

Crowley⁶, de exemplu, în comentariul lor asupra raportului *Comitetului Ad Hoc asupra Triplei Revoluții (Monthly Review, Noiembrie 1964)* remarcă:

12

Noi considerăm că nu este mai puțin rezonabil a postula o societate funcțională fără autoritate decât a postula un univers ordonat fără un zeu. Așadar, cuvântul anarhie nu este pentru noi încărcat de conotații privitoare la dezordine, haos, sau confuzie. Pentru cei umani, care vor să trăiască în condiții non-competitive și de libertate în fața trudei și în belșug universal, anarhia este cel mai potrivit tip de societate.

În Marea Britanie, profesorul Richard Titmuss⁷ remarcă faptul că ideile sociale pot deveni la fel de importante în următoarea jumătate de secol precum inovația tehnică. Eu sunt de părere că ideile de bază ale anarhismului: grupuri autonome, ordine spontană, control muncitoresc, principiul federativ, formează împreună o teorie a organizării sociale care reprezintă o alternativă validă și realistă la filosofia socială autoritară, ierarhică și instituțională pe care o vedem aplicată peste tot în jurul nostru. Omul va fi constrâns, declara Kropotkin, „să găsească noi forme de organizare pentru funcțiile sociale pe care le îndeplinește Statul prin birocrație”, și insista că „atâta timp cât aceasta nu se face, nimic nu se va face.” Cred că am descoperit cum ar trebui să fie aceste noi forme de organizare. Acum trebuie doar să producem oportunitățile necesare punerii lor în practică.

Acest articol a apărut prima dată în publicația *Anarchy*, nr. 62, aprilie 1966.

6. Cuplu de activiști care au fost mai întâi membri în Partidul Comunist din America în anii '30, pentru ca mai apoi să evolueze spre poziții libertare. Comentariul la care se referă Ward este o evaluare critică a Triplei Revoluții (en. *The Triple Revolution*), un memorandum înaintat președintelui american Lyndon B. Johnson de către un grup de cercetători și activiști, adunați sub titulatura de *Comitetul Adhoc asupra Triplei Revoluții* (en. *The Ad Hoc Committee on the Triple Revolution*).

7. Richard Titmuss, universitar britanic, unul dintre teoreticienii statului bunăstării.

1

Ați putea crede că prin descrierea anarhismului ca o teorie a organizării propun un paradox deliberat: poate considerați "anarhia" ca fiind, prin definiție, *opusul* organizării. În realitate, însă, "anarhia" înseamnă absența guvernării, absența *autorității*. Poate exista organizare socială fără autoritate, fără guvern(ământ)? Anarhiștii sunt de părere că poate exista și susțin și că perspectiva este una dezirabilă. Ei afirmă că la baza problemelor noastre sociale stă principiul guvernării sau al guvernământului. Până la urmă, guvernele sunt cele care se pregătesc de războaie și care le poartă, chiar dacă voi sunteți obligați să luptați și să plătiți pentru ele; bombele de care vă temeți nu sunt cele pe care caricaturiștii le atribuie anarhiștilor, ci bombele pe care guvernele le-au perfecționat, pe cheltuiala voastră. Guvernele sunt cele care, până la urmă, fac și instituie legile care le permit "celor bogați" să păstreze controlul asupra bunurilor sociale în loc să le împartă cu "cei săraci". Până la urmă, principiul autorității este cel care garantează că oamenii vor lucra pentru altcineva pentru cea mai mare parte a vieții lor, nu pentru că le-ar plăcea sau pentru că ar avea control asupra muncii lor, ci pentru că o văd ca fiind singurul mod prin care își pot asigura traiul.

Am spus că guvernele sunt cele care duc războaiele și care se pregătesc de ele, însă e evident că guvernele nu fac acest lucru de unele singure – puterea guvernelor, chiar

și-a celor mai absolute dictaturi, depinde de acordul tacit al celor guvernați. De ce îngăduie oamenii să fie guvernați? Nu ține doar de frică: ce motiv au milioane de oameni să se teamă de o mână de politicieni? O fac pentru că aderă la aceleași valori precum cei care-i guvernează. Conducătorii și conducșii deopotrivă cred în principiul autorității, al ierarhiei, al puterii. Acestea sunt caracteristicile *principiului politic(ului)* (en. *the political principle*). Anarhiștii, care au știut întotdeauna să facă diferența între stat și societate, aderă la *principiul social* sau *al socialului* (en. *social principle*), acela care poate fi observat peste tot unde oamenii se unesc într-o asociere bazată pe o nevoie comună sau pe un interes comun. Anarhistul german Gustav Landauer a spus că:

Statul nu e ceva care poate fi distrus printr-o revoluție, ci o condiție, o anume relație între ființele umane, un mod de comportament uman; îl distrugem legând alte tipuri de relații, comportându-ne diferit.

Oricine poate vedea că există două tipuri de organizare. Unul este acela care îți este impus, cel care este dirijat de deasupra, iar celălalt este cel care este dirijat de la bază, care nu te poate constrânge în niciun fel și la care ești liber să te alături sau de care te poți despărți singur. Am putea spune că anarhiștii sunt oamenii care vor să transforme toate tipurile de organizare umană în tipul asocierii pur voluntare de unde oamenii se pot retrage și pot forma o altă (asociere) dacă nu le este pe plac. Odată, citind acea cărticică frivolă, însă folositoare, *Parkinson's Law*¹, am încercat să enumăr patru principii ale unei teorii anarhiste a organizării; asocierile anarhiste ar trebui să fie organizații:

(1) voluntare, (2) funcționale, (3) temporare și (4) de dimensiuni reduse.

Ar trebui să fie voluntare din motive evidente. Pledoaria noastră pentru libertate individuală și responsabilitate nu are niciun sens dacă vom pleda pentru organizații la care apartenența este obligatorie. Acestea ar trebui să fie funcționale și temporare tocmai pentru că permanența este unul dintre factorii care întăresc arterele unei organizații, rigidizându-le. O organizație osificată va avea interesul absolut de a-și asigura su-

1. *Parkinson's Law: The Pursuit of Progress* este o cărticică umoristică, apărută în 1958, care conține o serie de eseuri despre birocratizarea excesivă a instituțiilor. (Toate notele prezintă observațiile traducătorului.)

necesitățile activității de grup desfășurate. În limitele impuse de cerințele tehnologice și de normele de siguranță, ei sunt liberi să-și dezvolte propriul fel de a se organiza și de a duce la capăt propria misiune. În acest sens, nu sunt obiectul vreunei autorități externe și nici nu se găsește cineva în cadrul grupului însuși care să preia o funcție directoare sau de conducere. Pe când, în modul de lucru convențional, misiunea de a mina este împărțită în patru până la opt roluri separate de muncă, fiecare dus la capăt de o echipă diferită, fiecare plătit diferit. În grupul mixt, membrii nu mai sunt plătiți direct pentru vreo activitate anume. Înțelegerea, în schimb, este bazată pe negocierea prețului pe tona de cărbune extrasă de echipă. Câștigul obținut este divizat în mod egal între membrii echipei.

Lucrările pe care le-am citat au fost scrise de specialiști în productivitate și organizare industrială, însă lecțiile care pot fi extrase din ele sunt clare pentru cei interesați de ideea controlului muncitoresc. Confrunțați cu obiecția că, deși se poate demonstra că grupuri autonome se pot organiza pe scară largă pentru a duce la îndeplinire sarcini complexe, încă nu s-a arătat că acestea s-ar putea coordona cu succes, revenim din nou la principiul federativ. Nu este nimic bizar în ideea că un număr mare de unități industriale autonome își pot federa și coordona activitățile. Dacă faceți o călătorie prin Europa, treceți peste căile ferate a numeroase sisteme feroviare – capitaliste și comuniste – coordonate prin consens liber între diferitele activități, fără prezența vreunei autorități centrale. Puteți trimite o scrisoare oriunde în lume, însă nu există o autoritate poștală mondială – reprezentanții diferitelor autorități poștale țin doar un congres odată la cinci ani.

Există curente, observabile în aceste experimente ocazionale din organizarea industrială, reflectate în noile feluri de a aborda problema delincvenței și a dependenței, vizibile în organizarea educațională și comunitară și în „de-instituționalizarea” spitalelor, azilelor, caselor de copii ș.a.m.d., care au multe în comun unele cu altele și care funcționează contrar ideilor general acceptate despre organizare, autoritate și guvernământ. Teoria cibernetică, cu accentul pus pe sistemele care se auto-organizează, împreună cu speculațiile asupra ultimelor efecte sociale ale automatizării, duc într-o direcție revoluționară asemănătoare. George și Louise

10

ra caracteristică a procesului formulării de decizii este aceea a mutualității procesului decizional, autoritatea finală fiind în mâinile muncitorilor înșiși.” Sistemul brigăzilor este foarte asemănător cu contractul colectiv apărut de G.D.H. Cole⁵, care susținea că „efectul ar fi să conectăm membrii grupului muncitoresc împreună într-o întreprindere comună, sub patronajul lor comun și propriul control, iar în ceea ce privește metoda prin care duc treaba la capăt, să-i emancipăm și să nu le impunem din exterior o disciplină anume.”

Al doilea exemplu vine tot de la un studiu comparativ al diverselor metode de organizare a muncitorilor, efectuat de Institutul Tavistock la sfârșitul anilor 1950, descris în lucrarea lui E.L. Trist, *Organisational Choice* și în cea a lui P. Herbst, *Autonomous Group Functioning*. Importanța sa poate fi sesizată încă din primele cuvinte care deschid lucrarea lui Trist:

Acest studiu privește un grup de mineri care s-au adaptat pentru a dezvolta un nou mod de a munci împreună, planificând tipul de schimbare pe care voiau să o implementeze și testând-o în practică. Noul tip de organizare, care a ajuns să fie cunoscut în industrie ca muncă mixtă (en. *composite work*), a apărut în ultimii ani în mod spontan în diferite mine din zona de nord-vest a câmpului minier Durham. Rădăcinile sale țin de o tradiție mai veche care a fost aproape complet defazată pe parcursul ultimului secol de introducerea tehnicilor de muncă bazate pe segmentarea sarcinilor, statut și plată diferențiate și control ierarhic extrinsec.

Celălalt raport observă modul în care studiul a demonstrat „abilitatea unor grupuri destul de mari, de până la 40-50 de membri, de a acționa ca organisme sociale auto-regulative, auto-evolutive capabile de a se menține într-o stare de înaltă productivitate.” Autorii descriu sistemul într-un mod care scoate în evidență relația sa cu gândirea anarhistă:

Modul de organizare mixt poate fi descris drept unul în care grupul preia responsabilitatea completă asupra întregului ciclu de operațiuni pe care procesul minier le implică. Niciun membru al grupului nu are un rol fix. În schimb, oamenii se configurează ei înșiși în funcție de

5. George Douglas Howard Cole, gânditor socialist libertar britanic, a susținut și teoretizat mișcările de cooperativizare a economiei.

pravețuirea, servind astfel doar celor care dețin funcții, tocmai în detrimentul funcțiilor pe care ar fi trebui să le îndeplinească.

Dimensiunile grupului ar trebui să fie mici tocmai pentru că în grupuri reduse, în care membrii se pot vedea față în față, tendințele birocratice și ierarhice inerente organizațiilor au mai puține oportunități de dezvoltare.

Însă din acest punct final pornesc dificultățile noastre. Dacă privim ca de la sine înțeles faptul că un grup redus poate funcționa în mod anarhic, rămânem în continuare cu problema tuturor acelor funcții sociale pentru care este nevoie de organizare, dar la o scară mult mai mare. „Păi”, am putea răspunde noi, așa cum au făcut-o unii anarhiști, „dacă de organizații mari e nevoie, nu contați pe noi. Ne vom descurca cât de bine putem și fără ele.” Într-adevăr, putem spune asta, însă, dacă propagăm anarhismul ca filosofie socială, trebuie să luăm în calcul, nu să ocolim, realitățile sociale. Mai bine spunem: „Să găsim modalități prin care funcțiile de mare amploare pot fi reduse la funcții care să poată fi organizate de către grupuri mici și apoi să legăm aceste grupuri într-o manieră federală.” Gânditorii anarhismului clasic, imaginându-și viitorul organizării societății, au gândit în termenii a două tipuri de instituții sociale: ca unitate teritorială, comuna, un cuvânt francez pe care l-ați putea echivala cu englezescul „parohie” sau rusescul „soviet”, în sensul original, care are însă și conotații legate de vechea instituție sătească a cultivării pământului în comun; și sindicatul – încă un cuvânt din terminologia uniunilor muncitorești – sau consiliul muncitorilor, ca unitate de organizare industrială. Ambele au fost imaginate sub forma unor mici unități locale, care ar conlucra în mod federal pentru rezolvarea problemelor mari ale vieții, păstrându-și în același timp autonomia, una ocupându-se de organizarea federală teritorială și cealaltă de cea industrială.

Exemplul din experiența politică obișnuită cel mai apropiat de principiul federativ propus de Proudhon și Kropotkin ar fi sistemul federal elvețian, mai degrabă decât cel american. Și fără a dori să laud sistemul politic elvețian, putem vedea că cele 22 (actualmente 26) de cantone independente ale Elveției formează o federație reușită. Este o federație de unități asemănătoare, de celule mici, iar granițele cantonale sunt trase după granițele etnice și lingvistice în așa fel încât, spre deosebire de numeroase federații nereușite, aceasta nu este dominată de unul sau

3

mai multe grupuri puternice. Asta deoarece problema federațiilor este, după cum spune Leopold Kohr în *The Breakdown of Nations*, una a diviziunii și nu a uniunii. Herbert Luethy scrie despre sistemul politic al țării sale:

4

În fiecare duminică, locuitorii a zeci de comune merg la secțiile de votare pentru a-și alege reprezentanții civili, a ratifica una-alta cu privire la cheltuielile publice sau pentru a se decide dacă ar trebui construit un drum sau o școală; după ce rezolvă problemele comunei, se ocupă de alegerile cantonale și de votul pe probleme cantonale; și abia la final [...] ajung la deciziile privitoare la problemele federale. În unele cantoane, poporul suveran încă se întâlnește în mod rousseauist pentru a discuta problemele de interes comun. S-ar putea crede că această veche formă de adunare nu mai reprezintă decât o tradiție pioasă, cu o anume valoare ca atracție turistică. Dacă asta se înțelege, merită să privim rezultatele democrației locale.

Cel mai simplu exemplu este sistemul feroviar elvețian, a cărui rețea este cea mai densă din lume. A fost realizat cu mari costuri și mari eforturi pentru a servi până și nevoile celor mai mici localități și a celor mai izolate văi, însă nu ca propunere comercială, ci pentru că asta a fost voința oamenilor. Este rezultatul unor confruntări politice crunte. În secolul al XIX-lea, „mișcarea feroviară democratică” a dus la un conflict între micile comunități elvețiene și marile orașe, care aveau planuri de centralizare.

Iar dacă vom compara sistemul elvețian cu cel francez care, cu o admirabilă regularitate geometrică, este centrat în totalitate în jurul Parisului, astfel încât prosperitatea sau declinul, viața sau moartea întregii regiuni au depins de calitatea legăturii cu capitala, vedem diferența dintre un stat centralizat și o alianță federală. Harta feroviară poate fi citită dintr-o privire, dar haideți să-i suprapunem acum una a activității economice și a mișcării populației. Distribuția activității industriale pe teritoriul Elveției, chiar și în zonele marginase, explică puterea și stabilitatea structurilor sociale ale țării și este cea care a prevenit acele îngrozitoare concentrații industriale de secol XIX, pline de cartiere sărace și de proletari dezrădăcinați.

triei să devină inutilă, și că schimbarea modului de producție face să nu mai fie necesară concentrarea unui vast număr de oameni, poate că cea mai bună metodă de a convinge oamenii de faptul că ideea controlului exercitat direct de către muncitori este o propunere fezabilă în industria la scară largă este aceea de a indica exemple de reușită a ceea ce breslele socialiste numeau „uzurparea controlului”. Acestea sunt parțiale și limitate ca efect, conform naturii lor, de vreme ce operează în cadrul structurii industriale, însă indică faptul că muncitorii au o capacitate organizațională la nivelul atelierului, ceea ce mulți neagă.

9

Dați-mi voie să ilustrez acest aspect prin două exemple recente din industria la scară largă modernă. Primul, sistemul cetelor sau brigăzilor muncitorești din Coventry (en. *Coventry gang system*), a fost descris de un profesor american de inginerie industrială și management, Seymour Melman, în cartea sa *Decision-Making and Productivity*. El urmărea, printr-o comparație detaliată a manufacturării unui produs similar, tractorul Ferguson, în Detroit și în Coventry, „să demonstreze că există alternative realiste la conducerea de tip managerial asupra producției.” Relatarea lui despre operarea sistemului brigăzilor a fost confirmată de un inginer din Coventry, Reg Wright, în două articole din *Anarchy*⁴.

Despre fabrica de tractoare Standard, în perioada anterioară anului 1956, Melman scrie:

„Vom arăta că în această firmă, în același timp mii de lucrători muceau nesupravegheați – în sens convențional – și asigurau un nivel al productivității foarte ridicat; le era plătit cel mai mare salariu din Marea Britanie; produse de înaltă calitate erau produse la prețuri acceptabile în uzine puternic mecanizate; *management*-ul își făcea partea cu un cost neobișnuit de mic; de asemenea, muncitorii organizați aveau un rol substanțial în luarea de decizii privind producția.”

Din punctul de vedere al muncitorilor, „sistemul brigăzilor duce la supravegherea bunurilor și nu a oamenilor.” Melman subliniază contrastul dintre „competiția de prădători”, care caracterizează sistemul managerial al luării deciziilor, și sistemul muncitoresc de luare a deciziilor în care „trăsătu-

4. Colin Ward a editat revista *Anarchy* între 1947 și 1970. Este aceeași publicație în care a apărut prima dată acest material.

8

despre organizarea birourilor de arhitecți, a fost produs în 1962 pentru Institutul Arhitecților Britanici sub numele de *The Architect and His Office*. Echipa care a pregătit raportul a găsit două moduri de abordare diferite ale procesului de creație, care au dat naștere la moduri de a lucra și metode de organizare diferite. Pe una dintre ele au calificat-o drept *centralizată*, caracterizată prin forme de control autocratice, iar pe cealaltă au numit-o *dispersată*, pentru că promova ceea ce ei numeau o „atmosferă informală de idei libere.” Aceasta este o problemă actuală importantă pentru arhitecți. Domnul W.D. Pile³ – care, în calitate oficială, a ajutat la sponsorizarea programului de construit școli – acel succes răsunător al arhitecturii britanice de după război – menționa printre lucrurile după care se uita atunci când alegea un membru al echipei de construcție că

trebuie să creadă în ceea ce eu numesc organizare non-ierarhică a muncii. Munca nu trebuie organizată precum sistemului solar (centralizat), ci asemenea unui repertoriu. Liderul echipei poate fi deseori mai mic în vechime ca unul dintre membrii echipei. Acest lucru va fi acceptat doar dacă se acceptă faptul că ideea cea mai bună are întâietate, și nu omul cu vechimea cea mai mare.

Iar unul dintre cei mai mari arhitecți, Walter Gropius, proclamă ceea ce el numește tehnica „colaborării dintre oameni, cea care ar da frâu liber instinctelor creatoare ale individului în loc să le sufocă. Esența acestei tehnici ar trebui să fie accentul pus pe libertatea individuală de inițiativă, în locul directivei autoritare a unui șef [...] sincronizând efortul individual printr-un schimb continuu între membri [...]”

Ajungem, astfel, la o altă idee de bază a teoriei anarhiste, ideea controlării industriei de către muncitori. Mulți consideră controlul muncitoresc o idee atractivă, însă una care este imposibil de realizat (și, în consecință, una pentru care nu merită luptat) din cauza dimensiunii și complexității industriei moderne. Cum îi putem convinge că adevărat este fix contrariul? În afară de a le arăta cum anume schimbarea surselor de putere face ca o concentrare geografică a indus-

3. William Dennis Pile, funcționar britanic, implicat în amplele proiecte de (re)construcție de după război. Pentru întreaga sa activitate, primește titlul de *Sir*.

5

Am citat toate acestea, cum am spus, nu pentru a lăuda democrația elvețiană, ci pentru a indica faptul că principiul federal, care se află la baza teoriei sociale anarhiste, merită mult mai multă atenție decât primește în manualele de științe politice. Chiar și în contextul instituțiilor politice obișnuite, efectul adoptării sale are ecouri îndepărtate.

O altă teorie anarhistă a organizării este ceea ce am putea numi teoria ordinii spontane: fiind dată o nevoie comună, un colectiv de oameni va reuși, prin încercări succesive și învățând din greșeli, prin improvizație și experiment, să dezvolte ordine din haos – această ordine fiind mai durabilă și mai apropiată de nevoile lor decât orice altă ordine impusă din exterior. Kropotkin a derivat această teorie din observațiile sale asupra istoriei societății umane și a biologiei sociale, care au dus la elaborarea cărții sale *Mutual Aid*. Ea poate fi observată în majoritatea situațiilor revoluționare, în organizările care apar ad-hoc după catastrofe naturale sau în orice activitate în care nu este prezentă o formă organizațională sau o autoritate ierarhică. Conceptul a primit numele de *control social* în cartea cu același titlu a lui Edward Allsworth Ross, care oferă exemple ale societăților de „frontieră” unde, prin măsuri neorganizate sau informale, ordinea este susținută eficient, fără ajutorul vreunei autorități constituite. „Simpatia, sociabilitatea, simțul dreptății și al resentimentului sunt competente să creeze prin ele însele, în împrejurări favorabile, o adevărată ordine naturală, adică o ordine care să nu fie proiectată sau schițată de sus.”

Un exemplu interesant al aplicării acestei teorii a fost centrul de sănătate Pioneer din Peckham, Londra, deschis în deceniul de dinainte de război de către un grup de medici și biologi care au vrut să studieze natura sănătății și comportamentul sănătos; în loc să-l studieze pe cel nesănătos, așa cum făceau restul colegilor lor. Ca mod de abordare, au decis să deschidă un club social ai cărui membri se alăturau împreună cu familia și care puteau utiliza diverse facilități, ca piscina, teatrul, creșa și cantina, în schimbul unui abonament familial și dându-și acceptul să fie supuși unui examen medical periodic. Erau oferite sfaturi, dar nu tratament. Pentru a putea trage concluzii valide, biologii de la Peckham au considerat că este necesar să poată observa oameni liberi – liberi să acționeze cum doresc și liberi să-și exprime dorințele. Așadar, nu existau reguli și nici lideri. „Eu eram singura persoană cu autoritate”, a spus Dr. Scott Williamson, fonda-

6

torul, „și am folosit-o pentru a opri pe oricine din a exercita vreo autoritate.” În primele opt luni a fost haos. „Odată cu primii membri-familii”, spune un observator, „a venit o hoardă de copii indisciplinați care au folosit toată clădirea ca pe o stradă largă londoneză. Strigând și fugind ca huliganii prin toate camerele, spărgând echipament și mobilă”, au făcut viața intolerabilă pentru toată lumea. Cu toate acestea, Scott Williamson „a insistat ca pacea să fie restaurată de modul în care copiii răspundeau la diferiții stimuli care le erau plasați în cale” și, „în mai puțin de un an, haosul a fost redus la o ordine în care grupurile de copii puteau fi văzute zilnic înotând, dându-se cu rolele sau bicicletele, folosind sala de gimnastică sau jucându-se vreun joc, ocazional citind o carte în bibliotecă [...] urlatul și alergatul țineau de domeniul trecutului.”

Exemple mai dramatice ale aceluiași fenomen au fost raportate de către acei oameni care au fost destul de curajoși sau de încrezători încât să instituie comunități de delincvenți și copii neintegrați, autoguvernați și non-punitivi. August Aichhorn și Homer Lane sunt două asemenea exemple. Aichhorn a condus acel faimos institut din Viena, descris în cartea sa *Wayward Youth*. Homer Lane a fost omul care, după ce a făcut experimente în America, a deschis în Marea Britanie o comunitate de delincvenți juvenili, băieți și fete, numită Micul Commonwealth. Lane obișnuia să declare că: „Libertatea nu poate fi dată. Este preluată de către copil prin descoperire și invenție.” Fidel acestui principiu, remarca Howard Jones², „a refuzat să le impună copiilor un sistem de guvernare copiat după instituțiile lumii adulților. Copiii înșiși au dezvoltat structura auto-guvernantă a Micului Commonwealth, încet și cu greutate, pentru a le satisface propriile nevoi.”

Anarhiștii cred în *grupuri fără lider*, iar dacă această formulă vă sună familiar, atunci acest lucru se datorează faptului că paradoxul cunoscut drept „tehnica grupului fără lider” a fost adoptat de către armatele britanice și americane în timpul războiului – ca o metodă de a alege liderii. Psihiatrii militari și-au dat seama că trăsăturile de lider și de supus nu ies niciodată la iveală în izolare. Ele sunt, așa cum a scris unul dintre ei, „relative la o situație socială specifică – conducerea varia de la o situație la alta și de la un grup la altul”. Sau, așa cum a formulat-o anarhistul Mihail Bakunin acum o sută de ani, „primesc și ofer – astfel este viața uma-

2. Howard Mumford Jones, universitar și critic social american, a abordat problema educației într-o epocă a tehnologizării masive.

nă. Fiecare conduce și este condus la rândul său. Nu există, astfel, o autoritate fixă și constantă, ci doar un continuu schimb între autoritate și subordonare mutuală, temporară și, mai presus de toate, voluntară.”

Acest aspect al *leadership*-ului a fost bine exprimat în cartea lui John Comerford despre experimentul de la Peckham, *Health the Unknown*:

7

Cum vremea noastră e obișnuită cu leadershipul artificial [...] îi este dificil să realizeze adevărul, și anume că liderii nu necesită niciun soi de antrenament sau de numire, ci apar spontan atunci când condițiile o cer. Studiindu-și membrii la centrul din Peckham, savanții observatori au văzut în repetate rânduri cum un membru devenea, în mod instinctiv, lider pentru a satisface nevoile unui moment anume, și cum era, în mod instinctiv, dar nu oficial, recunoscut ca atare. Asemenea lideri au apărut și dispărut în funcție de cerințele fluxului centrului. Cum nu erau numiți ca atare, nu au fost nici răsturnați în mod conștient. Nici nu li se arăta din partea membrilor vreun fel aparte de recunoștință liderilor, atât în timpul în care își ofereau serviciile, cât și după încheierea acestora. I-au urmat îndrumările doar atâta timp cât ele au fost utile și au reprezentat ceea ce ei își doreau. S-au detașat de el fără regrete în momentul în care o largire a experienței îi chema spre o nouă aventură, care la rândul ei era destinată să-și scoată la iveală propriul lider spontan; sau atunci când încrederea lor în sine era de așa natură încât orice formă de conducere constrângătoare ar fi reprezentat o restricție pentru ei. Așadar, dacă o societate este lăsată, în împrejurările potrivite, să se exprime pe sine spontan, își va lucra propria salvare și va realiza armonia acțiunii pe care conducerea supraimpusă nu o poate simula.

Nu vă lăsați înșelați de rezonabilitatea dulce a acestor idei. Acest concept anarhist al conducerii este foarte revoluționar în implicațiile sale, după cum puteți vedea dacă vă uitați în jur, pentru că pretutindeni veți vedea, de fapt, conceptul opus: acela al conducerii ierarhice, autoritare, privilegiate și permanente. Există foarte puține studii comparative disponibile asupra efectelor acestor două căi opuse de organizare a muncii. Două dintre ele le voi menționa mai târziu; altul,