

Resolución de disputas en la frontera del Este: algunas preguntas para los misioneros modernos

Richard E. Rubenstein

Ha comenzado una Fiebre del Oro en el Danubio, pero es más que el lucro lo que atrae a las legiones de diplomáticos y profesores occidentales, abogados y periodistas, consejeros económicos, consultores políticos, proselitistas religiosos y, por supuesto, resolutores de disputas a las antiguas naciones comunistas. Más poderoso que el deseo de riqueza o de reputación es la tentación por 'hacer el bien'.

Como los predicadores cargados de Biblias o los abogados que citaban a Blackstone en el Viejo Oeste, los especialistas americanos en negociación, mediación y en las técnicas de resolución de disputa alternativa recorren el camino de Praga a Tashkent con copias de *Getting To YES*¹ apretadas firmemente en sus maletines junto al último Boletín de Consejos del Departamento de Estado sobre las condiciones políticas del Nuevo Este.

La lista parcial de actividades de estos especialistas incluye: aconsejar a los funcionarios de los gobiernos sobre cómo gestionar los conflictos entre los diferentes grupos de intereses; formar a los hombres y mujeres de negocios en el arte de la negociación comercial; enseñar a los empresarios y líderes laborales las técnicas de negociaciones colectivas; diseñar estrategias de planificación medioambiental, y establecer comisiones para solucionar las hostilidades entre los grupos étnicos. En algunos casos, por supuesto, sus contribuciones trascienden la mera formación sobre 'habilidades en procesos'. Según apunta el *San Francisco Examiner*, la organización americana Partners for Democratic Change (Socios para el Cambio Democrático), durante el pasado otoño fue determinante para que fuera aprobada una ley, el hecho de establecer la negociación y mediación como requisito previo para toda huelga en Polonia².

El negocio puede no ser boyante en casa, pero en las naciones que luchan por ajustarse al Orden del Nuevo Mundo, crece la demanda de servicios de resolución de disputas. A lo largo y ancho del mundo excomunista, los encargados de tomar las decisiones, durante tanto tiempo privados de experiencia democrática, buscan el consejo americano sobre cómo gobernar eficientemente, o al menos consensualmente, tal como creemos que lo hacemos en Occidente.

¿Qué puede resultar más obviamente útil, y menos controvertido, que enseñar a estas nuevas generaciones de líderes políticos y económicos aquello que nosotros hemos aprendido sobre cómo resolver nuestras diferencias de un modo pacífico? Como apuntó un experto americano que conozco, al preguntársele si su clientela rusa estaba interesada en estudiar teoría del conflicto: "¿teoría del conflicto? ¡Demonios, lo que ellos necesitan aprender es cómo poder hacer una *reunión* de un modo decente!"

Escuela de democracia

Bajo la rúbrica genérica de 'formación en democracia', los resolutores de disputas más ambiciosos educan a sus clientes en las virtudes de cómo hacer normas negociadas, planificar un mediambiente colaborativo, conciliación y mediación al estilo americano, y

procesos legislativos. Éstas pueden ser habilidades útiles, pero uno se pregunta por qué las enseñanzas dirigidas a los funcionarios públicos sobre cómo negociar deberían considerarse como 'formación en *democracia*'. Toda clase de regímenes, desde la Italia de Mussolini hasta el actual gobierno de Irán han utilizado técnicas de negociación sofisticadas y de creación de consensos, a la vez que el terror de estado, para gestionar el conflicto en sus dominios³.

Una respuesta a esta pregunta, por supuesto, es que esas habilidades serán útiles para cualquier *régimen* que no esté basado completamente en el terror, lo que incluye a los estados democráticos. Pero lo que les une con la democracia ahora, según entienden muchos resolvedores de disputas, es la actual situación política que se da en el Este. Como el fundador de Socios para el Cambio Democrático, Ray Shonholtz, señaló, estos gobiernos están ahora en manos de 'auténticos demócratas' a los que se debe ayudar a 'dar a luz' a la vez, no sea que sean reemplazados por fuerzas no democráticas⁴.

Tom Colosi, de la Asociación de Arbitraje Americana, con más tosquedad, o quizá de forma más reveladora, explica en Arbitration Times que la misión de los resolvedores de conflictos consiste en ayudar a las nuevas democracias a 'estabilizar sus economías y mercados y por lo tanto sus gobiernos... de tal manera que los negocios americanos quieran hacer negocios aquí'⁵.

Es difícil poner en duda las buenas intenciones de aquellos que consideran que su misión es ayudar a equipar a los antiguos estados totalitarios para ser 'auténticas' democracias. Desafortunadamente, los buenos trabajos de naturaleza proselitista casi nunca se llevan a cabo en un vacío. Estos toman lugar concurrentemente con la restructuración de la sociedad de otros, la penetración de un antiguo sistema cerrado por poderes foráneos, e intentos de consolidar el poder político local fundado en la compatibilidad con esos nuevos maestros.

Sucede con frecuencia que esfuerzos por 'civilizar' a una nueva frontera moldeándola a imagen del pretendido orden político, más humano y avanzado, subvierte los intereses de las élites lo que conduce a la dominación, en vez de a la resolución del conflicto. Misioneros bien intencionados en el Este harían bien en considerar 'cómo se ganó el Oeste'. ¿Cuál fue el sentido, después de todo, para la enseñanza de las Escrituras a los nativos de América? ¿Qué relación tuvo la Sagrada Biblia o los *Comentarios* de Blackstone con la riña salvaje por riqueza y poder que se dio al mismo tiempo y en el mismo territorio virgen? ¿Qué papel juega 'la formación en democracia' en la ayuda a los intereses de poderes foráneos a adquirir las bienes, controlar los recursos naturales, y dominar los mercados de las tierras americanas subdesarrolladas?

Pocos parecen dispuestos a contestar una pregunta más general: ¿esta variedad de actividades de enseñanza, formación, consejos y proselitismo, dotan finalmente a los nativos para que puedan resolver sus propios problemas y determinar sus propios destinos? ¿O son parte de una empresa esencialmente imperialista que se propone *limitar* la disponibilidad de opciones de solución de problemas sólo a aquellos que se adaptan a los intereses de las élites foráneas y a sus colaboradores locales?

No es un secreto que las actividades de los resolvedores de disputas americanos en el antiguo bloque soviético son apoyadas de forma activa por el Departamento de Estado de los EE.UU, el Servicio Exterior, la Agencia de Información (USIA), y el Departamento de Trabajo, así como por agentes de política exterior estadounidense tales como la oficina de asuntos exteriores AFL-CIO (en algunos círculos conocida también como 'AFL-CIA') y la Fundación Nacional para la Democracia (National Endowment for Democracy). Se les puede perdonar a

los suspicaces extrajeros que se preguntan por qué el gobierno americano (que no se muestra muy partidario de la resolución de conflictos cuando atañe a sus propias disputas) se muestran de repente tan interesado en ayudarles a gestionar *sus* disputas internas.

La mayoría de los resolvedores de disputas negarían airadamente la acusación de que ellos están siendo utilizados. Sin duda, su interés por ayudar a fortalecer a sus clientes para que puedan fraguar sus propios futuros es auténtico, y algunas de sus actividades (por ejemplo, establecer centros de estudios de conflictos en las universidades del Este de Europa) parecen coherentes con dicho objetivo.

El problema, sin embargo, es que sólo algunos de esos misioneros parecen haber realizado un análisis independiente de los conflictos que ahora están agudizándose en la frontera del Este. Por contra, tienden a aceptar la visión prevalente que reduce a las partes en conflicto a dos: los demócratas de estilo occidental, y los de tendencia totalitarista. Esta asunción, reduce por otra parte los resultados posibles a dos opciones: se asume que o bien los demócratas colocarán a sus naciones en la senda del capitalismo y de la libertad, o se predice que serán suplantados por déspotas ultranacionalistas o estalinistas.

Dadas estas dos opciones, ¿quién no se mostraría dispuesto a ayudar a los que detentan el poder para que logren la estabilización de sus regímenes? Y, si el precio que esa gente debe pagar para lograr la libertad política es el precio extraído diariamente por nosotros (esto es, la dominación económica y cultural a través de la élite corporativa-burocrática), entonces, el argumento concluiría con la idea de que ésta es *su* elección, después de todo, y que ellos la han tomado libremente.

Sin embargo, el punto clave es que ellos *no* la han tomado o, para decirlo en otras palabras, las decisiones que se acuerdan o toman en las etapas tempranas en un periodo de rápido cambio social deben considerarse provisionales. Los primeros años de tal periodo son frecuentemente de una armoniosidad engañosa. Casi de forma unánime prevalece cuando la mayoría de los grupos se unen bajo un liderazgo relativamente moderado para oponerse a las residuos del viejo régimen.

Sin embargo, con el paso del tiempo y según van quedando problemas básicos sin resolver, esta luna de miel (o en frase acuñada por Crane Britton (1952: 135), el 'reinado de los moderados') da paso a una agria confrontación, y que se incrementa, entre los antiguos socios. Frecuentemente, los comprometidos inicialmente en el poder son desbancados por fuerzas de la derecha o de la izquierda, con resultado que lo que los observadores habían anteriormente definido como 'la Revolución', se torna ahora en el preludio de un cambio más avanzado y profundo, y por otra parte imprevisto.

No sorprende, por tanto, la fuerte oposición al Presidente Boris Yeltsin en Rusia y sus políticas de libre mercado, o leer en el *Washington Post* que en Polonia, la antigua sede de la moderación de *Solidarnosc*, que 'sólo uno de cada cuatro polacos entrevistados cree en la libre empresa, en la necesidad de la inversión extranjera, o en la privatización de las industrias estatales'.

Este 'drástico cambio en cuanto al previo sentimiento pro occidental'⁶ puede esperarse que ocurra en cualquier lugar, según los trabajadores y los granjeros descubran que la restauración del capitalismo implica un incremento radical en el desempleo, la pobreza, la desigualdad social, y el control extranjero sobre sus economías. 'Pensábamos que despujes

de 1989 seríamos como los EE.UU o, al menos, como Francia' me comentó un activista ruso recientemente, '¡pero ahora vemos que vamos a convertirnos en Perú!

La cuestión, por supuesto es por qué los resolutores de disputas americanos deberían considerar como una de sus tareas ayudar a los grupos en el poder a estabilizar sus regímenes para 'gestionar' esos conflictos que surgen. En efecto, no está claro que esos conflictos que ahora están desarrollándose en el antiguo imperio soviético son gestionables o que *deberían* gestionarse. Si a las partes en conflicto en el Este se las tiene que aconsejar sobre cómo encarar el conflicto social, yo argumentaría que las ideas y técnicas aplicables no son las de conciliación de disputas sino las de resolución de conflicto, lo que es un asunto bien diferente.

¿Acuerdo o resolución?

Frente a un trasfondo de creciente caos, miseria y descontento, están surgiendo nuevas formaciones políticas que proponen regímenes procapitalistas a lo largo del mundo ex-estalinista. Nadie conoce con certeza qué forma puede adquirir estas luchas y sus resultados, pero está claro que las partes en conflicto representa un enorme espectro que supera la sugerida dicotomía simplista de 'democracia/totalitarismo' que propuesta por los observadores occidentales. En efecto, algunos de los 'demócratas' están comenzando a exhibir tendencias autoritarias, mientras nuevos grupos arrojados por apoyo popular alcanzan un sinnúmero de estandartes que abarcan desde el comunismo religioso y 'nacionalismo comunismo' hasta el Poder Verde, pasando por 'socialismo escandinavo', autogestión de los trabajadores, y planificación del estado bajo control de los trabajadores.

Las fuentes de noticias de Occidente transmiten con frecuencia la impresión de que los únicos asuntos que actualmente agitan a la gente trabajadora en el Este son aquellos relacionados con etnicidad y nacionalidad. La importancia de estos asuntos es innegable, pero al enfocarse exclusivamente en ellos (rayando la monomanía peridística) se ignora tanto el desarrollo del debate sobre asuntos socioeconómicos y la enmarañada relación entre conflicto de clase y la lucha étnica⁷.

Hasta ahora, aturridos por la rapidez de los radicales cambios políticos y por los 'tratamientos de choque' prescritos desde el extranjero, los trabajadores del Este están comenzando a encontrar sus propias voces. Por supuesto, no hay razón para asumir, como hace Francis Fukuyama (1992), que los movimientos que se orientan a defenestrar o alterar radicalmente los gobiernos en el poder son históricamente retrógrados⁸. Aún así, nuestros trotamundos resolutores de conflictos parecen que generalmente han echo esta asunción; su énfasis en los procesos (por ejemplo, en formar a la actual cosecha de burócratas en 'habilidades para el proceso') enmascara un profundo prejuicio procapitalista. Como resultado de ello, más que actuar como terceras partes neutrales en los cada vez más turbulentos estados ex-estalinistas, han tomado partido en ellos, por otra parte en el lado vulnerable.

Si las 'Revoluciones de 1989' hubieran terminado, podría ahora existir un sistema de consenso legitimado (una estructura basada en el acuerdo sobre las normas y las instituciones) que la resolución de disputas podría ayudar a perfeccionar. Pero el conflicto continúa en el Este precisamente porque ningún nuevo contrato social ha reemplazado aún los tambaleantes ídolos del estalinismo. De hecho, es la *ausencia* de un sistema percibido como capaz de satisfacer las necesidades humanas básicas y los incesantes deseos sociales vitales lo que propulsa el proceso de cambio, generando nuevas luchas sociales que amenazan con desplazar a la cosecha actual de líderes pro-occidentales. Eso es por lo que parece, al menos

premature, que los resolutores de disputas americanos formen a estos mismos funcionarios para practicar las artes de la negociación y el compromiso, prácticas adecuadas para sistemas de consenso bien establecidos.

Esta posición (comprometedora, en todo el sentido de la palabra) nace directamente del hecho de que los especialistas en resolución de disputas no son necesariamente expertos en análisis y resolución del conflicto. Esta distinción, tan frecuentemente confusa en los Estados Unidos, es absolutamente crucial en el contexto de la Europa del Este y de las antiguas repúblicas soviéticas, por cuanto mientras los resolutores de disputas se entrenan para asistir a las partes opuestas para que concilien sus diferencias *dentro* de un marco generalmente aceptado de normas e instituciones políticas, morales y legal, los resolutores de conflictos se especializan en asistir a sus clientes a crear unos *nuevos* sistemas normativos y de estructuras de gobierno capaces de satisfacer necesidades básicas humanas e intereses sociales⁹.

Las disputas dentro de un sistema aceptado generalmente surgen por intereses a corto plazo, valores culturales y políticos parcialmente opuestas, deficientes prácticas de gestión, o malentendidos. Como resultado, puede llegarse a la conciliación utilizando procesos que hagan hincapié las virtudes racionales y legales, esto es, el respeto por las reglas, la negociación racional, el deseo de llegar al compromiso, la sensibilidad cultural, la claridad en la comunicación, y otras virtudes similares.

En efecto, la resolución de disputa en los Estados Unidos se asocia tanto a las disputas justiciables legales, que se conoce generalmente como 'resolución de disputa alternativa', es decir, una alternativa al pleito¹⁰. Sin embargo, los conflictos no consensuados se resisten a la conciliación por dichos métodos precisamente porque se llevan a cabo en el contexto donde el sistema ha colapsado y donde hay ausencia de un contrato social. Por esta razón, la resolución del *conflicto* no es una alternativa al pleito sino una alternativa a la guerra.

Las habilidades del resolutor de conflicto residen en asistir a partes severamente alienadas (grupos que representan a comunidades étnicas, clases sociales o naciones en rivalidad) a identificar sus necesidades básicas e intereses y a crear sistemas mutuamente aceptables capaces de satisfacerlas. Para ejercitar estas habilidades o entrenar a otros sobre cómo usarlas, los profesionales deben reconocer lo siguiente: primero, que las partes están efectivamente en 'estado de naturaleza', sin la dirección de un sistema legal y social legitimado; segundo, que es necesario un análisis serio para desenterrar las causas, dinámicas, y curso probable de su conflicto; y tercero, que la resolución del conflicto requerirá esfuerzos de colaboración para prever e implementar un nuevo contrato social.

Por estas razones, los procesos más útiles de resolución de conflicto no se centran tanto en la negociación y el regateo, sino en el análisis de necesidades de las partes, la previsión de nuevos sistemas, y la conjunción de 'costos' de las iniciativas de solución de conflicto¹¹. El hecho de que estos procesos se implementan con menos frecuencia que aquellos asociados a la conciliación de una disputa consensuada es obvio. Sin embargo, tienen mucha más relevancia en los conflictos profundamente arraigados como son los que ahora surgen en los estados ex-estalinistas.

No quiero decir con ello que la resolución de disputas no puede jugar un papel constructivo en las naciones del Este. Las disputas que involucran grupos de intereses confrontados más que clases sociales confrontados o grupos ideológicos radicalmente opuestos *son* susceptible de llegar a la conciliación por métodos de negociación o compromiso. Donde las disputas

basadas en intereses persistirán no importa qué nuevo sistema sociopolítico la gente elija adoptar, la resolución de disputa puede tomar lugar sin prejuzgar las formaciones políticas existentes.

Asumiendo que, por ejemplo, en la Nación X no habrá alternativa al uso de combustible fósiles durante un cierto periodo de tiempo, puede resultar útil, incluso ahora, formar a funcionarios del gobierno, representantes de la comunidad, y otros en habilidades para la resolución de disputas. Pero otro asunto totalmente diferente es afirmar que, puesto que 'mano de obra' y 'gerencia' siempre estarán en conflicto, a los trabajadores y a los administradores se les debe entrenar en cómo negociar sus disputas.

'Los grupos de interés' sólo pueden definirse *después* de que un periodo de lucha determine la forma del nuevo sistema consensual. Por ejemplo, antes de que el New Deal reorganizara y salvara el sistema capitalista americano, no estaba del todo claro si los trabajadores americanos emergerían como individuos no representados, como un grupo de interés reconocido y delimitado legalmente, o como una nueva clase predominante¹². Este es exactamente la clase de asunto que trabajadores y otros grupos sociales de las naciones del Este necesitan decidir por sí mismos, libres de la interferencia occidental.

Las habilidades de la resolución de conflicto

¿Qué tipo de habilidades son más útiles para los grupos de decisión sobre la forma y contenido de un nuevo contrato social? En principio, éstas son capacidades relevantes para *mobilización* política y social, más que algunos ajustes tras la movilización de los intereses confrontados. Las habilidades de movilización, que incluye el desarrollo ideológico, el fortalecimiento de la conciencia de grupo, y la organización de miembros del grupo para la acción colectiva se dirigen inicialmente preferentemente a hacer más agudo el conflicto que a gestionarlo o terminarlo.

En efecto, sin el tipo de lucha que permita definir las identidades de grupo, necesidades e intereses, los intentos por lograr resolución de conflicto serán prematuros. Imagine, por ejemplo, que *antes* de que los trabajadores americanos organizaran sindicatos laborales fiables o los negros americanos desarrollaran el movimiento por los derechos civiles, los resolutores de disputas hubieran intentado mediar entre 'mano de obra y gerencia' y en disputas 'raciales'. En el mejor de los casos, se habrían creados obstáculos a la auto organización de los grupos oprimidos.

Por lo tanto, tiene poco sentido tratar a las organizaciones de trabajadores rusas, digamos, como si las disputas pudieran manejarse por medio de servicios de mediación y conciliación adaptados del modelo americano¹³. Los trabajadores rusos no se han autodefinido aún como un 'grupo de interés' que requieran conciliación. Es sólo una clase social que jugará un papel aún indeterminado en la definición del nuevo sistema.

Supongan, por otro lado, que tras algunos meses o unos pocos años de lucha, emergen grupos que *han* definido sus identidades y objetivos sociopolíticos, descubierto sus capacidades para la acción colectiva, seleccionado líderes que les representen, y movilizado el apoyo de las masas. En ese punto, con el objeto de minimizar la violencia de las masas, los representantes de estos grupos podrían desear participar en un proceso de solución del problema analítico en el cual opciones constitucionales alternativas se exploran y evalúan sistemáticamente.

Aquí, la resolución del conflicto puede jugar un papel constructivo. Tres son los principios básicos en esta clase de práctica que merecen subrayarse. Primero, puesto que las partes en conflicto tienden inicialmente a enfocarse en los intereses inmediatos, tal y como ellos los entienden, se precisa un análisis colaborativo intensivo para identificar intereses insatisfechos a largo plazo así como aquellas necesidades de las que pueden no ser conscientes. En segundo lugar, no deben considerarse opciones de punto de partida que no orienten a la solución del problema; antes de que las partes puedan ponerse de acuerdo sobre qué es práctico, necesitan prever una gran variedad de sistemas alternativos. Tercero, contrariamente al principio hobbesiano de que cualquier contrato social es mejor que la ausencia de éste, el compromiso de acuerdo no es el objetivo principal.

A diferencia de la resolución de disputa, la cual, afianzada en algún consenso, está libre para presionar con fuerza con el objeto de lograr el acuerdo entre las partes, la resolución de conflicto busca la base de un nuevo consenso entre todas las opciones posibles, *sin* presionar a las partes a alcanzar un acuerdo.

Varios métodos para aplicar estos principios se han desarrollado y utilizado con buenos efectos en casos de largo y serio conflicto entre grupos hostiles, étnicos y nacionales¹⁴. Un método en particular (el interactivo, o taller de resolución de problema) puede resultar útil en casos de conflicto de clase cuando las partes necesitan prever y evaluar una amplia variedad de medidas sistémicas alternativas capaces de satisfacer sus intereses y necesidades a largo plazo¹⁵.

Sin lugar a dudas, en una situación política volátil protagonizada por movilización de masas, los talleres deberían tener que conectarse a un proceso político que permita a los grandes grupos participar *directamente* en las decisiones sobre sus propios futuros. Los resolvedores de conflicto podrían también ser de gran ayuda en la labor de asistir a las partes a determinar la naturaleza del proceso. Pero sea consciente de que aquí, como en la resolución de conflicto, generalmente no existe un 'modelo americano' que pueda ser utilizado por los facilitadores o recomendado a otros. Los americanos tienen tanto que aprender como cualquier otras personas en el mundo sobre la resolución de conflictos arraigados.

¿Qué papel jugar?

¿Qué actividades podrían entonces llevar a cabo los profesionales de la resolución de conflicto en los estados ex-estalinistas? Debemos empezar con dos en forma negativa. Primero, no es aconsejable servir como consultores de gestión para gobiernos, empresas, u otros intereses que busquen la estabilidad del 'reino de los moderados'. No sólo esta actividad puede ser quijotesca, sino que es la obvia parcialidad a los ojos de los grupos que ponen en tela de juicio el actual status quo, lo que amenaza con desacreditar todo la resolución de conflicto. Ya sucede, me temo, que en muchas repúblicas de la Europa del Este y de la antigua Unión Soviética, se identifica la resolución de conflicto con una actividad que persigue apuntalar regímenes procapitalistas y pro-occidentales en vez de ser un método para ayudar a las partes opuestas a crear sus propios sistemas legítimos.

Asimismo, los resolvedores de conflicto deberían evitar intervenir activamente como terceras partes hasta que sus análisis no hayan identificado a los principales grupos en lucha cuya participación será indispensable para la creación de un nuevo sistema de consenso. En la actualidad, cuando muchos de tales grupos no hacen más que comenzar a asegurar la base

de apoyo de las masas, la mayoría de las formas de intervención de las terceras partes parecen prematuras.

Por otro lado, es seguramente correcto afirmar, siguiendo a Burton (1990:230-258) y otros autores, que esperar hasta que el conflicto se ha radicalizado hasta producirse la violencia de las masas, puede convertir la resolución extremadamente difícil, sino imposible. Ello recalca hasta que punto la resolución de conflicto depende de una adecuada *teoría* sobre el conflicto. Sólo una poderosa teoría puede ir más allá de la superficie de los sucesos para lograr exponer las posibilidades de transformación latentes en la situación presente.

Dos son las excepciones que pueden considerarse en esta regla de autorepresión. En primer lugar, los resolvedores de conflicto puede ser de alguna utilidad a las partes en casos de conflictos entre grupos étnicos y nacionales bien identificados. Está generalmente claro, en estos casos, que el recurso a compartir normas está limitado y que las partes deben reconstruir radicalmente sus relaciones. Incluso aquí, no obstante, los facilitadores deberían ser conscientes de que los conflictos *étnicos* con frecuencia esconden asuntos que van más allá de lo claramente étnico y son improbables de resolver a menos que las comunidades involucradas hayan alcanzado algún grado de consenso en temas socioeconómicos, además de asuntos sobre gobierno formal, derechos de las minoría, y temas similares.

En segundo lugar, mientras que las habilidades impartidas correspondan al ámbito de la resolución de conflicto, no sólo la conciliación de disputa, es valioso asistir a las organizaciones independientes en el Este a establecer la capacidad local para el análisis de conflicto y de la intervención futura de una tercera parte. En este punto, un reto importante es definir la 'organización independiente'. Una universidad donde se ha purgado al profesorado con excepción de los miembros que apoyan al régimen que detenta el poder, probablemente no es apta para ello, mientras que una institución que represente a las tendencias políticas, tanto las existentes como las emergentes, podría ser adecuada.

Conclusiones

A su debido tiempo, la gente de los estados ex-estalinistas decidirán qué formas de organización social y política se adapta mejor a ellos. Tras un periodo de lucha (durante el cual la intervención occidental amenaza complicarlo y prolongarlo), nuevos contratos sociales reemplazarán las aniquiladas interpretaciones y obsoletos credos del pasado. Los resolvedores de conflictos pueden jugar un papel útil asistiendo a los grupos alienados a alcanzar consensos sin el derramamiento masivo de sangre y la clase de destrucción que con frecuencia produce los inalcazables sueños políticos.

Mientras tanto, nuestra hermandad de resolvedores de disputas haría bien en reconocer que los territorios fronterizos ahora tratan con tanta confianza, están minados y las minas no han explotado aún. Las 'Revoluciones de 1989' no han terminado... probablemente no han hecho más que empezar. Es una situación que debería hacer plantearse incluso al más celoso misionero la pertinencia de su evangelio, los intereses de los patrocinadores de dicha misión, y su probable impacto en la población nativa.

NOTES

¹ *Getting to YES*, de Fisher y Ury, se considera a veces como la 'Biblia' del movimiento de la resolución de disputa.

² *San Francisco Examiner*, 27 de enero de 1992. Klare (1990) describe correctamente el profundo impacto conservador de tales leyes en las relaciones entre fuerza laboral y gestión en los Estados Unidos.

³ Ver, por ejemplo, la descripción del régimen de Mussolini de Hannah Arendt (1958: 258): 'La interpretación de Mussolini de la idea del estado corporativo fue un intento de superar los notorios peligros nacionales en una sociedad clasista por medio de una nueva organización social integrada y de resolver los antagonismos entre estado y sociedad (en la cual la nación-estado descansaba) a través de la incorporación de la sociedad en el estado'. Ver también la penetrante discusión de Lowi (1972: 92:94) sobre los efectos antidemocráticos de las negociaciones de los grupos de interés de los Estados Unidos.

⁴ *San Francisco Examiner*, 27 de enero 1992.

⁵ *Arbitration Times*, Winter 1991/92.

⁶ Blaine Harden, "Poles sour on Capitalism." *The Washington Post*, 5 de febrero de 1992.

⁷ La complejidad de esta situación puede ilustrarse apuntando cómo, en algunas naciones, grupos contrarios a la privatización de la economía (por ejemplo, el Partido Ruso de los Trabajadores Comunistas) han apoyado un nacionalismo étnico. En otros (por ejemplo, en Alemania y Ucrania) las fuerzas procapitalistas han sido lo promotores del nacionalismo; sin embargo en otros casos (como en Rumanía o Bulgaria), el llamamiento al nacionalismo chovinista de los gobiernos no ha logrado detener la militancia de los trabajadores.

⁸ La idea de Fukuyama (1992) de que la evolución histórica (en el sentido de un bucle cualitativo hacia adelante) finaliza con la llegada de la democracia capitalista es tanto tautológica como indemostrable. Sin embargo, muchos de los que no están de acuerdo con esta audaz, si no falsa, aseveración aceptan la asunción de que el colapso del estado estalinista eliminó progresivamente alternativas fuera del modelo capitalista occidental para la clase trabajadora. Esto explicaría, en parte, la pobreza de los medios de comunicación y eruditos en las formaciones políticas emergentes en Europa del Este y el la antigua Unión Soviética.

⁹ En Burton, 1990 y en Burton y Dukes, 1991, se discute en profundidad esta cuestión.

¹⁰ Una útil introducción a la resolución de disputa alternativa puede encontrarse en Golberg, Green y Sander, 1985. En los Estados Unidos, los resolutores de disputas también se ocupan de instituciones privadas y públicas donde resuelven disputas entre grupos de interés opuestos, esto es, desempeñan una función cuasi-ejecutiva o cuasi-legislativa o cuasi función. Ver, por ejemplo, Carpenter y Kennedy, 1991.

¹¹ Procesos de resolución de conflicto se describen y discuten en Kelman, 1972; Bercovitch, 1984; Burton, 1987, y en otros trabajos.

¹² Ver Goldfiel, 1987, y Rubenstein, 1992.

¹³ Tales esfuerzos han sido afrontados por, entre otros, Search for Common Grounds, un organización de Washington, DC, que ha puesto en contacto a resolutores de disputas americanos con funcionarios y profesores de las naciones del antiguo bloque soviético.

¹⁴ Donde los talleres o los conflictos relativos a ello están celebrándose, los informes sobre sus actividades no pueden ser publicados sin incurrir en violación al principio de confidencialidad. No obstante, ver Kelman, 1972; Mitchell and Webb, 1988; y Mitchell, 1989.

¹⁵ Ver Rubenstein, 1992, donde discuto la aplicabilidad de los talleres analíticos para la resolución de conflictos de clase.

Referencias

- Arendt, H. (1958). *The origins of totalitarianism*. Cleveland: Meridian.
- Bercovitch, J. (1984). *Social conflicts and third parties: Strategies of conflict resolution*. Boulder, Colo.: Westview Press.
- Brinton, C. (1952). *The anatomy of revolution*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Burton, J. (1987). *Resolving deep-rooted conflict: A handbook*. Lanham, Md.: University Press of America.
- (1990). *Conflict: Resolution and prevention*. New York: St. Martin's Press.
- and Dukes, F. (1991). *Conflict Practices in management and resolution*. New York: St. Martin's Press.
- Carpenter, S. L. and Kennedy, W. J. D. (1991). *Managing public disputes*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Fisher, R. and Ury, W. L. (1981). *Getting to YES: Negotiating agreement without giving in*. Boston: Houghton Mifflin.
- Fukuyama, F. (1992). *The end of history and the last man*. New York: Free Press.
- Goldberg, S. B., Green, E. D., and Sander, F. E. A. (1985). *Dispute resolution*. Boston: Little, Brown.
- Goldfield, M. A. (1987). *The decline of American labor*. Chicago: University of Chicago Press.
- Kelman, H. (1972). "The problem-solving workshop in conflict resolution." In *Communication in international politics*, edited by R.L. Merritt. Champaign, Ill.: University of Illinois Press.
- Klare, K. E. (1990). 'Critical theory and labor relations law.' In *The politics of law: A progressive critique*, edited by D. Kairys. New York: Pantheon.
- Lowi, T. J. (1972). *The end of liberalism: The second republic of the United States*. New York: Norton.
- Mitchell, C. R. (1989). "Reflections on the Sudanese settlement of 1972." *Working Paper No. 3*, Center for Conflict Analysis and Resolution, George Mason University, Fairfax, Va.
- and Webb, K. (1988). *Peacemaking and the consultant's role*. New York: Greenwood Press.
- Rubenstein, R. E. (1992). "The analysis and resolution of class conflict." In *Conflict resolution theory and practice*, edited by D. S. J. Sandole and H. van der Merwe. Manchester: Manchester University Press.