: para empezar, la enseñanza superior. Actuando de este modo se corría el riesgo de remover los privilegios adquiridos. De hecho, los objetivos perseguidos por Jruschov eran ya por entonces tan contrarios al funcionamiento efectivo del régimen que los procedimientos que requerían para llevarse a cabo parecían arbitrarios e, incluso, absurdos. Sin duda la época posterior, la de Breznev, ha sido percibida como la del «estancamiento», debido a que los antiguos mecanismos de promoción colectiva fueron progresivamente neutralizados, haciendo que las diferenciaciones sociales fueran cada vez más estables.

Sigamos con nuestra hipótesis. Las categorías sociales dominantes en la Rusia soviética estaban compuestas en cada generación por aquellos que accedían a los diferentes puestos de poder y por aquellos que, excluidos, creían, no obstante, poseer el derecho de postularse como candidatos al mismo. La ideología internacionalista y proletaria no era en esos ambientes, probablemente, más que un discurso hueco. Los políticos más sinceros se reclamaban, de hecho, de las ideas de progreso, civismo y consenso nacional, es decir, como suele decirse, de «valores» fácilmente reciclables en el capitalismo moderno. El compromiso con el comunismo servía para justificar a una élite que actualmente se reconoce en, y se autoglorifica con, otras ideologías militantes.

La conversión de los antiguos comunistas era aún más sencilla en la medida en que el partido único desempeñaba en la sociedad soviética bastantes funciones además de las meramente doctrinales: verificaba, seleccionaba, forzaba a compromisos, castigaba... Controlaba, con mayor o menor severidad, distintas instituciones consagradas al ocio, a la formación, así como a la producción. Representaba, sobre todo, una instancia que regulaba el ascenso social de los individuos y compensaba las arbitrariedades debidas al nacimiento y a la existencia, al mismo tiempo que creaba otras. Resulta llamativo que sea esta función la que, en las últimas décadas del régimen anterior, haya sido la más cuestionada. En efecto, dicha función se llevaba a cabo sometiendo la reproducción de las élites a las valoraciones de una institución (el partido único) sin estatuto definido y, por ende, incontrolable, siendo además una función que no podía perpetuarse sino atacando cada vez más la distribución efectiva de los privilegios en la sociedad soviética.

Sabemos que la Unión Soviética logró controlar la afluencia de gente joven hacia escuelas y universidades en menor medida que los Estados liberales. En los países comunistas, como en otras partes, la formación se convertía en el principal medio para garantizar la situación de los individuos o para ascender significativamente en el escalafón de ingresos y estatus. La dinámica del sistema soviético, así como su ideología, impedían que se pusiera en funcionamiento cualquier mecanismo de regulación, fuese cual fuese, al margen de las decisiones autoritarias.

Las propias constantes de la producción se volvieron inciertas. En la Rusia socialista se hizo progresivamente imposible garantizar, ni siquiera por decreto de Estado, una correspondencia efectiva entre la formación recibida por los asalariados y los empleos ocupados, pudiéndose encontrar a menudo a técnicos en puestos de obrero. Los procedimientos tradicionales de aprendizaje sobre el puesto de trabajo y de promoción dejaron de funcionar. Los encargados eran escogidos cada vez más no entre los antiguos compañeros, sino entre jóvenes diplomados. El acceso general a la formación —peligroso para el orden establecido— movilizaba, por otro lado, una parte creciente e injustificable de tiempo y recursos de la nación.

De ahí lo atractivo que resultaba para los dirigentes soviéticos el modelo occidental. Nuestros Estados, en efecto, disponían de un mecanismo interno de regulación —cierto es que complicado de implementar espontáneamente— cuyo principio consiste en desvincular el desarrollo de la formación del desarrollo de la renta nacional, imponiendo, en mayor o menor medida, su financiación a la familia del estudiante o al propio estudiante. Así, la demanda de educación no se incrementará necesariamente con la riqueza colectiva, sino que dependerá de las necesidades de la economía. O al menos de las evaluaciones de las necesidades futuras que realizan distintos agentes, entre ellos los financieros. Así, al final el estudiante tendrá que pagar sus propios estudios obteniendo préstamos bancarios. ¿Con qué créditos? Es patrimonio de los teóricos del supuesto «capital humano» basar tales procedimientos en la formalización económica y tratar de demostrar que no conducirán a la simple reproducción de las jerarquías sociales existentes.

Autonomías y planificación

La resistencia de la antigua organización económica

En Rusia se ha constatado cómo el sistema político ha sido modificado profundamente sin que, sin embargo, la economía del país haya seguido sus pasos y sin que haya siquiera reformado por sí misma sus prácticas y dispositivos tradicionales.

¿Podemos entonces seguir interpretando el antiguo régimen soviético como la superposición de un modo de dirección estatal sobre un conjunto de mecanismos económicos basados en un principio completamente diferente al de los intercambios entre iguales? ¿Se caracterizaba el socialismo de Estado ruso por un desbordamiento de lo político, incapaz de reaccionar (salvo mediante nuevas prescripciones) a las dificultades que él mismo provocaba, desencadenando así un círculo de violencia que conducía a hostigar toda autonomía, toda espontaneidad? Si tal fuera el caso, la economía emancipada —abandonada a sus propias regulaciones por la desaparición de la planificación y el Partido— habría debido abolir, como consecuencia de su propio movimiento, las prácticas del trueque, los múltiples servicios vinculados a las empresas, los monopolios, las diferentes propiedades colectivas y asociativas de las que es fácil constatar su supervivencia.

Sin duda, es posible invocar un posible retraso de las reformas económicas frente a las transformaciones políticas y considerar algunos mecanismos aptos para explicar dicho retraso. Ya hemos examinado (y rechazado) el argumento que ponía el acento en la poca voluntad o incompetencia de los antiguos responsables comunistas. Se pueden plantear aún otras hipótesis y suponer distintas inercias, hábitos adquiridos, antiguos compromisos o expectativas recíprocas que se refuerzan unas a otras. Todos estos factores, no obstante, implican que los mecanismos de producción habían adquirido, desde los tiempos del comunismo, una autonomía y coherencia relativas, y que los actores de hoy (trabajadores y directivos) preservarían o reencontrarían dicha lógica espontáneamente en la producción.

¿Cuál sería entonces esa organización del trabajo y la empresa soviética a la que nos reenvían todas las hipótesis que nos hemos planteado para explicar la situación actual de Rusia e, incluso, de otros países anteriormente comunistas? ¿Cuál era el principio de su autonomía y cómo se realizaba ésta en una economía planificada? Éste es uno de los principales envites de los estudios e investigaciones realizados en otros tiempos en las empresas del Este y todavía en la actualidad.

Los equipos de trabajo autónomos

Casi todas las investigaciones efectuadas en las empresas rusas, tanto en las de los tiempos de la Unión Soviética como en las contemporáneas, detectan un fenómeno paradójico que parece ser se encontraría también en otras economías planificadas. La empresa, cuyo funcionamiento global se rige por directivas estatales, no se organiza por su parte según estos principios. Se compone de equipos de trabajo relativamente autónomos que deciden, hasta cierto punto, la contratación y carrera de sus miembros, negociando con la dirección las tarifas adscritas a las tareas que les son encomendadas. Estos equipos se ocupan especialmente de los segmentos centrales del proceso de producción (en una fábrica, por ejemplo, de la línea de fabricación).

Asimismo, esta organización desempeña el papel de un paradigma técnico y administrativo que se impone, al menos formalmente, a todas las situaciones de trabajo. En todas las reuniones, investigaciones, debates y proyectos de reforma, dicho paradigma se presupone como dado. En el seno de la empresa, tanto los trabajadores de los distintos departamentos como los directivos, buscan en él la justificación de sus actos y el marco obligado para su colaboración mutua.

Este modelo de empresa implica una evaluación local y cotidiana del trabajador y pone el acento en los conocimientos y experiencias prácticas. Los correspondientes mecanismos de movilización y uso de la fuerza de trabajo implementados en Rusia se comprenden fácilmente a

través de un prototipo de taller como éste. Normalmente, se supone al asalariado como iniciándose en su oficio en el seno de un equipo y perfeccionándose en una empresa en la que deberá permanecer toda su vida. Los saberes que se adquieren en ella, apreciados mediante su puesta en funcionamiento inmediata y colectiva, se consideran escasamente transferibles. Por otro lado, los múltiples servicios existentes (educación, ocio, economatos e, incluso, protección social) prolongan esta pertenencia del individuo a la empresa.

Evidentemente, no se puede analizar la disposición del taller a partir de los trabajos concretos que se efectúan en él. La institución productiva no se constituye en torno a tareas inmediatas, empleos o calificaciones con vistas a favorecer su desarrollo. Son, por el contrario, las jerarquías y divisiones del trabajo social las que modelan las actividades individuales. La organización del taller reenvía más allá de sí mismo. Los procedimientos que identifican, caracterizan y ordenan las fuerzas de trabajo llevan a cabo un tipo estándar de organización que resulta coherente con las estructuras globales de la vida de trabajo en Rusia.

Por otro lado, en muchas situaciones concretas este modelo no se impone sino mediante aproximaciones, supuestas equivalencias y constricciones directas. Lo que, en definitiva, equivale a decir que dicho modelo no resulta ni más ni menos universalmente verificable que sus análogos occidentales. Del mismo modo, sabemos bastante bien que en nuestras empresas los niveles de cualificación y los estatutos más rigurosamente definidos pueden, no obstante, atribuirse por medio de asimilaciones más o menos forzadas, costumbres específicas, promociones de antigüedad y adaptaciones más o menos convencionales. Tanto aquí como allí, cuando lo formal difiere de la realidad tiende a disimularla. Con frecuencia la regla se coloca en primer plano porque resulta lo único inteligible. Así, en la antigua Unión Soviética existía una gran movilidad entre los trabajadores poco cualificados, movilidad que, con independencia de su grado de importancia, no dejaba de ser considerada como anormal y, en cierta medida, pasaba desapercibida. Aún a día de hoy, es raro que los cuadros y organizadores rusos del trabajo mencionen o describan por iniciativa propia esta movilidad, la cual, desde su punto de vista, resulta insignificante o resultado de un fracaso local.

En la empresa soviética las competencias de los técnicos están constituidas por conocimientos teóricos generales, certificados mediante diplomas. En el modelo predominante de organización, todas las competencias se presuponen como definitivamente adquiridas y únicamente eficaces en el ejercicio del oficio, directamente verificables mediante pruebas prácticas. Un comité de jefes de taller, de administrativos, de sindicalistas, puede controlar y evaluar la asignación de los resultados tanto de los ingenieros como de los obreros.

Como hemos señalado, nada tiene de sorprendente que ciertos rasgos de la organización resulten más visibles que otros. Los más visibles son aquéllos que, mejor formalizados, vuelven el sistema administrativo de la empresa más coherente, generalizable o justificable. Los sociólogos occidentales han mostrado, en repetidas ocasiones, la diferencia entre los actos obligatoriamente prescritos por la dirección y los comportamientos efectivos, denominados informales.

La disposición global de la empresa soviética, la autonomía relativa que admite por parte de las empresas, la regulación local de las carreras, así como los discursos y medidas de racionalización de los que estas prácticas han sido muchas veces objeto, han sorprendido enormemente a muchos observadores. Podríamos preguntarnos, de hecho, si este asombro no ha llevado a sobrevalorar la importancia y la rigidez del fenómeno, perdiendo de vista otras características, también discriminantes, de la empresa y el trabajo rusos. El papel de la empresa como engranaje y operador privilegiado de la planificación, como reguladora tanto de las formas de consumo como de producción, ha sido, por ejemplo, olvidado en demasiadas ocasiones. Dejando a un lado las observaciones que contradicen más directamente nuestras opiniones preconcebidas nos arriesgamos, evidentemente, a toparnos al final de la investigación simplemente con una versión corregida de esas mismas opiniones.

Las razones del asombro provocado por el descubrimiento de que la empresa soviética estaba organizada en torno a equipos centrales relativamente autónomos resultan bastante evidentes. Una disposición semejante se opone claramente a las distintas técnicas administrativas (denominadas tayloristas) que en Occidente tratan de precisar lo más justamente posible el reparto de las tareas entre los trabajadores

individuales, así como de excluir tanto los conflictos sobre las funciones y las remuneraciones, como las improvisaciones en relación al método de trabajo. Y, sobre todo, el ordenamiento de la empresa soviética parece representar el modelo más opuesto posible al que se esperaba encontrar. La economía nacional soviética se suponía estructurada por un conjunto de prescripciones necesariamente inmutables, en tanto que articuladas unas con otras con el objetivo de constituir una coherencia. En estas condiciones el plan del Estado no parecía poder llevarse a cabo más que prohibiendo toda flexibilidad a sus elementos y excluyendo las adaptaciones fluidas entre los agentes, así como la variabilidad instantánea de los intercambios.

La planificación, fijando a la unidad de producción el suministro de un producto especificado en una cantidad y plazos imperativos, debería inducir dentro de dicha unidad las mismas exigencias y, por tanto, la misma organización. La economía dirigida no puede existir en una parte del sistema si no impone su principio a todo el conjunto. ¿Cómo entender entonces la disposición de la empresa soviética (que difiere tan profundamente de este modelo) evidenciada por las investigaciones sobre el terreno?

Ciertos autores (DUBOIS Y GIANNINI, 1985, por ejemplo) han tratado de limitar la constitución de los equipos a un mero procedimiento dictatorial, reconociéndoles únicamente el papel de emulación para la mano de obra, papel que, hasta cierto punto, en efecto desempeñan. Esta teoría resulta no obstante incompleta. Para empezar, la emulación entre los grupos de trabajadores (si es que no resulta únicamente monetaria y, por ende, asimilable a la búsqueda de una mejor remuneración) obedece a diferentes condiciones que son las que especifican su significación. Se pueden retar unos equipos a otros poniendo en práctica los mismos procedimientos, resultando entonces que la variable principal es el esfuerzo aplicado por unos y otros, o la habilidad de los gestos. Se pueden enfrentar también modificando los dispositivos colectivos y las técnicas de producción. Hay que tener en cuenta, de hecho, que la emulación entre compañeros no es posible más que en la medida en que éstos comparten resultados mediante una norma determinada que les es común. No obstante, los observadores han percibido que, en las empresas rusas antiguamente comunistas, la acción de los equipos tiende a adaptar y modificar las normas de trabajo más que a

respetarlas. Por último, es posible encontrarse aún con estos colectivos en sectores de establecimientos en los que no existe una situación de competición. Todos estos hechos nos llevan a concluir que, en la empresa soviética, los equipos son agentes eficaces de la organización del trabajo que actúan por medio de negociaciones o de regateos con la dirección.

¿Podemos salvar, en estas condiciones, la explicación propuesta por la teoría económica dominante, explicación que caracteriza y describe el sistema soviético a partir de una mutación fundamental: la supresión del mercado y su sustitución por órdenes estatales? Sería conveniente que pudiéramos mostrar que la planificación autoriza de hecho (o incluso implica) la mercantilización de tareas y tarifas en el interior de los talleres. No alcanzaremos este objetivo más que arriesgándonos con determinadas hipótesis (cuya coherencia con los postulados del análisis académico y su pertinencia empírica deberán ser verificadas) sobre las relaciones que vinculan la unidad productiva con su entorno, ya sea mercantil o planificado.

La cuestión es importante. Se trata de confirmar el alcance de la formalización neoclásica y de poner a prueba la oposición heredada entre planificación y mercado, oposición a la cual se refieren no sólo muchos análisis económicos, sino, siguiendo su estela, la mayoría de las interpretaciones sociológicas, así como de los programas políticos.

El poder obrero en la planificación

La teoría de la planificación como imposición a los agentes económicos de una coordinación previa a sus acciones invita pues a suponer que talleres y oficinas obedecen también al principio de la dirección directa. Sin embargo, muchos autores llaman la atención sobre las dificultades que suscita el sistema de la economía administrada. La prescripción de las diferentes producciones, de los intercambios y de sus combinaciones, resulta necesariamente imperfecta: la información es insuficiente o bien se encuentra sesgada por las empresas. Por otro lado, la planificación ignora por defecto las continuas transformaciones que afectan a la

cantidad y eficacia de los recursos, de los instrumentos, de las materias primas, del personal y desconoce la variabilidad fundamental de las necesidades individuales y colectivas. Delegadas a la mecánica del Plan, dichas incertidumbres se manifiestan y comportan como déficits de coordinación, como desincronizaciones.

El análisis puede resumirse del siguiente modo: la empresa se encuentra expuesta, al mismo tiempo, a incertidumbres técnicas y a retrasos en el aprovisionamiento y, no obstante, se supone que debe respetar las cantidades y plazos de producción que le son impuestos. No puede superar esas dificultades más que jugando con el único recurso que depende de ella: el trabajo. Así, se ve obligada a modificar las reglas de empleo, los ritmos de trabajo, las divisiones entre puestos. Actuando de este modo, podrá disponer en el momento deseado de la cantidad de trabajo que requiere para adaptarse a las irregularidades provocadas por la planificación, absorberlas y compensarlas.

Podemos subrayar inmediatamente que este análisis da por supuesto que la dirección de la empresa soviética busca, al igual que en Occidente, una asignación rígida de los asalariados a los puestos, a las funciones y a los periodos de trabajo. En otros términos, el organizador del trabajo desearía, también en Rusia, precisar y formalizar los términos del contrato firmado con los trabajadores de forma lo suficientemente clara como para volver inútiles todo regateo y negociación ulterior. Es únicamente porque creemos que la empresa persigue este objetivo por lo que consideramos a la dirección soviética como condenada al fracaso por culpa de la economía planificada. ¿Debemos de entrada aceptar dicho postulado? ¿Implica éste admitir que los objetivos y las motivaciones de los empleadores no están especificados por los diferentes sistemas de empleo en los que operan, sino que son idénticos en todas las situaciones económicas? Volvemos sobre esta cuestión más adelante.

Por el momento retomemos el hilo del análisis examinado. La dirección, incapaz de respetar las rigurosas reglas de uso del trabajo debe confiar dicho uso a los propios trabajadores. Éstos consienten las improvisaciones, las horas extraordinarias, los cambios de puesto, sólo en la medida en que los deciden y organizan ellos mismos. Ciertos autores (SABEL Y STARK, 1982; BURAWOY Y KROTOV, 1992) ven en esto la manifestación en el taller de un «poder obrero» que, si bien se hace

patente en esta falla de la organización soviética, sobrepasa de lejos la situación en la que es observable, tratando, en realidad, de actualizarse a través de todas las formas salariales de producción. Se trataría, en definitiva, de la misma reivindicación de una verdadera democracia industrial observable, si bien bajo formas diferentes, tanto en el Este como en el Oeste.

170

Pero, ¿por qué este poder obrero habría de contentarse con las relativas libertades horarias y con la autonomía en la elección de los dispositivos técnicos de las que disfruta el asalariado soviético? Asimismo, el reclutamiento de los miembros de los equipos por parte de los propios trabajadores, ¿por qué constituiría el triunfo de una soberanía obrera y no una selección operada conforme a las restricciones de un sistema de empleo? Podemos preguntarnos si el recurso a la noción de poder aporta algo al análisis. Este término posiblemente no indique, en definitiva, nada más que la capacidad de negociar que él mismo pretendía desbordar.

Puede que el mismo equívoco amenace, de hecho, a todos los análisis que utilizan la noción de poder. Éste designa, en ocasiones, una influencia de carácter virtual relativa a la lógica de una organización y, en otras, una capacidad global e incondicionada para organizar. En el primer sentido, la reflexión sobre el poder conduce a explicitar el dinamismo de diferentes relaciones sociales ligadas y opuestas de forma simultánea. En el segundo, el poder es uno y se ejerce por la dominación. Se pueden, ciertamente, mezclar los dos sentidos, jugar con las ambigüedades así generadas, pasar clandestinamente de lo uno a lo múltiple, pero la fecundidad de estos desarrollos no es, sin duda, más que aparente.

¿Una escasez estructural de trabajo...?

Así pues, en este caso, parece que lo que haría falta sería confiar en un análisis en términos de relaciones de trabajo concretas y no en uno de pura subordinación. Se comprenderá entonces que los trabajadores

soviéticos negocien franquicias y ventajas diferentes de aquéllas que, en caso de encontrarse en situación favorable, buscarían obtener los trabajadores occidentales: incrementos de remuneración y de cualificación, facilidades de carrera o garantías de empleo.

Llegados a este punto, la explicación de la situación soviética no es aún completa. Hemos supuesto hasta ahora que la empresa soviética, pese a los objetivos de sus dirigentes, ha visto cómo se le imponía por parte de las instituciones nacionales un modo de trabajo en el que se admite que los asalariados discutan los tiempos, normas y condiciones de trabajo. Pero, en previsión de las incertidumbres que sufre, ¿por qué la empresa no evita esta debilidad contratando el número exacto de trabajadores que le son necesarios? Por ejemplo, la masa de trabajo necesario se incrementa en el periodo en que debe entregar su producción: ¿no puede obtener ese excedente reclutando asalariados en el exterior en lugar de solicitárselo a los miembros de la empresa?

Se responderá sin duda, en este punto, que el derecho de trabajo soviético volvía complicadas tales prácticas, tratando de asegurar al trabajador la permanencia del empleo. Sin embargo, dicho derecho al trabajo, ¿no constituye, a su vez, la confirmación de los derechos obtenidos por los propios trabajadores? ¿Acaso no es la consecuencia de la capacidad de negociación de los asalariados más que su origen? Si rechazamos estas tesis tendríamos que volver sobre la descripción tradicional que hacía del régimen comunista una mera construcción política, algo que la persistencia de sus formas de empresa y empleo en la Rusia actual parece desmentir. Pero, si las aceptamos, ¿cómo explicar que la empresa soviética no haya podido superar esas rigideces del empleo que obstaculizaban su desarrollo? Se debería, según los autores que estamos examinando (SABEL Y STARK, 1982; BURAWOY Y KROTOV, 1992; además de otros muchos economistas soviéticos y húngaros), al hecho de que el mercado de trabajo en una economía planificada se encuentra necesaria y perpetuamente tensionado, de modo que las direcciones de la empresa no pueden suscitar la competencia en su propio personal.

Esta tensión del mercado queda patente en la gran movilidad voluntaria de los trabajadores y en la ausencia de desempleo visible. No obstante, según estos mismos autores, dicha situación es, de hecho,

el resultado de un desempleo oculto. Las empresas se quejan de no encontrar en el mercado los asalariados necesarios para incrementar su capacidad de producción en el momento en que necesitan entregar sus encargos planificados. En consecuencia, los contratan de antemano, remunerando así a un personal excedente del que habitualmente no tienen necesidad. El conjunto de estas estrategias desecan por completo el mercado de trabajo.

¿... o una política de transferencia de población?

Esta tesis, que otorga un papel primordial a la tensión del mercado de trabajo planificado parece cuestionable si se la examina de cerca.

Obligaría, en primer lugar, a suponer que frente al conjunto de las empresas soviéticas se encuentra una población activa cuya cantidad es exactamente la requerida por las empresas para funcionar. En efecto, únicamente en una situación semejante un mal uso de los recursos en trabajo por parte de algunos empleadores se traduciría en una escasez general. Ahora bien, no hay ninguna razón para afirmar que el número de personas preparadas para hacerse cargo de un empleo sea idéntico en todo momento al de los puestos que oferta la economía (o que ofertaría si se comportase racionalmente) pues dichas cantidades varían en función de factores independientes. Salvo, claro está, que supongamos que la planificación apunta a esta adecuación y haya tenido éxito en su realización en algún momento de su ciclo.

Esta interpretación enfatiza un hecho constatado, a saber: que, en el momento de la contratación, la empresa rusa podía obtener del planificador, bajo determinadas condiciones, un aumento correspondiente de los fondos salariales que le eran atribuidos. Pero, ¿significa esto que la empresa soviética podía reclutar personal sin encontrar frenos económicos? Para empezar debía poder demostrar ante el planificador que el resultado permanecía próximo a una norma (no obstante bastante laxa y flexible) que ligaba producción con cantidad de trabajo. En este caso, se le podía reembolsar de alguna forma el salario directo

proporcionado por la empresa. Pero, incluso en esos casos, el reclutamiento entrañaba costes indirectos, así como el incremento de los servicios proporcionados por la empresa a su personal. Por otra parte, aún cuando la contratación de nuevos miembros le hubiese salido completamente gratuita no vemos porqué una empresa habría reclutado más allá de sus necesidades, aún siendo estimadas de forma generosa. Dicho de otro modo: no hay ninguna razón para que las empresas recluten trabajadores sin límite alguno, simplemente por el hecho de que estén disponibles. Y, sin embargo, sería necesario que adoptasen efectivamente este tipo de comportamiento para que el mercado de trabajo se encontrase permanentemente agotado.

Los usos del trabajo que hacen las empresas, incluso las más derrochadoras, no conducen necesariamente a este resultado. La masa de asalariados se renueva e incrementa por reproducción interna y (en Rusia más que en cualquier otra parte) por transferencia de poblaciones rurales. Evidentemente podemos sostener que, en un régimen planificado, el reparto de la mano de obra no se efectúa en beneficio del mercado, ya que dicho reparto no está regulado por la comparación de los incrementos de productividad esperados en los diferentes empleos posibles, como se dice que ocurre en Occidente. La teoría económica clásica puede incitarnos a creer que, en este caso, se producirían más riquezas y disfrutaríamos de mejores remuneraciones, pero no que este uso más racional se vaya a traducir directamente en un nivel específico de empleo de la población activa. Aunque admitamos incluso que la planificación carece de un mecanismo capaz de afrontar en cada momento una potencial escasez de mano de obra, no podríamos atribuir a dicha carencia la propia existencia de la escasez.

No obstante, un determinado número de empresarios soviéticos se quejaban de la dificultad para reclutar personal según su conveniencia. Como sabemos, este sentimiento es, hasta cierto punto, universal. En efecto, en todos los países los trabajadores se reproducen, multiplican, desplazan, educan y envejecen según sus propios ritmos, de forma que sus cantidades y cualidades en un momento determinado tienen muy pocas posibilidades de corresponderse exactamente con las necesidades y recursos de las empresas, que se desarrollan en duraciones completamente diferentes. Por muy potenciados que estén, los esfuerzos de «flexibilización» de la mano de obra no pueden, evidentemente, abolir esta heterogeneidad radical.

La empresa occidental tiene, sin duda, más facilidades para atraer a los trabajadores ya empleados en otras empresas incrementando los salarios ofertados, haciendo así más difícil el acceso de sus competidores al mercado de trabajo. No obstante, la empresa soviética recurría, más o menos abiertamente, a estos mismos procedimientos —aunque en condiciones y plazos menos cómodos— ofreciendo alojamientos y servicios públicos en lugar de primas. De ahí, sin duda, la impaciencia de sus dirigentes, impaciencia que, por otro lado, demuestra que dichos agentes económicos soviéticos se comportaban según una lógica profundamente mercantil y percibían la planificación como una organización del mercado, más que como su abolición.

La existencia de una escasez general de mano de obra en la economía planificada no parece, por tanto, que pueda inferirse de las constricciones y frustraciones sufridas por las empresas. Si dicha escasez se constata, lo hace sólo relativamente y como consecuencia de una política económica que, a lo largo de toda la historia soviética, ha favorecido deliberadamente la transferencia regulada de una gran parte de la población de la agricultura a la industria, acumulando presiones y protecciones, de cara a proporcionar un empleo a todos los trabajadores potenciales (GRANICK, 1987; GLOBOKAR Y KAHN, 1982).⁶

Las estrategias de las empresas

La teoría que hace depender la constitución de los equipos autónomos dentro de las empresas soviéticas de las incertidumbres del mercado de bienes y las tensiones del mercado de trabajo, suscita aún otros muchos interrogantes. Uno de los reproches más importantes que se le podría hacer es que contabiliza dos veces la misma supuesta escasez de mano de obra: una vez en el mercado y otra en la empresa.

⁶ V. ZASLAVSKY describe la historia del trabajo forzado del salariado soviético y de su derecho fundamental, instaurado por Jruschov: el del «autodespido voluntario» (ZASLAVSKY, 1982: 29). El derecho al empleo se transforma necesariamente en «derecho al salario» (ANDREFF, 1993: 242).

Admitamos como hipótesis lo que acabamos justamente de cuestionar, a saber: que la dificultad para reclutar personal experimentada por parte de las empresas soviéticas fuera una condición original del sistema que se tradujo en una desecación del mercado de trabajo provocada por las propias empresas, quienes tratando de anticipar dicha escasez terminarían provocándola. En esta hipótesis, la escasez de la mano de obra fuera del establecimiento sería la consecuencia de su abundancia dentro del mismo. Pero, entonces, las empresas dispondrían efectivamente en sus talleres de los trabajadores necesarios para absorber los imprevistos de la producción, trabajadores que en momentos semejantes encontrarán, en definitiva, la ocasión para emplearse. La dirección, en consecuencia, no está sujeta a negociar la buena voluntad de sus trabajadores puesto que no se encuentra ya obligada a obtener de ellos ni horas suplementarias, ni acuerdos organizativos.

Entonces, ¿tenemos que suponer la existencia simultánea en la economía planificada de escaseces necesarias en el mercado interno y en el externo para salvar la hipótesis? Evidentemente, una tesis semejante no resulta inconcebible. La empresa experimentaría, a la vez, que no tiene los suficientes trabajadores para responder a las incertidumbres de la producción impuesta y que tiene problemas para reclutarlos en el exterior. El escenario, en estas condiciones, se vuelve totalmente clásico. Las empresas negocian esfuerzos suplementarios de sus trabajadores, a la vez que efectúan contrataciones preventivas en función de sus necesidades previsibles. Arbitran pues entre el recurso al mercado interno y externo según los costes y riesgos enfrentados y conforme a la cantidad y cualidad de la mano de obra de la que pueden disponer en uno y otro.

En otras palabras, estaríamos aquí ante lo que llamamos, de modo ciertamente hartamente confuso, un mercado de trabajo, aún cuando los mecanismos de ajuste y los plazos sean diferentes a los de Occidente. La teoría que estamos examinando parece admitir, como tantas otras, que las economías soviéticas eran objeto de una regulación «mixta». Pero esta tesis tiene la especificidad de plantear que el mercado de trabajo y la planificación son ambos eficaces, si bien sucesivamente y para neutralizarse y desnaturalizarse el uno al otro. El Plan decide un reparto original en el que la cantidad de mano de obra para las empresas es constante y

óptima.⁷ No obstante, los regateos de los asalariados (haciéndose pagar sus complacencias y sus competencias) y las anticipaciones de los empresarios, deshacían dicho equilibrio, desprovisto, por definición, de todo mecanismo capaz de preservarlo y reestablecerlo, siendo sustituido por una lucha sin arbitraje entre múltiples agentes.

Una interpretación como ésta parece, en ciertos aspectos, próxima a la realidad. Pero hace que se sucedan, en diferentes momentos, la decisión estatal y los movimientos individuales, sin lograr comprender su mezcla y su articulación. En última instancia, retoma lo fundamental de las descripciones y justificaciones que la administración soviética del plan se daba a sí misma. Para ir más lejos es posible que necesitemos poner en cuestión la oposición original instaurada entre el principio de la planificación y el del mercado.

176

Plan y mercado: dos nociones equívocas

Sabel y Stark (1982) han descrito las relaciones instauradas en las empresas entre los equipos centrales de trabajadores y la dirección como formas ocultas de negociación. Ocultas ya que, según ellos, resultan claramente antinómicas con los principios de la planificación.

Es necesario examinar con mayor detenimiento este conjunto de hipótesis. Se ha descrito en ocasiones (por ejemplo: ANDREFF, 1993: 206 y ss.) los múltiples grados de legitimidad vigentes en la Rusia soviética

⁷ Por otro lado, ¿es posible una distribución óptima? No podría serlo más que en función de un índice de productividad. Pero, ¿cuál? ¿Se trata de un índice calculado relacionando la masa efectiva de la producción con el número de productores? Todos los reparos serían entonces, en todo momento, óptimos. ¿O un índice virtual que encarnaría supuestamente la voluntad planificadora? El equívoco puede que esté registrando el doble movimiento que es, a la vez, la planificación: un balance y una prescripción. Este doble movimiento, por tanto, no puede traducirse en la oposición de dos periodos dentro de un ciclo (el de la exhortación arbitraria y, tras ella, el de su fracaso), sino que alimenta, por el contrario, un conjunto de tensiones cotidianas reguladas, mal que bien, por la burocracia del Estado.

y en países similares, así como toda una colección de «instituciones bastardas», en el sentido de Everett Hughes (1994). Entre los actos absolutamente prohibidos y los imperativamente prescritos, estarían aquéllos que pueden ser reprobados, desaconsejados, tolerados, admitidos, alentados o recomendados. Pueden resultar lícitos bajo determinadas condiciones o en un sector particular. Esta variedad responde a la superposición y entrecruzamiento de instituciones que el Estado soviético pretende fomentar, pero cuyas relaciones, precisamente, no regula. La planificación levanta acta de la configuración y el funcionamiento de la economía nacional pero para recomponerla, introduciéndose así una disociación básica.⁸ Cada información económica es equívoca ya que constituye al mismo tiempo un elemento en una constatación y un argumento en una apreciación. Las estrategias se enfrentan: la empresa subestima sus capacidades de cara a esquivar las exigencias que la administración central busca, por su parte, imponer. Tales conflictos no tienen fin salvo por la acción de diferentes instancias que emiten preceptos, más o menos imperativos, de civismo o responsabilidad política, pero que no pueden por su parte resolverse definitivamente, al menos hasta la intervención del partido único.

Un ejemplo: la discusión de la tarifa adscrita a una tarea entre el equipo que debe efectuarla y la dirección se encuentra fuertemente impregnada de suspicacias recíprocas que será necesario deshacer una a una. Si el debate concluye es debido a que la dirección ha admitido progresivamente que los asalariados a los que se enfrenta no son ni incompetentes, ni perezosos, ni revoltosos, características que habrían supuesto recurrir a disciplinas e instituciones específicas con consecuencias que sobrepasarían el problema planteado. La dirección, por su parte, habría dado pruebas de su buena voluntad, su competencia y su capacidad para influir sobre las administraciones correspondientes, así como para defender los intereses globales de la empresa. Al final de este proceso los acuerdos deseados por los asalariados serán declarados como efectivamente necesarios y, por tanto, legítimos en la empresa.

⁸ Este fenómeno ha dado cuerpo a las teorías de la doble regulación. Así, Andreff escribe: «La regulación económica de las Economías Centralmente Planificadas siempre ha sido mixta: planificada y mercantil» (ANDREFF, 1993: 210).

De hecho, estos arreglos son rutinarios en la empresa, siendo decididos la mayoría de las veces por vía administrativa. Por su parte, el organismo del Plan no tiene porqué registrarlos, ni aprobarlos, ni porqué modificar a partir de ellos la definición oficial de las tarifas. La administración central se contenta con recordar que la norma que utiliza en sus previsiones fue fijada a partir de las prácticas efectivas de los talleres en toda la nación y que dicha norma es más «objetiva» en tanto que más general y utilizada como estándar en toda transacción. Esta norma sirve como base para una multitud de cálculos complejos que no se pueden revisar y, especialmente, para la evaluación de los fondos salariales atribuidos a las empresas. Dicha norma debe entonces predominar sobre los ajustes locales y las empresas disidentes están, en definitiva, obligadas a conformarse a ella en un determinado plazo.

Podemos observar así la coexistencia de distintas reglamentaciones que están, sin duda, delimitadas, articuladas y ordenadas unas en relación con otras por medio de compromisos administrativos. La práctica de los talleres no hace mella en la legitimidad de la norma de Estado, que es la única válida en todas partes y que prevalece, evidentemente, en potencia pero también en calidad, ya que se supone que constituye una afirmación del objetivo de progreso que se ha dado la Unión.

Es cierto que en las empresas soviéticas no se mencionaban espontáneamente a los investigadores las revisiones que sufrían las tarifas promulgadas por el Plan. Nosotros mismos lo hemos podido constatar.⁹ La razón, no obstante, no se debía a que estos regateos fuesen ilegales, ya que, por el contrario, eran habituales, casi una cuestión técnica y parte del funcionamiento del taller. Los estándares así definidos deben ser fijados cada vez y no pueden ser nunca prorrogados incondicionalmente. Para los actores de la empresa resultan pues de poco alcance y significación. Por supuesto, la administración de la empresa, en ocasiones, no publicaba voluntariamente la necesidad que registraba de tener que adaptar todas las normas planificadas a la baja, es decir, de exigir más tiempo de trabajo y salarios que sus congéneres para aportar la misma producción, pues eso demostraría sus dificultades, pudiéndola hacer sospechosa de incompetencia.

⁹ Aún en 1995, en varias de las empresas estudiadas, las antiguas tarifas seguían sirviendo como base para los cálculos de las cargas de trabajo y los salarios.

Las tarifas promulgadas por el Plan no resultaban, por tanto, proporciones calculadas al margen del funcionamiento real de la producción y destinadas únicamente a dirigir y evaluar de forma disciplinaria la actividad de los agentes, trabajadores y direcciones.¹⁰ La administración central predomina sobre las empresas, regiones y ministerios, pero sin poder abolir su autonomía. Las normas son los medios propuestos a las empresas soviéticas para recoger y formular la información pertinente, así como vectores de la voluntad nacional. Tal y como ya hemos señalado, se trata de constataciones, al mismo tiempo que de objetivos. Favorecen los métodos y esfuerzos de trabajo sin imponerlos. Aunque promulgadas, a fin de cuentas, por el planificador (que se esfuerza por ponerlas en marcha dentro de los arbitrajes nacionales) dichas normas son elaboradas, rectificadas, admitidas y cuestionadas en el transcurso de múltiples debates entre las distintas unidades económicas.

De un extremo al otro del espacio económico se aplican, en principio, las mismas normas. El centro formula sus demandas a las empresas y fija sus fondos salariales basándose en estándares que podemos volver a encontrar, idénticos, funcionando en el taller, en donde sirven para determinar el programa de trabajo del equipo y la remuneración de cada uno de sus miembros. Respetando la norma, el asalariado debe recibir exactamente la retribución que el planificador, en nombre de la nación, ha atribuido a su tarea. En caso contrario entra potencialmente en conflicto con el conjunto de sus conciudadanos, conflicto que interesa de inmediato y opone a unos y otros dentro del espacio delimitado por el Estado, los equipos, las empresas, así como las diferentes uniones industriales, los ministerios y las administraciones económicas.

La economía administrada por las normas es, de hecho, el campo de batalla de innumerables luchas, reformuladas por instituciones intermediarias (ellas mismas en competencia entre sí), luchas sometidas a arbitraje pero nunca sofocadas por la burocracia política. La observación del sistema soviético no puede reducirse al momento en que todos

¹⁰ Como sostienen SABEL y STARK (1982: 454): «Para los planificadores, el establecimiento de normas de trabajo no es simplemente un mal menor para regular la actividad de la fuerza de trabajo (...). Normas estrictas, efectivamente impuestas, deberían, idealmente, mantener a los trabajadores de forma constante en sus puestos, con una cadencia regular de trabajo».

estos antagonismos se declaran como conciliados o superados en un plan oficial que, de hecho, es sometido ya a discusión desde el momento mismo de su promulgación. Y, ¿qué es lo que está en juego en estos enfrentamientos? Los asalariados se disputan el uso de su tiempo y buscan una mejor remuneración de su actividad. Las empresas quieren recursos suplementarios en trabajo y medios de producción. Los objetivos de los agentes económicos soviéticos no son tan diferentes de los de sus homólogos occidentales.

180

¿Cómo comprender este conjunto de analogías y de disparidades? Quizá sea necesario plantear, en primer lugar, que tanto en el Este como en el Oeste el capital se reconstituye de la misma forma: en el transcurso del intercambio. No obstante, en las economías llamadas liberales, dicho capital se reparte (al menos en parte) por medio del juego de los precios, siendo acaparado por las empresas según sus productividades. En el régimen soviético el capital es redistribuido, fundamentalmente, por el plan del Estado, lo que alimenta una rivalidad directa entre las empresas que implica también, hasta cierto punto, a su personal.

Así, el plan soviético se lleva a cabo, en gran medida, mediante categorías y mecanismos de mercado. El reparto de los empleos a través del salario, la distribución de los bienes vía los precios y la constitución del capital mediante el intercambio se encuentran tanto en el Este como en el Oeste. ¿Debemos no ver en la planificación otra cosa que un mercado, cierto es que modelado, organizado y orientado por la política económica del Estado? Habría entonces que preguntarse si la crisis que ha sufrido la Unión Soviética no afectaba, de hecho, al conjunto de las regulaciones económicas conocidas y si no se trataba, en definitiva, de la misma crisis que, ante nuestros ojos, está disolviendo en Occidente las configuraciones productivas más tradicionales.¹¹

La respuesta a estas cuestiones resulta complicada ya que, a fin de cuentas, la noción de mercado habitualmente empleada es profundamente equívoca. En la formalización del análisis neoclásico, el mercado es un modelo de lo social —referido al supuesto conjunto de los intercambios— que no admite más que fenómenos simultáneos. En

¹¹ Esta tesis ha sido desarrollada desde hace mucho tiempo por Pierre Naville [véase bibliografía final (N. de los E.)] y, más recientemente, en NAVILLE, 1992.

una visión como ésta, las personas (privadas de sus relaciones recíprocas, de sus historias compartidas) son reducidas a su afirmación instantánea, componiendo así una colección de individuos. Entre estos individuos la única conexión admitida desde el principio es la que se establece cuando uno cede a otro un bien cualquiera.

Así pues, el problema del análisis consiste en reconstruir, a lo largo de su desarrollo, las relaciones, las duraciones y personas que se habían descartado en un primer momento. De lograrlo, escaparía a todos los problemas que atormentan a las ciencias sociales y, a menudo, a todas las demás. El economista vería así cómo, a partir del intercambio primitivo (y con el objetivo de posibilitarlo y extenderlo), van desfilar y ordenándose progresivamente ante sus ojos todas las instituciones económicas. Esta génesis racional modelaría la historia humana, historia que simplemente le añadiría sus azares y peculiaridades. Nos ahorraríamos así de golpe todas las tensiones que encuentran las otras ciencias cuando se esfuerzan por ajustar sus categorías formales a lo real observado. En cuanto a la amenazante oposición de lo sincrónico y lo diacrónico señalada por los lingüistas, ésta quedaría abolida en el tiempo homogéneo en que se despliega el análisis económico.

Esta teoría, cuya capacidad de seducción es fácil de entender, resulta, evidentemente, una ficción. Las relaciones e instituciones que se pretenden deducir son, de hecho, reintroducidas clandestinamente. La relación con lo social real más que mostrarse se postula. El mercado, por ejemplo, no es solamente el mecanismo del intercambio libre de productos y servicios. Dicho mecanismo es —implícitamente y de manera injustificable— redefinido como inserto en un lugar y un tiempo precisos (o cuando menos uniformes), de forma que los mismos individuos ocupan, alternativamente, papeles opuestos. Dicho de otro modo: se supone que el conjunto de los intercambios conforma un sistema sin decir cuál. El mercado, ¿se caracteriza, por tanto, definitivamente por los movimientos de ajuste instantáneos de los individuos, siendo entonces analizable únicamente en la sincronía? ¿O bien admite compensaciones, correspondencias y equilibrios en el tiempo?

Tenemos aún menos idea de qué puede ser una economía de mercado, no habiéndose precisado nunca su ámbito de aplicación dentro del propio esquematismo económico. La economía neoclásica, ¿describe una

región, una nación, el globo o un espacio virtual? ¿Analiza un mercado único desarrollándose en el tiempo y compuesto por todos los intercambios que prolongan y especifican el intercambio primordial de la actividad humana por la moneda? ¿Es necesario elaborar la teoría de un mercado que se constituye en sociedad o la de una sociedad en la que existen mercados?

182

Contamos pues con bastantes razones para poner en duda la pretensión de la teoría neoclásica de describir el único sistema económico posible. Esta pretensión no es, probablemente, otra cosa que la traducción de la dificultad radical en la que se encuentra dicha teoría para justificar la relación de sus categorías con la experiencia. Es necesario, cuando menos, no caer en la recurrente comodidad que consiste en completar las lagunas de la formalización recurriendo a informaciones empíricas sin mayores precauciones, presuponiendo que ambos tipos de conocimiento harían referencia inmediatamente a los mismos objetos. La utilización como normas teóricas de las constantes y mecanismos observables en los sistemas occidentales volvería esta práctica aún más perjudicial para el estudio de los sistemas de producción planificados. Bastaría entonces con referirles los fenómenos soviéticos y anotar las divergencias constatadas para creer estar adentrándose, a la vez, en las lógicas de ambos sistemas.

La oposición, a priori, del Plan y el mercado puede también ser de este orden. Da la impresión de ser clara y fecunda solo porque conduce a redefinir clandestinamente la noción equívoca de mercado.

Un modelo comparativo

El «modelo comparativo de la oposición en espejo» —desarrollado por David Stark (1986)— reposa también sobre la distinción entre economías de mercado y economías planificadas, esforzándose en ilustrar dicha diferencia.

La deducción de la organización de la empresa soviética a partir del principio de la planificación es, de nuevo, la misma que Stark había expuesto ya con Sabel (SABEL Y STARK, 1982). Nos volvemos a encontrar con equipos que consienten en absorber los imprevistos del aprovisionamiento y con direcciones socialistas que dependen de la cooperación de sus trabajadores. Sin embargo, Stark emprende aquí la tarea de completar y reforzar la teoría efectuando una deducción simétrica: la de la organización del trabajo en el taller capitalista. La comparación de los resultados obtenidos por este método en una y otra situación es sugerente. La empresa socialista, sometida a órdenes de producción rígidas, se adapta desarrollando una configuración móvil y fluida del taller, es decir, mercantil. Por el contrario, la empresa capitalista, expuesta a las incertidumbres de los mercados externos, responde adoptando en su seno rígidas reglas de empleo, de horarios, de cualificación y de promoción. El sector abandonado a la burocracia y el consagrado al mercado se invierten cuando pasamos de un régimen al otro.

Lo que en Occidente denominamos mercado interno de trabajo —y que no es, subraya Stark (1986: 493), más que un conjunto de reglas burocráticas— se constituye en respuesta a las amenazas del mercado. Las disposiciones se fijan en él mediante acuerdos entre los dirigentes y el personal, siendo beneficiosas tanto para unos como para otros: los asalariados, en efecto, obtienen garantías de empleo y carrera que les protegen frente a los riesgos del desempleo o del bloqueo de la promoción, mientras que la dirección se asegura el uso de las experiencias y competencias que sus empleados han adquirido en el transcurso de sus trabajos.

Este análisis parece elaborado pero es poco convincente. Si las ventajas para unos y otros son tan claramente recíprocas, ¿por qué es necesario que empresarios y asalariados se obliguen por medio de reglas explícitas a comportarse exactamente como lo harían de modo espontáneo? La empresa obtendría el mismo resultado de sus trabajadores si en todo momento les ofreciese un salario superior al que podría conseguir de sus competidores (donde, por otro lado, sus experiencias específicas se acabarían convirtiendo en inútiles y, por consiguiente, sin valor mercantil). La dirección conservaría a largo plazo toda su libertad de iniciativa sobre el mercado de trabajo. ¿Debemos creer entonces que el mercado de trabajo no desempeña exactamente el papel que la teoría le reserva?

No podemos olvidar que Stark, para hablar de las relaciones internas a la empresa, emplea un vocabulario diferente según se trate de la economía planificada o de la economía de mercado. Las direcciones soviéticas no negocian con sus trabajadores para que éstos les ayuden a responder a las exigencias erráticas del Plan a cambio de libertades de horario y organización, lo que podría convenir a todos los miembros de la empresa e, incluso, al propio planificador. Se nos da a entender, por el contrario, que los gerentes de la empresa soviética se ven forzados a hacer concesiones por temor al conflicto. La empresa capitalista, por el contrario, no está obligada a aceptar reglas de empleo constrictivas dado que no necesita obtener la aprobación de sus subordinados para lograr poner, al menor coste posible, la experiencia adquirida en el establecimiento al servicio del mismo.

En la economía planificada, Stark no observa más que disensiones y relaciones de fuerza una y otra vez reactualizadas. En la economía de mercado constata connivencias y equilibrios concretados en reglas. Podemos pensar, por el contrario, que estas dos posiciones colectivas se implican la una a la otra y se encuentran entremezcladas en todas las relaciones profesionales bajo configuraciones y desarrollos sin duda diferentes.¹²

Las reglas del mercado interno capitalista no instauran, evidentemente, la armonía ni previenen todos los conflictos, sino que los concentran sobre objetos más generales, al tiempo que los reenvían hacia actores más colectivos. He aquí porqué necesitan ser formalizadas. ¿Qué es, en efecto, una regla? Una obligación que, una vez establecida, sobrepasa los equilibrios momentáneos vigentes entre los protagonistas y pretende imponerse en el futuro más allá de ellos mismos. Las prescripciones son explicitadas y garantizadas en el tiempo por un tercero de carácter más duradero y potente: por asociaciones profesionales o administraciones, por ejemplo, y en última instancia por el Estado.

Los preceptos que constituyen eso que llamamos el mercado interno capitalista son promulgados para añadirse condicionalmente a otros preceptos, o constantes, del mismo orden, procedentes del mercado externo.

¹² BIRGIT MÜLLER (1993: 339) señala que «el trabajo en las empresas de la economía planificada consistía [...] en una sutil mezcla de rechazo y cooperación» y describe, apoyándose en diferentes sociólogos berlineses, la existencia de un «pacto para el cumplimiento del Plan».

Se trata de provocar divergencias medibles y controlables entre las situaciones ofertadas aquí y allí a los diferentes tipos de asalariados, de modo tal que se puedan controlar más eficazmente sus itinerarios entre las empresas. El mercado de trabajo en los regímenes liberales se encuentra ya codificado y normalizado. Las cualificaciones, diplomas, oficios y niveles jerárquicos son aquí más o menos reconocidos por el conjunto de los actores, aclarando y orientando sus estrategias (ya sean los proyectos de formación de los alumnos, el desplazamiento de los trabajadores entre establecimientos o los programas de producción y de reclutamiento de las empresas). Por el contrario, en los países socialistas la gestión colectiva de la fuerza de trabajo tendía a ejercerse por medio del Estado, que intervenía a través de las empresas. Mientras que en Occidente las relaciones profesionales en el taller o en la oficina hacen referencia a normas, índices y procedimientos externos, las prácticas de la economía planificada no son conocidas más que en el propio establecimiento.

Los diferentes tipos de incertidumbre característicos de cada régimen económico (en donde Stark quiere ver el origen de las diferentes organizaciones del trabajo) no pueden reducirse a la oposición del principio del Plan al del mercado. Pues, ¿qué es lo que teme el trabajador occidental? ¿Contra qué inseguridad busca protegerse? En primer lugar contra la pérdida del empleo y, después, contra el bloqueo en la promoción. ¿A qué se deben estas inquietudes específicas? A que los procedimientos de movilización del trabajo autorizan al empresario en todo momento a ajustar su personal a las variaciones de la producción, sea cual sea el origen de esas variaciones. ¿Qué busca, por su parte, el trabajador soviético? Mantener su remuneración, hacer que se le retribuyan mejor sus esfuerzos y competencias. ¿Por qué? Porque las tareas que se le proponen no están adaptadas de antemano a sus competencias y posibilidades.

No podemos suponer que sistemas de empleo diferentes se hayan formado para responder a las amenazas específicas que, aquí y allí, pesarían sobre el trabajador, ya que dichas amenazas forman, ellas mismas, parte del sistema de empleo en vigor.

Los sistemas de empleo

Es posible que haya que partir del modo general de movilización, educación y uso de la fuerza de trabajo para analizar las configuraciones del trabajo soviético. ¿Es esto a lo que los economistas contemporáneos han denominado relación salarial? Sí, si admitimos que esta combinación particular del salariado no es el simple resultado de una política económica, sino que se define más allá de ella: a partir del conjunto de las formas que adopta un desarrollo colectivo a través de la historia.

Hacer hincapié en el sistema de empleo de la sociedad salarial no es reducir el alcance del análisis sociológico limitándolo a la empresa sino, por el contrario, prepararse para observar el movimiento de todas las formas colectivas implicadas en el progreso del salariado. No nos contentaríamos ya con la oposición abstracta entre la empresa y su medio, concebido éste como un conjunto inerte y homogéneo. La empresa no está rodeada, sino inscrita en una ordenación de instituciones y relaciones de la que la historia de los Estados no es capaz de registrar más que alguno de sus aspectos.

Volvamos a la empresa, conscientes de que lo que allí observamos no puede explicarse completamente en ella. Al contrario de su homóloga occidental, la empresa soviética está organizada a partir de la obligación de conservar su personal. Evidentemente, este rasgo es primordial únicamente en el análisis, no siendo atribuible a una decisión específica. La industrialización acelerada impulsada con violencia por Stalin, las formaciones improvisadas que suscitó, los esfuerzos por atraer hasta la ciudad a los campesinos, todas estas medidas exigían el principio del mantenimiento del trabajador en el empleo. Sea cual sea su origen, semejante obligación complica a la empresa la modificación de su personal en función de las variaciones de sus pedidos. Sin embargo, dichas variaciones se producen necesariamente tanto en la economía de mercado como en la economía planificada. Las relaciones entre las empresas y su medio son forzosamente inciertas. No hay, en efecto, ninguna razón para que las aspiraciones o exigencias de los usuarios evolucionen del mismo modo que los medios y capacidades de los productores que deben satisfacerlas.

La empresa soviética no puede sustraerse tan fácilmente a las órdenes del Plan como lo puede hacer la empresa occidental con respecto a las demandas del mercado. La relativa polivalencia de los talleres y los colectivos de trabajo es, de hecho, tanto la condición como la consecuencia de esta situación de hecho.

En una organización del trabajo semejante, el equipo conoce una división de tareas menos precisa y constante que en Occidente. El trabajador debe ser, en principio, el responsable de una operación identificable. Con cada obra que le es impuesta, el equipo debe encontrar el modo de emplear las competencias de cada uno de sus miembros, lo que no puede hacer sin operar en su interior permutaciones temporales y decidir para la ocasión equivalencias y jerarquías específicas entre diferentes tareas. La remuneración debe ser colectiva y, posteriormente, debe ser repartida dentro del equipo. Este juego no es posible, de hecho, más que si el grupo como tal puede discutir y acondicionar las tarifas adscritas a los trabajos que recibe.

En esta configuración industrial el primer nivel de coordinación es el equipo. Las carreras de los trabajadores siguen sus propios desarrollos, según los aprendizajes, experiencias, antigüedad e implicación de unos y otros. Tales acontecimientos modifican en todo momento la capacidad productiva del grupo y la remuneración que reciben. El propio grupo es el encargado de hacer estas evoluciones compatibles con las obligaciones de la producción, obligaciones que son definidas en otro ámbito social. El equipo no puede operar esta conciliación si no es libre para escoger sus técnicas y controlar, hasta cierto punto, su propia composición y, por tanto, el reclutamiento de sus miembros. Tal autonomía debe resultar a su vez limitada y orientada desde el exterior por presiones institucionales y por la mecánica de las tarifas centrales, cuando no atacada por medios directamente políticos.

Este modo de usar las capacidades de los asalariados en la empresa se encontraba todavía vigente con mayor o menor rigor, si bien fue combatido ocasionalmente en los últimos tiempos del anterior régimen. Implicaba prácticas de formación en el puesto de trabajo, certificaciones de competencia en el propio taller, vidas de trabajo desarrolladas en la misma empresa, la multiplicación de los servicios ofrecidos al personal en los establecimientos, etc. Todas estas instituciones frenaban

las tentativas de componer una estructura de ramas industriales y de cualificaciones. En la economía planificada, la empresa es, sin duda, un órgano de ejecución, pero también un actor primordial, estable y autónomo. Se trata de sincronizar su funcionamiento interno con su función en el conjunto del sistema.

Podríamos comparar este principio de organización (donde el equipo de trabajo es constante, organiza las tareas que recibe y discute sus tarifas) con el principio occidental por el cual el colectivo puede ser en todo momento modificado en función del trabajo a realizar. En este último modelo, el trabajador puede asegurarse más o menos firmemente su cualificación, así como la remuneración correspondiente, pero no su empleo. Procediendo de este modo esbozaríamos el escenario de las relaciones e instituciones de trabajo en Occidente. Sin duda, veríamos aquí que la realidad original no es la empresa, sino la movediza red de producción en la que cada empresa elemental se ve obligada en todo momento a justificar la parte que le corresponde en el conjunto de las operaciones, redefiniendo simultáneamente —so pena de desaparecer— su configuración interna y sus conexiones con sus congéneres.

La Unión Soviética, un socialismo de mercado

La teoría que deriva todas las instituciones económicas observables en la Unión Soviética de ese acto fundador que sería la decisión de planificar, ha tenido a su favor tanto a la mayor parte de los apologetas del régimen como a casi todos sus censores. Los primeros identificaban el socialismo con la instauración de una coherencia superior a los titubeos individuales, las decisiones coyunturales y los compromisos azarosos de la economía capitalista. Los segundos denunciaban la abolición de las iniciativas y ajustes individuales que, de creerles, representarían el verdadero contenido de las categorías mercantiles.

Podemos, no obstante, suponer que la planificación soviética no ha suprimido en absoluto la economía de mercado, sino que ha constituido simplemente el instrumento de una política de industrialización

forzada por parte del Estado soviético. Esta hipótesis nos obligaría a volver sobre los postulados de la formalización neoclásica, la cual lleva a privilegiar en el análisis o bien el mercado o bien el Plan, suponiendo a éste como la abolición del primero. Si aceptamos cuestionar esta oposición podríamos dar sentido en la historia soviética a fenómenos subestimados o considerados como aberrantes. Posiblemente constataríamos que, bajo el régimen de la planificación, se han mantenido formas antiguas de instituciones capitalistas que en el resto de la economía mundial ya se habían modificado o tendían a desaparecer. La empresa ha guardado en los países comunistas una coherencia y autonomía que ha perdido en las naciones occidentales, donde no representa más que un segmento de una línea productiva. En nuestras naciones, son esas nuevas organizaciones (compuestas a menudo de consorcios financieros y estatales, de agrupaciones locales —o corporativas, o internacionales— de intereses, de sindicatos y administraciones) las que, a diferentes niveles, dentro de las naciones o entre ellas, ejercen la gestión de la fuerza de trabajo y regulan la colecta y el uso del capital.

Quizás pudiéramos, a partir de esta hipótesis, tratar de aclarar algunas de las dificultades paradójicas de la transición en Rusia y en los otros países antiguamente comunistas. La reforma, ¿consiste, como se dice habitualmente, en pasar de una economía maniatada y administrada a un mercado libre? ¿No se trata, más bien, de dirigir el paso de un sistema cerrado, dirigido por las empresas y el Estado, a modos de socialización de la producción más complejos, más fluidos y más poderosos que la antigua planificación?

Capítulo 4

A modo de conclusión

Por una historia de la clase obrera soviética

En nuestro tiempo

Es necesario reintegrar la historia soviética en la historia universal. Sin duda, no para negar de nuevo, otra vez, el carácter socialista de la Unión Soviética, considerándola el producto de circunstancias ciegas; o para denunciar, nuevamente, las atrocidades que desfiguraron el ideal puro de los fundadores; o para concluir, una vez más, en la imposibilidad de hacer realidad dicho ideal. El socialismo es, a fin de cuentas, una coherencia que se anuncia en el propio transcurso de las sociedades actuales o no es nada. Conviene entonces delimitar las formas y condiciones de esta coherencia, investigación que exige, evidentemente, que examinemos de cerca la experiencia bolchevique. No cabe duda de que procediendo de esta manera, tendremos que volver sobre la forma en que comprendemos actualmente nuestro devenir colectivo. Cuando la historia del mundo admita la historia soviética como uno de sus desarrollos, estaremos, probablemente, ante una historia muy diferente de la que edificamos hoy excluyéndola.

La historia universal de la que hablamos se trata no es, evidentemente, la del cumplimiento de un sentido preexistente. ¿Es necesario insistir en ello? Esta concepción, atribuida a veces al movimiento obrero, no ha sido nunca más que la de los teólogos (Bousset, Lessing o Hegel), puesto

que únicamente ellos saben discriminar, en los asuntos del mundo, lo esencial de lo contingente, la necesidad de la libertad. El socialismo no es el objetivo necesario al que apuntan todos los acontecimientos humanos. Ni tampoco, evidentemente, una deriva del curso natural de las sociedades, siendo en consecuencia el capitalismo el fin de la historia.

No concluiremos —como sí se sienten obligados a hacer algunos— con que la historia no puede realizarse salvo por la combinación sin regla de los proyectos individuales. Dejando de lado la consideración de las cosas desde el ángulo de lo eterno, ¿estaríamos condenados a no ver más que incidentes discontinuos e instantáneos? Aún habiendo abolido a Dios, seguiremos dentro de la teología mientras continuemos haciendo el inventario de su mundo, ahora ya desierto. El análisis debe escapar de una vez por todas tanto al tiempo de la creación como al del pecado, descubriendo los periodos reales de la vida colectiva.

El término *socialismo* no busca designar una predestinación, sino las enormes tensiones que atraviesan hoy nuestra organización colectiva, así como las tentativas realizadas para responder a sus más profundas oposiciones. No remite tanto a programas de gobierno que traten de armonizar las instituciones capitalistas (reforzándolas y ordenándolas), como al movimiento que ataca esas mismas instituciones. Las formas más visibles del socialismo no son necesariamente las más decisivas y los elementos del nuevo sistema puede que se agrupen lejos de las luces y agitaciones de lo político.

Todo ello, claro está, no son más que hipótesis. ¿O puede incluso que quizá no sean nada más que utopías? Se ha querido extraer de la experiencia soviética, precisamente, la prueba de que no podemos evadirnos de nuestro sistema económico ¡y se ha llegado a esta conclusión en el momento mismo en que ese sistema se deshace por todas partes! La primera de las utopías actuales es la creencia de que el curso del mundo continuará tal cual es. La producción flexible, en la que fuerzas de trabajo e instrumentos sólo se encuentran en configuraciones inestables, pone ya en serios aprietos al conjunto de las regulaciones del trabajo asalariado, así como las que afectan a los intercambios. Paralelamente, las influencias de los Estados se desmultiplican, se debilitan, se oponen unas a otras y sus antagonismos conforman una internacional que, sin forma ni legitimidad reales, es ya poderosa.

Las revoluciones del capitalismo continúan y se aceleran y obligarán muy pronto a la sociedad humana a revolucionar sus mecanismos y sus instituciones.

La guerra y la revolución europeas

La Unión Soviética, ¿fue o no fue socialista? No podemos dar una respuesta de entrada, sin saber de hecho qué es el socialismo y, sobre todo, si existe una forma canónica del mismo que podamos constatar que se realice, más o menos fielmente, en tal o cual país. ¿En un país? De ser así, nos arriesgamos a dejarnos confundir desde el principio por Stalin, que estableció, con la coartada del socialismo, el modelo de un desarrollo nacional.

Cuando menos, Rusia no parecía llamada a comienzos del siglo XX a encender la mecha de una revolución socialista. Sin duda, algunos autores rusos habían podido creer que las instituciones campesinas tradicionales (comparables, por otra parte, a las que existían en muchas sociedades agrarias antiguas) podían servir como matriz de nuevos organismos donde el trabajo sería colectivamente decidido y regulado. Tal y como hemos visto, esta misma tesis ha sido retomada desde entonces en gran cantidad de países: desde Perú hasta la India e Irán. Una de las personas rusas con las que Marx se carteaba se había esforzado por obtener su aprobación para una teoría que admitiera la posibilidad de una transición sin ruptura de la comunidad campesina a la unidad de producción cooperativa. Marx había concedido su acuerdo bajo una condición implícita:¹ esta metamorfosis de la comuna rusa no era concebible más que en la medida en que la Europa industrial hubiera sido, previamente, revolucionada.

¹ En su célebre carta a Vera Zassoulitch del 8 de marzo de 1881, Marx señala que la comuna rural no podría funcionar como «el punto de apoyo de la regeneración social en Rusia», más que si se habían eliminado previamente «las deletéreas influencias que la asaltan por todos los lados» y si se podían garantizar «las condiciones normales de un desarrollo espontáneo» (MARX, 1881: 1558). La comuna rusa no desencadenará la revolución rusa, sino que ésta tendrá las características que le imponga la situación de Europa en el momento en que se produzca. Por tanto, es la revolución la que, por el contrario, salvará la comuna (*ibidem*: 1575).

En otros términos, la dinámica de la transformación no podía localizarse en la colectividad campesina en sí misma y Rusia no estaba predeterminada al socialismo. Por otro lado, Marx no esperaba de este país más que el fin del papel represivo que había jugado en Europa desde la Revolución Francesa. Los campesinos rusos, alistados en el ejército zarista, habían aplastado a lo largo del siglo XIX los movimientos progresistas en Occidente. ¿Cómo liberar las próximas revoluciones de semejante amenaza? Es este problema de Marx el que Lenin, en 1917, trata de resolver.

194

En esos años en los que la Primera Guerra Mundial se inclinaba a favor de la coalición de Inglaterra, Francia y Estados Unidos, el país señalado para la Revolución parecía ser, evidentemente, Alemania. Esta nación había combatido ferozmente para conquistar el lugar que le correspondía entre los Estados imperialistas en función de su potencia industrial y de sus medios para preservar dicha potencia. Era imprescindible para ella iniciar nuevamente, en un nuevo escenario, el reparto colonial del planeta del que había sido excluida. La probable derrota de Alemania la colocaría, de nuevo, ante su contradicción fundamental, una contradicción inquietante para el régimen imperial en la medida en que éste —arrastrando aún muchos rasgos de feudalidad— se encontraba débilmente establecido. La Comuna de París había ilustrado ya la fuerza del movimiento obrero frente a un Estado desorganizado por sus fracasos militares.

Por consiguiente, nadie lo dudaba: el fracaso alemán amenazaba Europa con una revolución a escala continental. Impidiendo a Alemania las vías del desarrollo internacional abiertas a otras naciones se la empujaba hacia el socialismo. Además, ¿quién podía impedir esa deriva? ¡Sólo el propio ejército alemán! En consecuencia, la política de los aliados debería tratar de contener ese ejército, pero sin destruirlo. ¿Por qué si no los regimientos franceses, ingleses y norteamericanos habrían interrumpido su ofensiva triunfal del 11 de noviembre de 1918 cuando ninguno de sus soldados había pisado aún suelo alemán y las tropas imperiales no estaban derrotadas?² Hay que admitir que se dejó a los regimientos alemanes entrar ordenadamente en su patria y

² Jean de PIERREFEU (1923) denunció muy tempranamente y con mucha elocuencia y profundidad esta maniobra, previendo mucho de lo que estaba por llegar.

reprimir los consejos de fábrica y las insurrecciones obreras. Después de todo, los aliados no hacían a este respecto más que devolver la cortesía brindada a Francia en 1871, cuando Bismark liberó a una parte del ejército de Napoleón III para que asaltase la Comuna de París.

En 1918 los ejércitos alemanes se consideraban derrotados si bien aún no totalmente vencidos. Las decisiones de los aliados y de Clémenceau reactivaban la contradicción y daban, por anticipado, cierta verosimilitud a las tesis de los nazis. Alemania, dirán éstos más tarde, debilitada por la oposición de socialistas y cosmopolitas —o, más bien, por su traición— no había podido imponer su propio proyecto nacional, permaneciendo así como un Estado subordinado y subalterno en el orden mundial restaurado. Rápidamente, Hitler mezclará la reivindicación de emancipación colectiva con la afirmación nacionalista, envolviéndose en la bandera roja, que manchará con una cruz gamada.

El proyecto bolchevique

Esta revolución alemana tan trágicamente reprimida y esquivada, esta revolución que temían tantos hombres de Estado occidentales, era la misma que preveían Lenin y los bolcheviques. La misión que se daban consistía, claramente, en adelantarse y facilitar la transformación de Europa. Las masas rusas, utilizadas durante tanto tiempo para impedir el progreso del socialismo en el continente, se verían durante un tiempo alejadas de tal objetivo, ocupándose en sus aldeas en disputar las tierras tan largamente codiciadas. Fuera cual fuera la duración del gobierno de los soviets (duración que sus propios miembros consideraban efímera), éste no habría podido lanzar inmediatamente divisiones de campesinos rusos en apoyo a las insurrecciones ciudadanas de Berlín, Viena o Budapest.

Las críticas de los socialistas extranjeros, en opinión de Lenin, se equivocaban de diana. Se le reprochaba a los bolcheviques haber generalizado la propiedad individual al distribuir la tierra a los campesinos cuando el objetivo de los socialistas era, claro está, limitar y disolver

dicha forma de propiedad. ¡Qué gran malentendido! Los camaradas alemanes, con Rosa Luxemburgo a la cabeza, razonaban como si Rusia debiera realizar una revolución socialista cuando era Alemania la que claramente debía emplearse en ello. Por otra parte, la reforma agraria rusa, como resultaba obvio, no daba la tierra a los campesinos más que para reapropiársela de nuevo. ¿Acaso no era necesario, en primer lugar, liberar la propiedad agrícola de todos los lazos que la encerraban en la feudalidad, régimen en cuyo seno resultaba intocable? Antes de reglamentar la propiedad es necesario instaurarla. En el antiguo régimen zarista el uso de la tierra permanecía en muchos aspectos como un engranaje del aparato político, de tal modo que no se podía modificar este último sin subvertir todo un andamiaje de derechos, privilegios y coacciones. Al otorgársela a los propios campesinos, la tierra resultaba, simultáneamente, abandonada al mercado y, por esta vía, a las reglamentaciones del Estado.

¿Qué es el capitalismo? ¡Un inmenso movimiento de expropiación! Las tierras de los campesinos serán muy pronto redistribuidas, reagrupadas y sometidas a las necesidades de las crecientes ciudades por el simple hecho de la aceleración de los intercambios, la especialización y el progreso de las técnicas. Este mecanismo por el cual la agricultura se desarrolla al ritmo de la industrialización, no habría podido ser efectivamente desencadenado dentro de las fronteras del imperio de los zares. Sin embargo, funcionaría sin frenos en una Europa revolucionada en la que los campos rusos se unirían a las industrias alemanas y, muy pronto, a las francesas. En el proyecto original de los bolcheviques, no correspondía al gobierno expropiar a las masas campesinas, lanzándolas hacia las ciudades. El crecimiento económico internacional no les privaría de sus tierras sin ofrecerles empleos más atrayentes en fábricas y oficinas.

Debemos volver sobre este proyecto de los bolcheviques. ¿Ha sido alguna vez totalmente explicitado?³ Por otra parte, dado que no había posibilidad alguna de que fuera aprobado por la población rusa (sin duda menos convencida que sus nuevos dirigentes de que su futuro consistía en unirse a un Occidente socialista), ¿era imprescindible

³ PRÉOBRAJENSKI, en la obra ya citada (1966) aporta algunos elementos al respecto.

dicha explicitación? No obstante, sólo un proyecto de estas características parece poder explicar el comportamiento de los bolcheviques. En efecto, ¿cómo creer si no que Lenin haya pretendido en algún momento establecer un régimen proletario en un país sin apenas proletarios? ¿Cómo entender que haya querido hacer una revolución internacionalista en un país aislado por la guerra? Es preciso suponer que la revolución rusa no es, en origen, socialista más que por anticipación, esperando la revolución europea que la desbordaría y le daría, finalmente, su sentido. Los bolcheviques no toman el poder para liberar las potencias internas de la sociedad rusa —unas potencias que, por sí mismas, hubieran podido conducir al socialismo—, sino que se conciben, más bien, como los representantes de una internacional que, triunfante, obligará a la sociedad rusa a marchar al paso marcado por Europa.

Por otro lado, la toma del poder en Petrogrado no podía reclamarse más que del socialismo, esto es, declararse en ruptura con el orden imperialista del cual las naciones en guerra se disputaban, unas a otras, la supremacía. El gobierno provisional resultante de la caída del zarismo no podía solucionar ninguna de las cuestiones que le acosaban puesto que no osaba denunciar la situación de dependencia en la que se encontraba Rusia. Este país se encontraba entonces dominado por franceses e ingleses, sometido a su alianza, financiado por préstamos suscritos con sus Bolsas, valorizado por sus capitalistas y sus industriales. Machacado por el ejército (mayormente alemán) de la *Entente*, Rusia no podía satisfacer las obligaciones de sus aliados, ni cambiarse de bando para unirse a los futuros vencidos. Para conseguir la paz necesitaba entrar en disidencia con el planeta entero, reclamarse de una organización social por venir, de un socialismo que proscibiría del juego, desde un principio, todo conflicto entre Estados: la espantosa y absurda guerra entonces en marcha hacía creer que una internacional semejante resultaba ineluctable, aunque no fuese más que para volver imposibles, en lo sucesivo, tales masacres.

Sabemos que dicha organización mundial no se llevó a cabo. Hemos esperado en vano su despliegue, su progreso y el reencuentro de todos los pueblos del universo que la revolución europea debía emancipar (revolución a desencadenar por la insurrección de la clase obrera alemana). Rusia se encontró muy pronto aislada en su Estado y expuesta a una historia inesperada. ¿Se trató de un rodeo, de una sustitución, de

una equivocación o de una astucia de la razón? Cada uno lo dirá a su manera, pero hoy, el socialismo ya no puede ser concebido como un acontecimiento europeo, sino extendido inmediatamente a escala planetaria. Es una evolución que, en todos sus episodios, tiene como escenario natural el conjunto del planeta.

Así pues, la revolución rusa no ha sido nunca un acontecimiento nacional, anclado en no se sabe qué cultura rusa y menos aún en un golpe de fuerza ideológico. Se produjo en el seno de una economía ya mundial y se desarrolló encarnando algunas de sus tensiones. La desaparición de la Unión Soviética constata su incapacidad congénita para desprenderse de su Estado y dar forma a un sistema planetario. Por su parte, el capitalismo, internacional por naturaleza, ha desarrollado en todo el planeta un dispositivo productivo multiforme y fecundo que exige formas de control e intervención bastante más complejas que las puestas en marcha por el socialismo soviético.

Los inicios del gobierno revolucionario

La conducta del gobierno bolchevique hacia los trabajadores reflejaba, desde el primer momento, mucha indecisión e, incluso, posiblemente desconcierto. Aquéllos que hoy describiríamos gustosamente como doctrinarios —aquéllos que sueñan con imponer a la realidad social esquemas concebidos por teóricos en la penumbra de las bibliotecas— los hemos mostrado, de hecho, como prudentes realistas.

Y, no obstante, podríamos plantear: apenas terminada la sublevación y con la guerra aún en marcha, ¿quiénes sino ideólogos intempestivos podrían proclamar la instauración del comunismo y darse objetivos tan quiméricos como la desaparición de la moneda y la igualación progresiva de las remuneraciones? Si miramos, sin embargo, más atentamente este periodo (el del comunismo de guerra) nos persuadiremos, sin duda, de que tales medidas extraordinarias venían, de hecho, impuestas por la situación excepcional que vivía la Unión. No cabe duda de que, como suele decirse, nos encontrábamos aún en el reino de

la necesidad y no en el de la libertad (propio de lo arbitrario). ¿Qué hubiera hecho otro gobierno (si ése otro gobierno hubiera sido posible)? Básicamente lo mismo. Pero habría justificado de otra forma sus decisiones y hubiera evitado recurrir a los mitos que han acompañado y magnificado las acciones colectivas de los trabajadores a lo largo del siglo XIX.

Más allá de lo que se dijera por entonces (y aún hoy), la igualación de los salarios (por otra parte muy atenuada) decretada por el gobierno bolchevique no tenía como ambición recortar los privilegios de la élite. Rusia sufría por entonces la guerra, desorganización, penurias. El hambre amenazaba todas las ciudades, la disparidad de recursos monetarios, así como el enfrentamiento entre consumidores desiguales, en torno al escaso género ofertado en el mercado, generaba acaparamientos e indigencias insoportables. La sanción de esta lucha no era la de una diferenciación en el disfrute y desarrollo individuales, sino la de la vida para unos y la muerte para otros.

Esto era lo que hacía falta prevenir. La realidad del comunismo de guerra es la guerra. Así pues, se trata del racionamiento, es decir, de un conjunto de decisiones destinadas a preservar, en circunstancias dramáticas, la existencia física de las poblaciones. Mitigar los violentos efectos que los requerimientos del Estado producen sobre los ingresos de los ciudadanos, disminuir el papel de la moneda: todos los beligerantes se empleaban en ello si bien, ciertamente, con más o menos urgencia y determinación. En definitiva, el comunismo de guerra plagia simplemente el socialismo de guerra alemán.

Nada más común en la historia de los Estados que disfrazar y magnificar este tipo de medidas de urgencia, presentándolas no como las consecuencias de un siniestro presente, sino como esbozos del porvenir, bocetos de una sociedad comunista en donde las relaciones entre las personas estarían libres de la trampa del dinero, potencia colectiva inexorable. Este travestismo, por otro lado, había sido evidentemente improvisado y sin demasiadas ambiciones de verosimilitud. Si, en efecto, el socialismo fue generalmente descrito como el reino de los intercambios liberados del valor, jamás había sido confundido con un procedimiento de reparto autoritario y nadie había propuesto, hasta entonces, abolir la moneda del Estado por decreto de Estado.

Con todo, se ha consolidado un malentendido que, alimentado por intereses e ignorancias extrañamente convergentes, se ha mantenido hasta nuestros días. Nos gusta creer que el comunismo, en su forma más extrema, ya ha sido puesto a prueba en el curso de los asuntos humanos al menos una vez. Esta confusión es una de las que una historia rigurosa del trabajo y de la clase obrera en la Unión Soviética haría desaparecer definitivamente.

200

Dicha historia no se desarrollaría según las fases y acontecimientos de lo político, pues no consistiría en una crónica de los efectos que implican —en la trastienda de lo social— los debates y decisiones estatales. El análisis del asalariado soviético apuntaría, más bien, al descubrimiento de los envites ocultos tras los conflictos que oponen a partidos y hombres de Estado. Conduciría, sin duda, a delimitar dentro del transcurso de la revolución otros periodos y otros ritmos de aquéllos que nos resultan hoy familiares.

Observando las enormes transferencias de población, así como la asimilación forzada de las disciplinas y saberes del taller por multitud de nuevos trabajadores, podremos medir el gigantesco movimiento que ha transformado la Rusia campesina de 1917 en una nación de asalariados urbanos. Se pueden adivinar ya las derivas, resistencias, entusiasmos y la desesperación de esos migrantes, su desarraigo y sus reivindicaciones, tras los conocidos episodios políticos que se han sucedido desde la revolución y hasta los últimos años.

De Taylor a Stajanov

Lenin, al preconizar el taylorismo, formulaba inmediatamente las contradicciones del nuevo poder. Rusia debía incrementar sus capacidades industriales para participar en el impulso revolucionario que, según los bolcheviques, iba a nacer en Alemania, ayudando así a los socialistas europeos a lo largo de los acontecimientos por venir. Pero, ¿cómo hacerlo? Era necesario multiplicar a la vez empresas, máquinas, transportes y personas. Ahora bien, estos diferentes progresos, todos indispensables,

no exigían las mismas iniciativas y no podían cumplirse al mismo ritmo. En particular, estaba la amenaza de una inminente escasez de obreros formados. ¿Cómo, en estas condiciones, pensar en aumentar la producción nacional? ¿Cómo evitar que los profesionales, poco numerosos en relación con la necesidad que había de tales competencias, no exigieran privilegios exorbitantes que les enfrentaran al resto de ciudadanos?

El ciclo de la transmisión tradicional de los saberes en el taller asegura el mantenimiento de los oficios y autoriza a los trabajadores del lugar a regular su propio reemplazo. Es por ello que esta práctica se ajusta mal a los ritmos de la industrialización y a la evolución técnica contemporáneas. De esta discordancia ha nacido el taylorismo: conjunto de procedimientos que, codificando los gestos y las experiencias de trabajo, permiten a las direcciones utilizar sobre el terreno obreros poco formados, o bien, con la misma facilidad, entrenarles y educarles si fuera necesario. Gracias a esta técnica, la producción de los futuros profesionales puede realizarse, en la cadencia deseada y en la cantidad escogida, sin tener que tomar en cuenta el número de cualificados actuales (que ya no actuarían como los instructores de sus nuevos colegas). La industrialización acelerada, deseada por Lenin, no podía, en consecuencia, rechazar la adopción de los métodos de Taylor (Cf. LINHART, 1976).

Desde el principio la revolución rusa se propone, por tanto, retomar la obra secular del capitalismo: aquélla que desvincula progresivamente al trabajador de su puesto y de su tarea del momento. Este movimiento contiene el germen último de la emancipación ya que proporciona a lo colectivo los medios para decidir más libremente sobre su producción, y al trabajador la posibilidad de conocer y reformar los dispositivos de su empleo. Sin embargo, no había llegado aún el momento para estas perspectivas últimas. Por entonces nadie podía enseñar los métodos tayloristas y el gobierno bolchevique debía resolver enormes problemas de carácter cotidiano.

En lugar del salario por rendimiento, que induce al obrero no tanto a perfeccionar su puesto como a perfeccionar su habilidad en el puesto, se va a instaurar muy pronto un procedimiento compuesto. Así, dentro de unos límites restringidos, el salario varía según una multiplicidad de criterios.

El reparto de los trabajadores entre las categorías profesionales sanciona no tanto sus capacidades efectivas como su determinación para incrementarlas: determinación que, evidentemente, no se distingue totalmente de su implicación política. Esta indecisión ha sido utilizada a lo largo de toda la historia soviética por diferentes actores y para fines opuestos. Las capacidades de los trabajadores han sido reconocidas y valoradas únicamente a través de un juego complejo de negociaciones y amenazas en las que intervienen los diferentes niveles del Estado, incluidos los más elevados. Las categorías profesionales de la industria soviética jamás han respondido a los grados de cualificación que se han utilizado en Occidente y que parecen basados en la constatación objetiva de las competencias de los trabajadores. Hay que señalar, no obstante, que si, en nuestras sociedades, la naturaleza de las clasificaciones profesionales no es objeto de conflictos políticos es debido únicamente a que dichas categorías profesionales se miden en el instante, al margen de toda consideración sobre el tipo de uso y de desarrollo que el empleador se propone hacer de ellas. En realidad, en todas partes los modos de cualificación dependen del sistema de empleo y de las formas de gestión de las empresas, pero tales realidades se encuentran en nuestras naciones fuera del alcance de los empleados, excluidas de todo debate social explícito, así como ausentes en las codificaciones y repertorios profesionales.

Antes incluso del giro que supuso lo que se denominó la «nueva política económica» (NEP), los sindicatos obreros se oponían a una política que describían como neutralizadora de las capacidades y esfuerzos de los trabajadores. En efecto, era el consumidor, según ellos, más que el productor, el que se beneficiaba de los progresos de la producción. Algunos reclamaban el restablecimiento del salario por pieza, reclamación que se concedía pero como una reinterpretación del sistema de categorías: en lo sucesivo se pasaba de una a otra de esas categorías (inferior o superior) según el rendimiento alcanzado. Así, el salario dependía menos de la especificidad del trabajo y de su complejidad y más del esfuerzo inmediato aplicado en el puesto. Ya no se trataba tanto de incitar a los trabajadores a buscar nuevas competencias como de incrementar la producción allí donde se encontrasen, con el riesgo añadido de poner en peligro la calidad de los productos y las proporciones instauradas en el taller entre flujos, tiempos y operaciones.

De este modo, se desvinculaba al asalariado tanto de la empresa, del porvenir de su puesto y de su oficio, como de la evolución de la industria. En contrapartida, reencontrará una posibilidad de influencia inmediata sobre su suerte: se le permitía negociar, en todo momento, su participación en una organización del trabajo que le venía impuesta. Sin embargo, semejante regateo más o menos favorable presentará un envite fundamental: el empleo mismo, envite que se desarrollará bajo la amenaza del desempleo.

Esta nueva política ofrecía, evidentemente, la ventaja de ahorrarse los conocimientos y procedimientos que exigía el taylorismo. Ya no había necesidad de analizar trabajos y puestos, de coordinar su realización, de medir tiempos y esfuerzos, de diseñar los aprendizajes. El trabajo efectivo no se evaluaba más que por comparación consigo mismo.

Es, precisamente, a finales de la década de 1920, cuando merman las esperanzas puestas en la revolución europea. La Unión Soviética no puede ya confiar en beneficiarse del desarrollo de sus asociados dentro de una liga de naciones socialistas. Stalin decide acelerar aún más la industrialización de un país, abandonado, en lo sucesivo, a sus propias fuerzas.

Según los testimonios de la época, hasta ese momento la Unión Soviética presentaba un panorama bien diferente del que aún hoy solemos imaginarnos. Era, según YVON (1938), «el país de la organización del trabajo». Maurice Hindus (1988 [1931]) escribía en 1927 que: «Puede parecer inverosímil pero [en la Unión Soviética] hay más gente que ha oído hablar de Ford que de Stalin». Georges Friedmann, visitando las fábricas percibe «la huella de los técnicos fordistas». ⁴ Sin embargo, no cabe duda de que el taylorismo era más una inspiración, un modelo mal conocido, que un conjunto de realizaciones, coexistiendo además con muchas improvisaciones, incertidumbres metodológicas y

⁴ Hoy solemos olvidar con facilidad que una de las críticas habituales dirigidas, por entonces, a la Unión Soviética era la de extender el régimen de empresa al conjunto de la Unión. Por ejemplo: «Se comprende entonces cómo de aquel liberalismo hemos podido pasar a un cierto totalitarismo. El Estado faraónico ha heredado simplemente los hábitos de pensamiento del empresario capitalista y su desdén respecto a los valores humanos. Exige la misma sumisión servil y usa los mismos procedimientos de extorsión» (DAUPHIN-MEUNIER, 1941: 389). En el lenguaje de este autor, el Estado faraónico es el Estado soviético.

procedimientos sumarios de entrenamiento y motivación. Pese a todo, el taylorismo era, no obstante, percibido en la época estalinista como demasiado exigente y demasiado lento. Es cierto que si la organización razonada del trabajo colectivo no se acompaña de procedimientos apropiados de formación, de reconocimiento de las competencias y de promoción, no será considerada más que como un conjunto de restricciones sobre la iniciativa obrera.

204

Incapaces de poder proporcionar tales servicios, las tentativas tayloristas se interrumpieron. El Instituto de Trabajo de Moscú —dirigido por [Alekséi Kapitonovich] Gastev e inmerso en una forma ciertamente tosca de análisis de movimientos— fue clausurado. Se le reprochó el no ocuparse más que de trabajadores individuales cuando el incremento de la productividad es un resultado colectivo, así como de preparar a los asalariados para sufrir métodos de organización ya concertados más que para dominarlos y utilizarlos por sí mismos. Estos ataques se dirigían no tanto a las técnicas propias de Gastev como a la política que se expresaba a través de ellas, a la pobreza e ignorancia de los educadores, a la torpeza y el esquematismo de los dirigentes, a la ausencia de medios de expresión y de poder de los trabajadores tanto sobre su trabajo como sobre el devenir de la Unión. En realidad, estos reproches preparaban una nueva fase de la organización del trabajo en la que dichas dificultades van a declararse como superadas: el *stajanovismo*.

La era stajanovista

El *stajanovismo* sustituye a otras políticas diferentes, todas ellas igualmente improvisadas: el politecnicismo (que, según Georges Friedmann —observador, no obstante, benevolente— no servía más que para justificar la participación de los niños en el trabajo de los adultos) y el patronazgo de escuelas por empresas después (que no desembocó más que en una especie de «artesanoismo», profesado por pedagogos ocasionales). El *stajanovismo* fue más lejos: la organización del trabajo individual o colectivo resultaba, hasta cierto punto, delegada en el trabajador. Mejor dicho: el trabajador debía arreglárselas en el más completo

aislamiento, no pudiendo contar con el menor socorro técnico. La mejora de los resultados —medidas por la simple contabilidad de productos— eran recompensadas por medio de primas cuantiosas.

El desamparo al que estaba sometido el trabajador fue celebrado como una autonomía y una conquista política: se había, por fin, liberado la creatividad y el entusiasmo de las masas. El trabajo productivo reencontraba y reabsorbía supuestamente las técnicas que se habían desarrollado formalmente más allá de él. En realidad, la relación del asalariado con el saber científico no había sido restaurada, sino que más bien había sido abolida.

El *stajanovismo* duró poco tiempo: al fomentar el incremento ciego de la producción conducía, lógicamente, a la desorganización del organismo productivo, al tiempo que azuzaba las rivalidades entre categorías de trabajadores. A pesar de los esfuerzos de ciertos peluqueros que multiplicaban los cortes de pelo, y de traductores que acumulaban sus páginas, los métodos *stajanovistas* no se podían, en efecto, aplicar fácilmente a todas las actividades de trabajo. Su desarrollo se realizaba habitualmente en detrimento de la calidad de los productos y de la integridad del utillaje. A menudo, los considerables aumentos de productividad registrados en algunos talleres no significaban más que el progresivo descubrimiento de las posibilidades de una máquina que había sido cedida, sin modo de empleo y sin monitor, a un equipo de obreros. Por otra parte, estos resultados —comparados no a los resultados anteriores de esos mismos asalariados, sino a los obtenidos en situaciones distintas— resultaban mediocres y muy inferiores a los estándares occidentales.

El *stajanovismo* —inflexión efímera y, en definitiva, superficial en el desarrollo de las formas de trabajo de la Unión Soviética— ha marcado, no obstante, los espíritus más que ninguna otra tentativa, posiblemente porque ha visibilizado para todo el mundo el principio de constitución de las empresas durante el periodo estalinista, así como las tensiones que éste ocultaba. Los colectivos de trabajadores eran, en cierta medida, responsables de la organización del trabajo y de los métodos utilizados, sin embargo, esta autonomía se encontraba limitada, era combatida desde el exterior y orientada por diversas coacciones económicas y administrativas (la autoridad estatal garantizaba, en última instancia, la regulación del conjunto, imponiéndola, llegado el caso, bajo amenaza de la represión política).

Tal y como hemos visto, la empresa rusa actual se conforma aún, en gran medida, según este modelo. La distribución de las tareas entre los asalariados se regula dentro de la brigada, es decir, del grupo elemental de trabajadores. Este sistema se acompaña siempre de esa imprecisión, de esa fluidez de las funciones que hemos constatado a lo largo de toda la historia soviética. La empresa es siempre el centro que moviliza un conjunto de servicios brindados a los asalariados: se esfuerza en proporcionarles alimento y vestido a través de sus economatos, de sanarles en su centro médico, de educar a su hijos, etc. Ya hemos mencionado que un estudio del Grupo de Investigaciones Interdisciplinarias de Rostov del Don mostraba que la razón principal de la dimisión de los asalariados era la incapacidad de la empresa para conseguirles un alojamiento.

El trabajador se encuentra así ligado a su empresa de múltiples maneras. Este estatuto no ha sido, a día de hoy, modificado aún por las primeras tentativas de instauración de un mercado. Al contrario, las empresas reaccionan frente a la competencia incrementando la cantidad de servicios que brindan a sus miembros, con el objetivo de fidelizarlos. Si la liberalización de los mercados de productos ha impulsado ya algunos ajustes de personal en las empresas, no ha entrañado hasta la fecha la aparición de un mercado de trabajo de tipo occidental, provisto de sus mecanismos, codificaciones y periodos específicos.

Para comprender esta persistencia de las antiguas formas de trabajo haría falta, sin duda, volver a los procedimientos de dirección económica que, bajo el régimen anterior, fijaron durante mucho tiempo métodos y estándares de producción, asegurando su regulación de conjunto.

Trabajo y planificación

Cada tarea confiada a un colectivo de asalariados, en la producción, se acompaña en la empresa de una norma que precisa la cantidad y calidad del trabajo exigido. La implantación de esta norma moviliza, en teoría, todos los niveles de la administración económica: retocada en el establecimiento y aplicada en el taller, la norma es registrada o verificada en

el centro del sistema. Gracias a ella la planificación controla la empresa y evalúa sus fondos salariales, al tiempo que la empresa controla la brigada y le fija sus objetivos.

Así, la norma asegura y concreta la coherencia de todos los elementos del conjunto: es decir, no se encuentra definitivamente determinada en ninguna parte sino que se adapta y discute en todos los niveles. De aquí, tras su objetividad y unanimidad aparentes, la trabazón de conflictos potenciales que se solapan y se reenvían unos a otros a través de toda la escala social. Las disensiones internas en la brigada (por ejemplo, presentando como envite el reparto de tareas entre los trabajadores y la distribución de éstas entre categorías) no pueden ser mitigadas por el encargado más que conforme a las reglas y estándares de las autoridades superiores, reglas que no son formales más que en apariencia y que se transforman, de hecho, según las tensiones que sufren. De este modo, todo antagonismo incumbe potencialmente al conjunto, no pudiendo ser solucionado más que a un nivel superior.

El Partido Comunista, institución que se encuentra a ambos lados de cada conflicto y atraviesa toda la jerarquía de poderes, era la única garantía de que todo enfrentamiento encontraría su solución o, cuando menos, una conclusión. Impedirá que los trabajadores se beneficien de la especificidad de su trabajo para obtener una norma demasiado ventajosa y prevendrá también toda tentativa por imponer a los asalariados objetivos desproporcionados.

La repetición de estos arbitrajes amenazaba con llevar a una neutralización de todos los conflictos posibles. Las relaciones se fijarían entonces en equilibrios inmóviles, en correspondencias reguladas de una vez por todas. Éstas son las situaciones que describe Zinóviev (véase cap. II), aquéllas en las que la categoría de los asalariados interesados está justificada por la calidad supuesta de sus resultados, los cuales son evaluados, por su parte, a partir de las categorías de los trabajadores. Los juegos y enfrentamientos sociales serían completamente sustituidos por la coherencia administrativa.

Las reformas imposibles

Tras Jruschov, se han venido realizado muchas tentativas de reemplazo de ese régimen de trabajo por un modo de gestión más próximo al vigente en Occidente. Se trataba de evitar la instauración en el seno de la clase asalariada de rigideces y divisiones que amenazaban con volverse incontrolables. De una empresa soviética a otra, las exigencias de trabajo eran mal conocidas, las capacidades de los trabajadores difíciles de comparar y sus retribuciones muy desiguales. En estas condiciones era imposible evitar una enorme movilidad, así como organizar una formación profesional adaptada. Era necesario, por tanto, liberar el trabajo de los usos particulares que se hacían de él y evaluarlo según las competencias universales de las cuales constituyera el vector. Asimismo, era necesario liberar el capital, de manera que se distribuyera de modo fluido según las necesidades reales del sistema.

Podemos ver con claridad qué grupos sociales empujarían en favor de una reforma semejante, a saber: los dirigentes y cuadros técnicos ansiosos por asegurar y transmitir sus privilegios.⁵ A lo largo de toda la historia soviética las diferentes categorías sociales se habían valorizado globalmente, de generación en generación. Los campesinos se convertían en asalariados, los obreros subían de categoría, sus hijos se convertían, en muchos casos, en técnicos. Este ascenso social general tomaba la forma de múltiples carreras individuales, orientadas por las necesidades de las empresas, reguladas por el sistema educativo y aceleradas por el Partido (que constituía, en sí mismo, un modo de promoción específico y, al mismo tiempo, intervenía sobre todos los demás).

No obstante, cuando la transformación de Rusia en una sociedad salarial había prácticamente concluido, este movimiento (cuyo punto de partida fue el éxodo rural) se agotó. En lo sucesivo, las categorías sociales más que revalorizarse debían reproducirse, no pudiendo todas las trayectorias individuales realizar una promoción.

⁵ Sería necesario comparar la evolución de Rusia con la de China, donde la reforma — allí también irresistible — se ha producido y continúa por medio de resistencias e impulsos sociales diferentes (Cf. LEW, 1989).

La educación gratuita conduce a situaciones imposibles de gobernar: el incremento de los ingresos individuales y las riquezas colectivas ha producido en Rusia una sobreadundancia extrema de técnicos superiores. En estas condiciones, la élite puede temer no conseguir preservarse. Sus intérpretes subrayan cómo la necesaria desigualdad de los salarios no puede resultar verdaderamente motivante si los padres acomodados no están en condiciones de ayudar a sus hijos a conquistar, a su vez, situaciones sociales privilegiadas. En consecuencia, es el momento de pasar a las reformas y, para empezar, la del mercado de trabajo; en otros términos: ha llegado el tiempo de la educación. De creer sus palabras, únicamente se opondrían a estas reformas una coalición de burócratas políticos y trabajadores no cualificados.

Sin embargo, no podemos reducir los acontecimientos que han sacudido la Unión Soviética a las estrategias puestas en marcha por las categorías sociales, por más que muchas de ellas se hayan consolidado efectivamente a lo largo de estos años. Sometido a la crisis internacional, el sistema soviético se muestra agotado, sobre todo el principio según el cual cada empleo sería, simultáneamente a los demás, un derecho sobre el reparto del beneficio social. Los distintos conflictos (a propósito de las prioridades del Plan, los fondos salariales, las primas, las normas, los fondos sociales...) presentaban, en efecto, este sentido: el salario se incrementaba en una proporción variable mediante una redistribución del conjunto del beneficio. De ahí la existencia de una lucha sin fin, arbitrada o contenida por el Estado: los ministerios que se enfrentaban con otros ministerios, el colectivo de la empresa con las otras empresas y, dentro de este colectivo, el individuo con todos los demás. Esta red de disensiones y de solidaridades múltiples es la que Pierre Naville, en sus obras más conocidas,⁶ ha descrito y formalizado como un mecanismo de explotación mutua.

⁶ Los cinco primeros tomos de la obra esencial de Pierre Naville, *Le Nouveau Léviathan*, se han consagrado a la reconstitución del proyecto de Marx y Engels, las relaciones de producción socialistas, la teoría de los intercambios liberados del valor y la burocracia socialista. Estos libros han sido, todos ellos, publicados por Anthropos, entre 1957 y 1975. El sexto tomo, *La guerre de tous contre tous*, apareció en la editorial Galilée en 1977. El séptimo, *Sociologie et logique, équisse d'une théorie des relations*, fue editado por Presses Universitaires de France en 1982. Este último libro no es, desgraciadamente, más que un fragmento de un proyecto más ambicioso que se habría combinado con lo que se publicó como *Sociologie d'aujourd'hui: nouveaux temps, nouveaux problèmes* (1981) y *Mémoires imparfaites* (1987). Pierre Naville quería terminar su obra principal con una reflexión de conjunto sobre los acontecimientos del siglo, reflexión a la vez (y necesariamente) lógica e histórica. La reticencia de los editores, inquietos por las dimensiones del manuscrito, obligó al autor a fraccionar este último tomo, privando así a *Le Nouveau Léviathan* de su verdadera conclusión.

La confusión instaurada por el régimen de trabajo soviético entre la fuerza de trabajo y el capital, paralizaba a ambos y les impedía adoptar su forma universal. El trabajo se confundía con su uso concreto, donde se encontraba con un capital neutralizado y especificado. De este modo el sistema soviético cederá ante una economía en la que tales circuitos se encuentran separados, visibles por consiguiente y, por ello, más controlables. La sociedad occidental que sirve de modelo no está, sin embargo, ni menos organizada, ni resulta, en definitiva, más armónica que la sociedad soviética. Sin embargo, esta sociedad ha multiplicado los agentes que intervienen en el juego de los intercambios, de los productos y del trabajo, agentes que, en espacios permanentemente redefinidos, se disputan, tuercen o soportan la energía del valor: instituciones regionales, estatales, mundiales, asociaciones locales o de interés, sindicatos, profesiones y corporaciones. Al final de esta evolución, si es que hay una, lo que se discierne, no es ya la absorción del capital en el trabajo —como en la experiencia soviética—, sino la subordinación del capital y el trabajo a la actividad y a los intercambios autónomos.

Postfacio

a la edición española¹

Aún hoy nuestras naciones desarrolladas buscan legitimarse por medio de la comparación con los regímenes comunistas, a pesar de que hayan desaparecido hace tiempo. Tanto políticos como publicistas nos recuerdan incansablemente las penurias, las revueltas, la policía del pensamiento y las represiones que formaban parte de la vida cotidiana de los tiempos estalinistas, así como las coacciones impuestas por entonces a las iniciativas económicas por parte de la planificación. Esta violencia poliforme, ¿no prueba el carácter originalmente irregular de un poder comunista que debía, en todo lugar y en todo momento, oponerse a la espontaneidad de los sujetos? El orden natural, ultrajado por el sistema soviético, la normalidad social, se presupone no alcanzando su plenitud más que en nuestra historia particular, historia cuyo dinamismo no sería otro que la realización progresiva de dicho orden. En el seno de nuestro mundo desarrollado, la democracia representativa y la libertad económica aseguran la conformidad apacible del poder con sus administrados. Es por ello que, además, el grado de prosperidad alcanzado por nuestras naciones es, se nos asegura, necesariamente el más alto de los posibles. Esta proposición es, como puede verse, eminentemente teórica, de modo que su veracidad no tiene necesidad de ser confirmada por los sentimientos subjetivos de los ciudadanos, ni puede verse invalidada por ellos.

¹ Este postfacio fue escrito por Pierre Rolle para la edición española del presente libro en 2007 [N. de los E.].

Así pues, la experiencia soviética no habría surgido al hilo de la historia que nosotros aún vivimos. Por consiguiente, resultaría vano interpretar el episodio comunista como revelador de contradicciones que estuvieran funcionando aún en nuestro presente. ¿Por qué se producen estas insistentes puestas en guardia? ¿Es aún posible una tentativa análoga a la del socialismo de Estado ruso? O, más bien, ¿no se evoca una posibilidad tal para hacernos soportar mejor los rigores del orden democrático que, supuestamente, no le serían con-
sustanciales sino impuestos por la amenaza de tales asedios? Muchos autores son, al respecto, pesimistas. Sí, el comunismo siempre puede reaparecer en la medida en que representa la forma extrema del rechazo a lo social que acompaña necesariamente toda vida colectiva. Bajo el disfraz de una revuelta contra los poderosos, encarna la tentación de afirmar directamente el deseo y la voluntad de las personas contra las disciplinas necesarias. ¿Es necesario precisar aún más? Se trata de un principio disolvente que ataca la creación sin tener capacidad él mismo para crear. Así pues, atormenta nuestras sociedades democráticas desviando su inspiración primera, como el demonio embaucaba a la cristiandad medieval. De esta entidad maléfica se nos autoriza a contabilizar entre sus víctimas tanto los que han combatido por ella como los que se le han opuesto, así como los muertos por todas las crisis, hambrunas, levantamientos y guerras que se produjeron durante el periodo comunista. El terrorífico balance, publicado en un «Libro Negro» (COURTOIS ET AL., 1997) debería bastar para disuadir a los ciudadanos de nuestras naciones de cuestionar aún su sentencia.

I

¿Es realmente necesario someter tales especulaciones a un examen riguroso? ¿Quién se cree que la violencia política ha llegado al mundo con la Unión Soviética y que el universo que rodeaba a Rusia no estaba ya repleto de rivalidades brutales, revueltas y expediciones coloniales? La paradoja se vuelve clamorosa cuando se olvida que la revolución bolchevique se produjo en el curso de la Primera Guerra Mundial, no teniendo inicialmente otra significación explícita que el rechazo a seguir tomando parte de sus innobles carnicerías. Lo que hay que dilucidar, en realidad, son las cuestiones de método que plantean, precisamente, esas omisiones. ¿No se trata, simplemente, de un error

de perspectiva, en el fondo, bastante común? Las brutalidades y furores que padecemos en el transcurso de nuestra vida social se producen al mismo tiempo que sus condiciones y sus intenciones, mientras que las que se producen en otra nación permanecen como acontecimientos carentes de sentido, mal motivados y reveladores, podríamos llegar a creer, de una oscura necesidad, una cultura, un sistema o, incluso, una mentalidad específica. Los conflictos originados en nuestras naciones están encaminados a castigar a un enemigo malintencionado, o bien son considerados como el resultado de simples errores individuales; los conflictos alimentados por los demás remitirían a sus naturalezas.

Mucho nos tememos, no obstante, que la dificultad sea aún más profunda y que dé cuenta de una desconfianza cardinal en la axiomática implícita de las ciencias sociales. Las violencias que se han producido en Occidente en el transcurso del siglo XX han adoptado generalmente la forma de conflictos entre Estados ya constituidos. Las guerras, ciertamente, no han faltado tampoco en el Este. No obstante, los maltratos en el mundo comunista han consistido, principalmente, en operaciones y represiones ejercidas por gobernantes sobre las poblaciones de sus propios países. No obstante, en los análisis clásicos dichas violencias presentaban un sentido pleno, mientras que los choques entre naciones —por importantes que fueran— no tenían, de hecho, ninguno: así pues, no permiten identificar los colectivos enfrentados ya que remiten a un espacio ininteligible. Tanto si consultamos teorías de sociólogos como de economistas, descubriremos fácilmente que dichas teorías describen mecanismos articulados en el seno de conjuntos sin fronteras y sin exterior alguno que tienen todas las probabilidades de consistir en naciones. Nada hace suponer que el Estado posea congéneres y que se organice, eventualmente, para hacerles frente. Para nuestras disciplinas, las guerras no son sino del orden de los hechos, simple resultado, parece ser, de casualidades. En la materia las ciencias sociales respetan los discursos de los políticos que dirigen todos los Estados pacíficos y que no entran en guerra más que cuando ésta les viene impuesta por los demás.

Por consiguiente, la violencia sería deliberada únicamente en la Unión Soviética. Es necesario que en esa armonía de pueblos inquieta tan solo por contingencias, exista un perturbador (declarado totalitario) para el cual la fuerza se haya convertido en una tendencia perversa,

en un objetivo específico que pronto reemplazará todos los demás. Podemos apreciar de este modo cómo el análisis clásico, desplegado hasta el final, nos conduce a una paradoja insostenible: se admite que la violencia, según los regímenes, o bien no tiene sentido o bien confisca todo sentido. Lo que entonces nos será imposible pensar es, precisamente, aquello que caracteriza básicamente a la violencia, a saber: que nace del enfrentamiento entre diversas voluntades, en el curso de una relación.

II

Resulta inútil pretender definir un régimen por el grado de fuerza explícita que es capaz de desplegar y absurdo jerarquizar los diferentes poderes según dicho criterio ya que la violencia traduce, en primer lugar, la resistencia que despierta la política considerada. El conflicto no es, en principio, un escándalo, un error, un malentendido, un desmentido de la regla o un problema administrativo. Sometido a análisis, el conflicto puede dar cuenta de los objetivos reales de la política, el contexto en que se ha concebido, los adversarios escogidos o descubiertos por ella, así como la forma en que los proyectos originales se desarrollan, transforman o desmienten. La violencia está siempre especificada e incluida, en todas sus variedades, dentro de los propios mecanismos de lo social. No se la puede concebir autónoma, ni ejerciéndose contra la sociedad en su conjunto. El sistema de trabajo soviético, en el periodo en que Gorbachov intentaba reconstruirlo —y, posteriormente, a comienzos de la transición— no tenía nada que ver con un modelo rígido impuesto mediante coacciones explícitas, tal y como hemos podido observar (sin duda de modo insuficiente). Al contrario, llevaba la marca de un desarrollo lastimado, compuesto por crisis, inflexiones, ajustes, improvisaciones y revueltas. Un desarrollo al final del cual, no obstante, la gran mayoría de la población rusa, hasta hace no mucho campesina, se encontrará inscrita en las constricciones y disciplinas del salariado.

Por otro lado, este resultado no tenía nada de sorprendente, salvo para aquéllos que están decididos a excluir la experiencia rusa de la historia europea y le niegan consecuentemente toda historia propia. Sin duda los bolcheviques, en el momento de tomar el poder, no sabían más que el resto de socialistas de la época acerca de lo que convenía hacer exactamente. No será hasta más tarde, y mediante su ejemplo, que se creará conocer, al menos durante un tiempo, las recetas de una

política revolucionaria. Por otra parte, en 1917 la guerra proseguía, manteniéndose aún inciertos los resultados de la contienda. La derrota de Alemania, si se producía, provocaría un desequilibrio enorme en el seno de Europa. La nueva Rusia estaría forzosamente asociada a la futura historia de un continente que se alimentaría de sus cereales, desarrollando y modernizando sus campos, participando en su desarrollo socialista, es decir, internacional... Tal y como sabemos, Europa siguió un curso completamente diferente, importando, además, su grano de Canadá y Estados Unidos. El poder soviético, aislado, se constituyó, a través de enormes convulsiones, en un sistema inédito. Pero, ¿no sería preciso retener desde un principio este hecho fundamental? Rusia, país dominado a principios de siglo, se convirtió, a finales del mismo, en una nación industrial. Transformación tras la cual ha encontrado un lugar —sin convulsiones internas ni grandes crisis— entre los países desarrollados, quienes, por otra parte, no han acogido al recién llegado de buena gana.

Se demostró así que, apartado de Europa, el poder comunista había instaurado procedimientos de producción, educación e innovación compatibles con los nuestros, así como un modo de vida análogo. En definitiva, las enormes constricciones que pesaron sobre la nación rusa la convirtieron en un modelo universal. Entonces, ¿en qué consistió la originalidad del régimen comunista y qué significaban las violencias específicas que había puesto a funcionar? El éxodo rural que vació el campo, la educación obligatoria, el aprendizaje de los rigores y las soledades del salariado, todos estos acontecimientos se habían producido ya en los países desarrollados. La experiencia rusa se desarrolló a su propio ritmo, a espaldas de un mundo ya unificado y, por ello, desgarrada entre diversos imperalismos que buscaban dominarla, lo que exigía un poder separado y que reposase sobre otros fundamentos. Pero, entonces, ¿qué podemos concluir? El deslizamiento pacífico de Rusia hacia Occidente, ¿se explica por el fracaso del proyecto socialista inicial o por el éxito de uno de los proyectos que lo sustituyó clandestinamente? En este caso (como en muchos otros) es necesario admitir, sin duda, que si lo colectivo progresa por iniciativas políticas sigue, en definitiva, su propia lógica, una lógica que, recíprocamente, dirige también los propósitos de las personas.

III

En las naciones comunistas esta determinación resultaba más invisible que en el resto. Las evoluciones que, en Occidente, se atribuían al perfeccionamiento del maquinismo, los progresos de la conciencia o la multiplicación de los intercambios, eran presentadas en la Unión Soviética como consecuencia de la voluntad. Tratando de impulsar el desarrollo de la sociedad rusa a espaldas del mercado mundial (pero siguiendo su modelo), el gobierno bolchevique se pretendía intérprete de la voluntad general y agente de su aplicación. Se convertía, por ello, en instigador de hambrunas y conspirador tras toda crisis, al igual que en vencedor de toda guerra. Por ejemplo, en nuestros campos, el juego de los rendimientos diferenciales y la mecanización conducen a expulsar a los granjeros de sus tierras sin que nadie lo haya pretendido; por el contrario, el desplazamiento de los agricultores soviéticos se atribuye a un decreto de la planificación y es traducido, consecuentemente, como una política hostil en contra del campesinado. De manera más general podríamos decir que todas las resoluciones del Estado pueden ser sospechosas de encubrir una violencia intrínseca ya que se dan como decisiones específicas que suscitan, por contra, una resistencia proporcionada.

En las empresas que hemos investigado, la coacción primordial que pesa sobre el asalariado es, como en todas partes, la del *salariado*, es decir, la de un trabajo forzado, ejecutado —como diría Bentham— por el agujón de la necesidad y el hambre y regulado por otros. Esta violencia, no obstante, no es percibida y denunciada más que bajo la forma de la injusticia sufrida por parte de los demás y, singularmente, llegado el caso, por parte del Partido, que se sitúa por encima de los mecanismos cotidianos para corregirlos o desnaturalizarlos. En cuanto al propio dispositivo de producción, lejos de realizar la unidad de un pensamiento soberano, reúne más bien elementos de épocas e inspiraciones heterogéneas. Se trata más de una sistematización de medidas reactivas que de un sistema. No obstante, en aquella época resultaba ampliamente admitido por los analistas que la organización del taller socialista consistía en directivas precisas que perseguían privar al trabajador de toda autonomía, algo que incluso los apologistas del sistema no negaban. Se creía que este estado de cosas se ajustaba a la lógica de la planificación, que era concebida, en unos y otros ámbitos, como un

principio opuesto al del mercado. Debía ser de esa manera para que se realizase la voluntad general, se sugería por parte de los comunistas. Más bien para ahogar toda espontaneidad económica y toda libertad, respondían sus adversarios.

La hipótesis de que la empresa —más aún que cualquier otra institución soviética— debía estar sometida a los procedimientos del «sistema de dirección administrativa» parecía tanto más plausible cuanto que al principio del gobierno revolucionario se había discutido públicamente un proyecto de militarización del trabajo. Además, durante la guerra, los trabajadores habían sido asignados autoritariamente a sus puestos, como también ocurrió, de hecho, en el resto de países beligerantes. Estas medidas concebidas en periodos particulares y que desaparecieron con ellos, ¿no fueron circunstanciales? Es posible, pero se las tenía, no obstante, por sintomáticas: así, toda iniciativa, toda resolución del poder soviético manifestaba supuestamente las inmutables tensiones o, incluso, las segundas intenciones de un sistema del que estamos dispuestos a aceptar que se desarrollase, más o menos completamente, según las constricciones del momento, pero no que se constituyese y reformase al hilo de la historia del mundo. La regla podía, sin duda, ser transitoria, pero su significación no sería, por ello, menos constante.

La información de la que disponíamos en Occidente, las observaciones realizadas sobre el orden industrial soviético, las perpetuas reformas que se le suponían, todos estos datos eran interpretados de la misma manera: como signos de una esencia inmutable o, como decía Edgar MORIN (1983), de una naturaleza. Ciertos testimonios dan cuenta de incoherencias y tensiones bastante parecidas a las constatables en nuestras empresas, si bien éstas eran atribuidas a la susceptibilidad de un mecanismo excesivamente autoritario al que un único acontecimiento bastaba para desajustar. El mismo postulado proporcionaba, inmediatamente, el sentido del siguiente dato que habría podido parecer sorprendente, a saber: la inmensa movilidad de la mano de obra rusa y su gran flexibilidad. Esto, evidentemente, sería consecuencia de una organización del trabajo incoherente y brutal que no sabría emplear de forma óptima sus recursos. No obstante, ¿cómo comprender la colocación y reforma permanente de los equipos de trabajo (tentativas siempre inacabadas y

una y otra vez retomadas)? Para muchos autores era necesario ver en esta institución una disposición jerárquica en la que los asalariados auxiliares eran puestos al servicio de los más cualificados. O, incluso, un dispositivo puramente disciplinario, donde el colectivo debía respetar las consignas del Partido al mismo tiempo que las cadencias fijadas por la dirección. O, más aún —tal y como se empezó a afirmar en el momento de la *reestructuración* (Perestroika)— el equipo sería un organismo que trataba de imponer a sus miembros una igualdad artificial, asfixiando así la eclosión de individualidades y talentos.

Todas estas hipótesis, aunque opuestas entre sí, nacen de aquella otra —fundamental— que, desde el principio, busca en el equipo una institución política. A juicio de numerosos analistas, el equipo no podía ser otra cosa, ya que una agrupación realmente económica y provista de una cierta autonomía habría resultado antinómica con el principio mismo que se atribuye a la planificación: aislar a los trabajadores para someterles mejor a una lógica colectiva. Nuestras observaciones han sugerido, sin embargo, otra cosa completamente diferente: el equipo —institución anterior al régimen soviético y que ha perdurado en Rusia hasta nuestros días— era un elemento necesario del mecanismo económico. Participaba en él tan esencialmente que el estudio en profundidad de esos colectivos de trabajadores revelará el funcionamiento efectivo del conjunto del sistema.

IV

La institución soviética no constituía una realización particular del modelo universal de la planificación, modelo del que no merece la pena precisar sus características salvo en oposición a su modelo supuestamente antagónico: el del mercado (tan inaprensible, por otra parte, como el anterior). El organismo del Plan era una administración que, en un acto único, debía decidir simultáneamente las producciones efectivas, las cantidades de trabajo, las inversiones, así como establecer los precios que —a partir de índices, proporciones y escalas empíricas— armonizarían dichas resoluciones. La unicidad de este programa, que se apoyaba sobre estándares previos, debía asegurar su equilibrio de conjunto, empezando por la equivalencia de los ingresos distribuidos con respecto al valor creado. Las constataciones que evalúan el

esfuerzo humano ligado a cada mercancía servían, al mismo tiempo, para calcular el uso óptimo de los recursos del país y para estimar la remuneración de cada trabajador, remuneración declarada, por ello, socialmente justa. Se trata de la misma norma utilizada de un extremo al otro del sistema, adaptada, modificada y registrada en el taller y después retomada en numerosos colectivos encajados unos con otros, regiones, ministerios, secciones del plan... En el seno de una construcción de estas características, el asalariado particular tiene por empleador al conjunto de los asalariados, contra los que se defiende en el equipo y con los que colabora en las esferas superiores de la burocracia.

Este juego de tensiones complejas —del que el trabajador toma parte en el colectivo del taller o a través de él— distingue a esta institución de sus homólogas artesanales. No obstante, la «brigada» soviética prolonga, en muchos aspectos, el equipo de los primeros tiempos de la industrialización que transmitía al obrero saberes y éticas profesionales. La división del trabajo se decidía entonces de tal modo que los diferentes puestos fueran, al mismo tiempo, las etapas de una progresión regulada que conducía al aprendiz hasta la última posición de obrero-maestro. En los inicios de la era soviética, cuando se multiplicaban las empresas sin poseer éstas todos los medios, el colectivo de trabajadores tuvo lógicamente que hacerse cargo de estos roles: organizador del trabajo allí donde el nuevo régimen no disponía de técnicos ni de doctrinas para dicha tarea, inventor de métodos a falta de ingenieros, transmisor de los saberes cuando no había instructores. La incorporación de las empresas en la administración del Plan abrió el equipo y cambió sus referencias, preservando, a cambio, al menos aparentemente, muchas de sus funciones, así, por ejemplo, el propio ingeniero se supone sometido a la prueba de la práctica y del grupo.

La acción de la norma por la que se cumple dicha incorporación no es igual a la que se produjo en Occidente, donde se acompañó de una profunda fragmentación de las tareas e impuso una organización rigurosa de los gestos, su secuencia y combinación. En la empresa soviética la observación y cálculo de los tiempos introduce al equipo en el organismo de planificación, del que se convierte en un engranaje fundamental. En los grupos de empresa se encuentran y se reconcilian realmente las diferentes determinaciones de la producción. Es en ese lugar donde se fija la asignación del trabajador a una tarea, al mismo

tiempo que se determina esa tarea para el trabajador. Es ahí donde, en última instancia, se verifican los estándares administrativos, aunque éstos corren también el riesgo de ser falsificados. El asalariado, si no los respeta, no puede ser desalojado de su función, no imponiéndosele ni plazos imperativos, ni métodos de actividad precisos. No obstante, esta autonomía relativa se encuentra limitada y corregida por el equipo que, a su vez, sufre la presión de la empresa, la cual rinde cuentas a su ministerio, y así sucesivamente. Este mecanismo de control mutuo —que, evidentemente, engendra suspicacias y connivencias— resulta a menudo ficticio y, en determinadas situaciones, no culmina más que movilizando la fuerza última del Estado. A lo largo de toda la historia soviética ha sido objeto de profundas reformas que trataban de reactivarlo modificando la fuerza respectiva de las múltiples instituciones implicadas en sus diferentes niveles.

No obstante, en todos los periodos, la coherencia de conjunto no se mantenía más que de manera aproximada y por medio de transferencias y asimilaciones clandestinas. La práctica ha demostrado, a lo largo de toda esta historia, que el trabajo seguía siendo objeto de un intercambio por el cual los asalariados negociaban individualmente el precio de sus servicios. Los sucesivos planes han sido todos desvirtuados por los pluses salariales que fue necesario conceder sobre el valor de las mercancías, desigualdad ésta que se traducía en la formación de listas de espera. Este excedente de ingresos resultaba menos disolvente cuando era puesto a disposición de las empresas y municipalidades, que tomaban, generalmente, a su cargo gran cantidad de servicios para los trabajadores: viviendas, economatos, clínicas, centros de vacaciones... Así, se reactivaban fórmulas antiguas de patronato —instauradas a comienzos de la industrialización— cuando la fundación de una fábrica no era posible más que si se ofrecía a alojar y cuidar a sus futuros empleados (que había que sacar de sus pueblos).² En la administración soviética, tales instituciones delegaban en las autoridades locales la producción de muchos bienes salariales, permitiendo así incrementar ciertas remuneraciones sin revisar formalmente las proporciones globales. De este modo, los desequilibrios amenazaban en

² Estas instituciones han perdurado hasta hoy en Rusia (Cf. LÉFÈVRE, 2003). Algunos autores atribuyen a esta permanencia algunos de los rasgos del empleo en Rusia: la moderación del desempleo, los retrasos en el pago de salarios, etc. Se puede ver una discusión y una bibliografía al respecto en R.I. Kapeliouchnikov (2001).

todo momento con desencadenarse y agravarse. Los asalariados, a través de sus organismos, se esforzaban de múltiples maneras por modificar en beneficio propio las tasas de inversión fijadas centralmente o, al menos, aumentar la parte de los ingresos que le iba a ser devuelta a través de la empresa.

Un sistema de trabajo como éste que suscita la lucha de todos contra todos, sólo puede funcionar en la medida en que los múltiples conflictos sean obligados a resolverse en un acuerdo que no puede abandonarse a la discrecionalidad de los agentes. Por otra parte, el plan registra de antemano los términos de dicho acuerdo: no se requiere más que confirmarlo o modificarlo. Según la ideología difundida por el Estado comunista, la primera convención es la que hace participar al asalariado en el desarrollo general que organiza la administración y que impulsa el Partido. Evidentemente, una convención semejante se concibe como obligatoria para todos los ciudadanos. El Partido es considerado simultáneamente como el artífice y el resultado.

V

El Partido constituye, por definición, la organización del conjunto de los trabajadores y se encuentra, así, a ambos lados de cada antagonismo, lo cual le permite imponer su conclusión. El conjunto heterogéneo de coacciones, disposiciones, reglas e intercambios al que se hace referencia bajo el nombre de trabajo —esa realidad sintética— se reconstruye y se vuelve visible en su seno, dominando al trabajador, que no capta jamás de él más que un aspecto. El trabajo ya no es una obligación, una pérdida, una alienación, ni tampoco, siquiera, una objetivación de la persona. Por la gracia del Partido, el trabajo se efectúa, en lo sucesivo, bajo la forma de un contrato por el cual el esfuerzo creador aportado al colectivo da lugar a una retribución y derechos equivalentes. La justicia de este intercambio —o, más bien, de esta participación— en que se ha convertido el salariado, liberado definitivamente del yugo capitalista, es verificada y garantizada por el Partido y, si fuera necesario, por la violencia. La función eminentemente reconocida del trabajador le genera obligaciones y responsabilidades proporcionales. La torpeza en el empleo puede considerarse como una insuficiencia ideológica, el fallo evoca el sabotaje, el error es traición. Como no podemos expulsar al trabajador de su puesto sería necesario excluirlo de la comunidad misma.

Que este montaje estatalista se haya puesto bajo el patronazgo de Marx resulta una paradoja desconcertante, cuando tanto su práctica como su retórica evocan, más bien, a las de su adversario Proudhon. En efecto, es Proudhon quien celebra el trabajo como la actividad simultáneamente constitutiva del individuo y de lo social, actividad en la que se corresponden, uno a uno, saberes y esfuerzos del obrero, jerarquías del taller y necesidades de la comunidad. «Organizad la asociación y, en el mismo movimiento, todo taller se convertirá en escuela, todo trabajador en maestro, todo estudiante en aprendiz». El trabajo es «la razón en acto» y, como tal, detrás de la ficción política, representa la organización soberana de lo colectivo a la que el propio trabajador debe conformarse. En la sociedad restaurada —de regreso «a la sinceridad de su naturaleza»— el trabajo se afirmará como objeto de un contrato social más auténtico que el de Rousseau y soporte de una nueva ciudadanía en la que «la medida del derecho de cada uno» vendrá determinada «por la importancia de su aportación». Según la «ley de la reciprocidad», la remuneración se convertirá en justa en tanto equivalente a su producto, es decir, al servicio aportado a la colectividad. A falta, claro está, de que ese servicio sea, él mismo, correctamente estimado: lo que se producirá, según Proudhon, en una sociedad reunificada en donde utilidad y coste de producción se expresarán rigurosamente el uno por el otro... Este «valor constituido», del que no sabemos si lo es por naturaleza o como resultado de una convención, ¿no es precisamente lo que trata de aprehender también la planificación soviética?

Estas analogías no se producen por azar. Proudhon no imagina que el trabajo que quería defender contra «el reino del oro» haya nacido en las relaciones capitalistas y conserve su impronta. Las proporciones, los índices y las jerarquías constituyen desde su punto de vista una realidad natural que el capital —o, más bien, la economía monetaria— desnaturalizan, residiendo la solución en la recomposición. Tampoco propone, en definitiva, nada más que un salariado consensuado y armonizado que los asalariados reunidos se impondrían a sí mismos. Si lo observamos con detenimiento este modelo contiene lo básico de cuanto ha podido producir la experiencia soviética. La historia parece así confirmar lo que los críticos de Proudhon habían formulado desde hace mucho tiempo, a saber: que el salariado no puede abolirse por decreto y que el trabajo fetichizado continúa oprimiendo al trabajador, tanto si es puesto en funcionamiento por el Estado, como si toma la forma del Capital.

VI

¿Cómo caracterizar entonces ese régimen soviético que, independientemente de lo que se diga, ha desarrollado la nación rusa desafiando la hostilidad del resto del mundo, y al que no le faltaron, por otra parte, crisis, conflictos y desequilibrios? La oposición artificial del principio de mercado al de la planificación no permite, en modo alguno, descifrar esta historia. A fin de cuentas, la violencia fundamental del sistema comunista parece remontarse, claramente, a la misma fuente que en Occidente: la puesta a trabajar a cambio de un salario de la mayoría de la población (si bien ésta se desarrolló y repartió, sin duda, de manera diferente). ¿Se trata entonces de una forma estatalizada de capitalismo (la que los analistas de la izquierda alemana asimilaban ya al fascismo desde la primera posguerra)? De ser así, nos veríamos tentados a creer que la incapacidad del poder soviético —patente en varias ocasiones— para integrarse con otros países sería de igual naturaleza. Sin embargo, la noción de capitalismo de Estado permanece aún como un enigma. El poder en la Unión Soviética reposaba, en definitiva, sobre un acuerdo (sin duda, forzado), un «consenso organizado» —como decía ZASLAVSKY (1982)— y no sobre poderes económicos privados, independientes de lo político, como en el resto de países. Es algo que, por otra parte, la desaparición del régimen comunista ha venido a confirmar al realizarse sin conflictos, por medio de una simple decisión del propio gobierno.

La tentativa de desarrollar un país empleando el poder del Estado rompía con el movimiento del capitalismo, inclinado, por definición, a desbordar las fronteras. El régimen soviético se dotaba de los medios para invertir, para fundar empresas, deduciendo de las ventas un beneficio planificado. Pero dicho capital —si queremos llamarlo así— no generaba una clase de propietarios que dispusiese de él. Se repartía entre las diferentes ramas de la economía independientemente de su origen, según las decisiones de la burocracia y las presiones de múltiples grupos de asalariados, enfrentados entre sí.

¿Capitalismo nacional? ¿Socialismo de Estado? Habría que analizarlo con mayor profundidad y sin perderse en juegos de palabras. Además, ¿sabemos a partir de qué límites un capitalismo recompuesto y monstruoso puede convertirse en un socialismo embrionario? ¿Y si la crisis del salariado y las necesidades de emancipación de los sometidos

por él condujesen a la supresión forzosa de esta organización productiva, o a la disolución progresiva de sus componentes? Nos encontramos, a este respecto, limitados a hipótesis de las que —tras todas las experiencias realizadas a lo largo del siglo XX— sólo cabe esperar que resulten hoy menos arriesgadas que las formuladas anteriormente.

¿Qué es a fin de cuentas el capitalismo? ¿Se trata de un régimen de empresa donde los representantes del capital dirigen la producción, negando el derecho de los trabajadores a decidir sobre sus operaciones y, en consecuencia, sobre el sentido mismo de su trabajo? De ser así, la única salida posible del sistema sería la autogestión, por medio de la cual el colectivo retoma el control de su actividad concreta. Esta solución ha sido tan fácilmente concebible que, tal y como se ha señalado a menudo, todas las revoluciones han tratado de potenciar mecanismos de este tipo. Pero, ¿no estamos en realidad ante una medida conservadora adoptada por los asalariados para preservar su empleo, más que ante una verdadera reivindicación del poder? En el transcurso de las revoluciones rusas de 1905 y 1917 las asambleas de consejos obreros, los *soviets*, habían desempeñado el papel de un parlamento obrero. Estos *soviets*, como generalmente se ha sostenido, ¿han desaparecido únicamente por la represión del poder comunista? ¿O por la incapacidad que demostraron para hacer frente a los problemas nacionales de entonces? No resulta imposible formular una hipótesis aún más pesimista: los consejos de empresa, precisamente en tanto que centrados en un segmento del dispositivo de producción, ¿no preparaban la participación conflictiva de los asalariados en una autoridad que expresaría la diversidad de los establecimientos, reservándose la mediación entre sus intereses divergentes? Dicho de otra forma, ¿acaso no se trataba de una institución que ya reclamaba la regulación burocrática que la englobaría más tarde (en la que, por otra parte, se mantuvo a lo largo de todo el periodo soviético en estado de fósil administrativo)?

Muchas otras definiciones del capitalismo son concebibles, pero ninguna captaría, por sí misma, cuáles de los diversos mecanismos del régimen actual corren el riesgo de alterarse hasta el punto de transformar dicho régimen en otro. Todo el mundo admitirá, por ejemplo, que el fin del artesanado separó al trabajador de su trabajo; trabajo que, desde entonces, se ha visto cada vez más concebido, regulado, perfeccionado y aprehendido fuera del taller. ¿Significa esto que habremos cambiado

de sistema el día en que esa escisión sea corregida? Al contrario, ¿no podemos suponer que la evolución secular que ha concedido la hegemonía de la producción al capital y a la burocracia va a continuarse hasta el momento en que dicho dominio, en vez de devolverse al obrero, sea ejercido por la colectividad entera? En lugar de buscar una caracterización del capitalismo válida para todos los objetivos, sería preferible, sin duda, analizar los circuitos por los que las relaciones capitalistas se confirman, se reproducen y, también, se deforman. Sería necesario comenzar entonces por un empresario que, a partir de un crédito inicial, decide instaurar un dispositivo particular de producción, siempre y cuando los precios respectivos de salarios, recursos y productos le permitan esperar, al menos, la amortización de su deuda e, incluso, un incremento de sus activos. Procediendo de esta manera, pone en circulación, por un lado, bienes y, por el otro, distribuye liquideces potencialmente iguales al valor de esos bienes, con la condición de que el resto de circuitos de producción los validen por medio del intercambio. Este empresario, en efecto, es forzosamente miembro de un colectivo de empresarios y encuentra su lugar en un movimiento de conjunto donde los capitales —deslizándose de una a otra rama según la intensidad de las transacciones— coordinan los diversos proyectos, igualan índices y tasas, e imponen, en definitiva, los equilibrios fundamentales.

En el discurrir de este circuito, las instituciones del trabajo se encuentran utilizadas, activadas y rectificadas, al tiempo que el ámbito monetario se aproxima al movimiento real de las mercancías. El acto del empresario agrupa así todas las determinaciones y asegura la coherencia primordial del campo económico. Es por ello que el Estado no colabora más que colateralmente en esta organización que no puede regentar. Todo lo más proporciona algunos instrumentos y —tanto por el juego de la moneda como por la mutualización de servicios salariales y la formación— facilita sus equilibrios móviles. Sin embargo, esta sociedad de capitales concentra una población de proveedores, asalariados y consumidores que desborda todas las fronteras y sobrepasa, de largo, al grupo de ciudadanos reunidos en una nación. Esta comunidad de empresas está regida por procesos específicos que las administraciones pueden imitar, pero no reemplazar (aún cuando requiera de garantías y solidaridades estrechamente controladas por el Estado). Este movimiento de conjunto —en el transcurso del cual el trabajador ve fijado su salario, el producto recibe un precio en

proporción al trabajo que exige y el capital un beneficio— es el mismo movimiento que la planificación soviética se esforzaba en repetir. Ésta también era centralizada y única como lo que llamamos mercado, del cual no constituía más que un doble, un esquema o una simulación.

VII

Así pues, ¿no podríamos pretender escapar de la subordinación más que invirtiéndola y ejerciéndola a su vez? Una comunidad, ¿no puede sustraerse a las violencias del salariado más que abandonándose a las del Estado? Es necesario subrayar que un proyecto semejante no fue en absoluto el de los primeros bolcheviques. Éstos no pretendían otra cosa que reubicar a su país: sacarlo de la cola de Europa para situarlo en condiciones de participar en las transformaciones que se anunciaban en todo el continente. La industria alemana iba a integrar la inmensa agricultura rusa en su progreso, mientras que el socialismo —que reinaría en diferentes naciones asociadas— permitiría regular mejor tanto los intercambios desiguales de valor como los desplazamientos de población.

El modelo de desarrollo surgido en Rusia del fracaso de ese proyecto no puede ser completamente imitado hoy, en una época donde las naciones se enfrentan entre sí por mejorar el lugar que les reserva la mundialización. La integración del planeta (parcial y belicosa sin duda) es ya de tal magnitud que las asociaciones locales de Estados (incluso a escala continental) funcionan como transgresiones de esa unidad, al tiempo que constituyen, no obstante, etapas de la misma. Así, Europa, por los aliados e interlocutores que ha escogido, resulta un agente perturbador en otras regiones del mundo y crea, en torno a ella, un cinturón de rivalidades y de guerras.

Esta integración es orgánica y por ello, sin duda, irreversible. No se lleva a cabo agregando instituciones análogas, administraciones, empresas o jurisdicciones, sino alterando su forma tradicional, distendiéndolas, reagrupándolas, descomponiéndolas. Los instrumentos de una política económica autónoma, aún siendo impedidos por ciertos países, no por ello han perdido su eficacia. Los antiguos Estados pierden su contenido, mientras que el trabajo, por su parte, ya no les sirve de asidero. Los diferentes agentes que encontrábamos en el transcurso del circuito de producción primordial resultan, en lo sucesivo, generalmente

irreconocibles. Muchos empresarios no son más que entidades burocráticas, ligas regionales o asociaciones de empresas, es decir, mandatarios de intereses a los que no se les supone conformándose a las reglas y ritmos del capital. En las sincronías de los diversos mercados se encuentran —sin eliminarse— proyectos, de hecho, inconmensurables, con alcances y direcciones dispares, que no se disputan más que los medios para continuarse. Estos mercados, por otra parte, no se coordinan directamente entre sí ya que financiaciones, empresarios, educadores, asalariados y consumidores, no son roles sucesivos o complementarios detentados por los mismos ciudadanos y regulados en una misma nación, sino funciones que se ajustan de modo transitorio de un extremo al otro del planeta.

En cuanto a las regularidades tradicionales, las proporciones, las categorías del trabajo, éstas se deshacen ante nuestros ojos. El puesto ya no reclama una cualificación apropiada, experiencia y responsabilidad, mientras que estatus e ingresos no se corresponden rigurosamente en el seno de una escala homogénea. Los saberes de la producción, las técnicas de dirección e, incluso, los lenguajes que los animan, se convierten cada vez en más universales. Actualmente educamos sin saber ya para qué función, producimos interconectando redes de energía, información y transporte. Un nuevo proyecto buscará, sin duda, valorizar sus propios recursos, pero utilizando lo mejor posible el enorme capital ya acumulado, es decir, las inmensas instalaciones que, a lo largo de siglos, han realizado múltiples agentes. Ese proyecto se realizará cada vez menos transformando los aparatos y cada vez más modificando los programas que los ponen en funcionamiento, al tiempo que ya no exigirá forzosamente el desplazamiento o reconversión de los asalariados. Ha llegado el tiempo en que es posible controlar la producción social sin oprimir al trabajador.

Tampoco es necesario ni, por otra parte, fácilmente practicable, prever y calcular, a propósito de cada decisión colectiva, la cantidad de trabajo que va a movilizar, su cualidad o su localización, infiriendo de ello técnicas, estatus y costes. Si tratásemos de someter la producción social a un diseño consciente deberíamos imaginar no un plan, sino múltiples programas que tomen a su cargo: unos, las diversas exigencias sociales; otros, las necesidades de los trabajadores. A los primeros les corresponde establecer el uso del trabajo, a los

segundos fijar directamente su forma, que ya no sería un dato, sino un asunto sometido a la elección colectiva. Entre ellos serán necesarios ajustes experimentales que darán lugar a nuevas iniciativas.

Llevada hasta el final, una disociación de estas características permitiría, posiblemente, concebir una organización social que —fijando independientemente las diferentes dimensiones del acto productivo— controlase los efectos de dicho acto sin prescribirlo o prohibirlo autoritariamente. Las tentativas por instaurar planes sectoriales esbozadas en los primeros tiempos de la revolución rusa (y rápidamente abandonadas por culpa de la escasez de recursos y la urgencia por atenuar las penurias), ¿habrían conducido a soluciones de este tipo? Sea como sea, es necesario explorar de nuevo estas perspectivas, ya que la separación secular de trabajo y trabajador, siempre contradictoria y nunca acabada, produce hoy configuraciones cada vez más incontrolables.

Instancias inconexas —una corporación, una región, Europa o, incluso, una agencia internacional— deciden indirectamente la cantidad de empleos, las formas de trabajo, las tarifas y saberes, como condiciones de sus objetivos económicos. Se les superponen convenciones y decretos de orígenes diversos que fijan a los asalariados los tipos de contrato, seguros, representación y recursos. Estas determinaciones y jurisdicciones no buscan entre sí más coherencia que la que les da su objetivo común: subordinar el uso de la fuerza de trabajo universal al incremento de una producción rentable. Pero este conjunto se ha vuelto indecifrible para los poderes políticos, sean cuales sean éstos. Los modos de reglamentación y las normas se entrecruzan incontrolables, mantenidos por instituciones inéditas y extendiendo su hegemonía caótica al conjunto del mundo. Es cierto que, en este mismo periodo, regiones y pueblos hasta el presente dominados tratan, a la inversa, de constituir Estados modernizadores y retoman, con esa intención, métodos y coacciones que recuerdan lejanamente a las de los soviéticos. La contradicción entre estas dos tendencias ya nos ha hecho vivir conflictos inéditos cuya intensidad va, evidentemente, a incrementarse.

Como bien sabemos, la desaparición de la Unión Soviética fue también la desaparición de la utopía según la cual la emancipación de los trabajadores se realizaría en cuanto esas instituciones expropiadoras (la empresa, el Estado, el salariado, el capital) fueran sometidas.

Hoy por hoy, no podemos ya esperar que la internacional de los pueblos decrete alegremente la alianza pacífica de sus Estados en el momento mismo de sus conquistas. Tenemos, no obstante, muchas razones para creer que la necesaria unidad del planeta se realizará por medio de una violencia de la que aún no hemos experimentado todas sus formas.

Bibliografía

AMARILLO, H. (1995), *Externalisation et politiques de gestion de la main-d'œuvre des grandes entreprises industrielles dans la Russie en transition. L'exemple de trois combinats dans la région de Krasnodar*, LEST, Aix en Provence.

ANDREFF, V. (1993), *La crise des économies socialistes: la rupture d'un système*, Presses Universitaires de Grenoble, Grenoble.

BOYER, R. (1993), *La place du système productif dans le passage au marché en Russie*, Cepremap, Paris.

BUCARELLI, F. (1979a), «L'organizzazioni scientifica del lavoro nello stabilimento automobilistico del Volga», *Sociologia del Lavoro*, núm. 5-6.

_____ (1979b), *L'organizzazione scientifica del lavoro in URSS*, Franco Angeli Editore, Milán.

BURAWOY, M. Y KROTOV, P. (1992), «The soviet transition from socialism to capitalism: worker control and economic bargaining in wood industry», *American Sociological Review*, vol. 57, núm. 1.

BURAWOY, M. Y HENTLEY, K. (1992), «Between Perestroika and privatisation: divided strategies and political crisis in a soviet enterprise», *Soviet Studies*, vol. 44, núm. 3.

CHAUVIER, J-M. (1988), *URSS: une société en mouvement*, Éditions De l'Aube, Paris.

CHIAROMONTE, F. (1979), «Organizzazione del lavoro e sistema delle imprese in URSS e nella Republica popular cinese», *Sociologia del lavoro*, núm. 5-6.

COURTOIS, S. ET ALI (1997), *Le Livre Noir du communisme. Crimes, terreurs, repression*, Robert Laffont, Paris.

- DAUPHIN-MEUNIER, A. (1941), *Produire pour l'homme*, Plon, París .
- DUBOIS P. Y GIANNINI, M. (1985), «Le travail ouvrier en groupe dans les entreprises industrielles de l'Est et de l'Ouest», *Revue française des affaires sociales*, abril-junio.
- FRIEDMANN, G. (1938), *De la Sainte Russie à l'URSS*, Gallimard, París.
- GLOBOKAR, T. Y KAHN, M. (1982), «Vers une problématique de l'emploi à l'Est?», *Le Courrier des pays de l'Est*, núm. 258.
- GRANICK, D. (1987), *Job rights in the Soviet Union: their consequences*, Cambridge University Press, Cambridge.
- HAUG, F. (1990), «Lohnarbeiter als Eigentümer» en *Die Zukunft des D.d.r.-Wirtschaft*, Rororo, Rowolt Taschenbuch Verlag, Hamburgo.
- HINDUS, M. (1988) [edición original de 1931], *Red bread: Collectivization in a Russian Village*, Indiana University Press, Bloomington e Indianapolis.
- HUGHES, E. (1994), «Bastard Institutions» en *On Work, Race and the Sociological Imagination*, The University of Chicago Press, Chicago, pp. 192-199.
- KAPELIOUCHNIKOV, R. I. (2001), *Rossiiskii rynok trouda*, GUVSHE, Moscú.
- KOSAKOW, S. (1974), «The Nature, Industrial Experience and Economic Results of Shchekino's Incentive Scheme in Soviet Industry», *Southern Economic Journal*, vol. 41, núm. 1, pp. 134-140.
- KUZMIN, S.A. (1993), *Rynotchnaia ekonomika i trud*, Naouka, Moscú.
- LÉFÈVRE, C. (2003), *Système de protection sociale et entreprises en Russie*, Tesis de Tercer Ciclo, EHESS, París.
- LEW, R. (1989), «Le socialisme chinois: Etat, bureaucratie et réforme» en *Une dernière chance à l'Est?*, L'Harmattan, París.
- LEWIN, M. (1987), *La formation de la société soviétique*, París.
- LINHART, R. (1976), *Lénine, les paysans*, Taylor, Seuil, París.
- MARX, K. (1881), «Lettre à Véra Zassoulitch» en *Oeuvres, II*, La Pleiade, París.
- MINK G. Y SZUREK, J.-C. [dir.] (1996), *Cultures et acteurs politiques dans la dynamique des sociétés postcommunistes*, IRESCO, París.
- MORIN, E. (1983): *De la nature de l'URSS*, Fayard, París.
- MOSSÉ, R. (1936), *L'Union soviétique au carrefour*, Sagittaire, París.
- MÜLLER, B. (1993), «Pouvoir et discipline, du monde du plan a celui du marché», *Cahiers internationaux de sociologie*, vol. XCV.

NAVILLE, P. (1957), *Le Nouveau Léviathan, tome I. De l'aliénation à la jouissance. Genèse de la sociologie du travail chez Marx et Engels*, Marcel Rivière, Paris (reeditado en 1967 en Anthropos).

_____ (1970a), *Le Nouveau Léviathan, tome II. Le salaire socialiste I. Les rapports de production*, Anthropos, Paris.

_____ (1970b), *Le Nouveau Léviathan, tome III. Le salaire socialiste II. Sur la histoire moderne des théories de la valeur et de la plus-value*, Anthropos, Paris.

_____ (1972), *Le Nouveau Léviathan, tome V. La bureaucratie et la révolution*, Anthropos, Paris.

_____ (1974), *Le Nouveau Léviathan, tome IV. Les échanges socialistes*, Anthropos, Paris.

_____ (1977), *Le Nouveau Léviathan, tome VI. La guerre de tous contre tous*, Éditions Galilée, Paris.

_____ (1981), *Sociologie d'aujourd'hui: nouveaux temps, nouveaux problèmes*, PUF, Paris.

_____ (1982), *Sociologie et logique. Esquisse d'une théorie des relations*, PUF, Paris.

_____ (1987), *Mémoires imparfaites. Le temps des guerres*, La Découverte, Paris.

_____ (1992), *Gorbatchev et la réforme de l'URSS*, Éditions de la Pensée Universelle, Paris.

PIERREFEU, J. DE (1923), *Plutarque a menti*, Grasset, Paris.

PRÉOBRAJENSKI, E. (1966), *De la NEP au socialisme*, CNRS, Paris.

ROLLE, P. (1992), «De l'URSS a la Russie travailleuse», *Travail*, núm. 27, invierno.

_____ (1995), «La même crise, de l'Est à l'Ouest?», *L'Homme et la Société*, núm. 115.

RUTLAND, P. (1984), «The Shchekino Method and the Struggle to Raise Labour Productivity in Soviet Industry», *Soviet Studies*, vol. 36, núm. 3, pp. 345-365.

SABEL, C. Y STARK, D. (1982), «Planning, politics and shop-floor power: hidden forms of bargaining in Soviet-imposed state socialist societies», *Politics and Society*, vol. 11, núm. 4.

SAPIR, J. (1996): *Le chaos russe: désordres économiques, conflits politiques, décomposition militaire*, La Découverte, Paris.

SKRIPOV, V. P.y BALACHOV, N. (1991), «Le sociologue d'usine», *Sotsiologičeskii slovar* (Dictionnaire sociologique), Minsk.

STARK, D. (1986), «Rethinking internal labor markets: new insights from a comparative perspective», *American Sociological Review*, vol. 51, agosto.

YVON, [seudónimo de ROBERT GUIHENEUF] (1938), *L'URSS telle qu'elle est*, Gallimard, París.

ZASLAVSKY, V. (1981), *Il consenso organizzato*, Il Mulino, Bolonia.

_____ (1982), *The Neo-Stalinist State: Class, Ethnicity and Consensus*, M.E. Sharpe, Nueva York.

bifurcaciones

traficantes de sueños