

Tirania lipsei de structură

Organized Anarchism

11 august 2021

Introducere

The Tyranny of Structurelessness este un eseu crucial scris de veterana organizatoare feministă Jo Freeman.

Ideile din eseu au fost exprimate pentru prima dată într-o prezentare făcută de Freeman pentru conferința Southern Female Rights Union din 1970. De-a lungul anilor, versiunea tipărită a apărut în numeroase publicații ale mișcării, jurnale academice și reviste politice populare.

În *Tirania*, Freeman argumentează împotriva grupurilor politice informale și nestructurate, prezentând argumentele pe baza propriei experiențe în cadrul mișcărilor sociale din SUA. Ideile lui Freeman rămân extrem de relevante pentru anarhiști și anarhiste, în special în perioada contemporană, în care o mare parte a mișcării anarhiste rămâne cuprinsă de anti-organizaționalism, individualism și lipsită de obiective sau strategii clare.

[Nota traducătorului: textul a fost tradusă și în limba română în urmă cu mulți ani și poate fi citit aici: <https://ro.theanarchistlibrary.org/library/jo-freeman-tirania-lipsei-de-organizare>]

Nu poți scăpa de structură

Freeman începe prin a examina creșterea așa-numitelor grupuri fără structură în mișcarea eliberatorie a femeilor de la începutul anilor '70. Ea constată că grupurile care, în mod intenționat, nu aveau structuri, statute formale sau reguli de luare a deciziilor, au apărut ca o încercare de a contracara excesele autoritare ale organizațiilor politice ierarhice.

Dar Freeman susține că, de fapt, nu există un grup „fără structură”. Este un fapt sociologic că grupurile de oameni creează în mod necesar o anumită logică sau structură prin care să se interconecteze — diferența cheie este dacă aceste structuri sunt nespuse, opace și implicite sau dacă sunt codificate formal, transparente și explicite pentru toți și toate membrele grupului.

Informalitate și manipulare

Freeman avertizează că, în lipsa unor structuri și reguli codificate în mod formal, grupurile sunt ușor de manipulat de către membrele și membrii care sunt dispuși să exploateze natura neclară a structurilor implicite existente.

Ea afirmă:

Atâta timp cât structura grupului este informală, regulile potrivit cărora se iau deciziile sunt cunoscute doar de către puțini oameni din grup, iar conștiința puterii este limitată la persoanele care cunosc regulile. Cei care nu cunosc regulile și nu sunt aleși pentru inițiere rămân confuzi sau suferă de iluzii paranoice că ceva se întâmplă, ceva de care ei nu sunt tocmai conștienți.

Elitele și informalitatea

Eseul abordează apoi chestiunea „elitelor”, un lucru împotriva căruia se presupune că grupurile informale reprezintă o protecție naturală.

Freeman folosește definiția obișnuită a unei elite ca fiind un subgrup mai mic care deține o putere nejustificată asupra unui grup mai mare. Elitele nu sunt niște conspirații obscure, ci mai degrabă rețele de comunicare informală între membrii și membrele aceluiași grup care gândesc la fel sau sunt prieteni. Aceste rețele sunt inevitabile, deoarece persoanele cu idei similare vor tinde să graviteze unele spre altele. Cu toate acestea, dezechilibrele de putere apar atunci când aceste rețele informale reușesc să se impună cu succes asupra grupului mai mare, ocolind structurile acestuia (sau lipsa acestora).

Fără coduri și reguli democratice formale care să asigure că fiecare membru are un cuvânt egal de spus, elitele grupului sunt capabile să se mobilizeze nestingherite.

Când funcționează grupurile informale?

Freeman afirmă apoi că structurile grupurilor informale pot funcționa, dar numai în condiții foarte specifice și, de obicei, nedorite.

1. Grupul informal este orientat spre o sarcină foarte restrânsă și pe termen scurt (de exemplu, organizarea unei conferințe).

2. Este mic și foarte omogen. Grupurile informale necesită un grup mic, restrâns și unit de persoane din medii similare, cu grade similare de angajament, care comunică folosind un limbaj similar. Acest lucru exclude în mod necesar persoanele cu angajamente exterioare (de exemplu, părinți cu copii mici), persoane cu niveluri diferite de educație, persoane din cohorte de vârstă diferite etc.

3. Necesită o comunicare aproape constantă. Fără roluri formale, împărțirea muncii devine incredibil de dificilă. Acest lucru necesită ca membrii și membrele grupului să „trăiască practic împreună”, după cum spune Freeman.

Grupurile informale dăunează mișcărilor

După cum s-a arătat în punctul anterior, grupurile informale mici, cu ingredientele potrivite, sunt adecvate pentru anumite sarcini. Cu toate acestea, dacă interesul nostru este de a construi mișcări revoluționare de masă care să fie incluzive și interconectate, grupul informal nu este un model potrivit pentru această sarcină.

Freeman a fost martoră la eșecul modelului de grup informal în mișcarea femeilor și descrie efectul astfel:

Structura informală este rareori suficient de unită sau în contact cu oamenii pentru a putea funcționa eficient. Așa că mișcarea generează multă mișcare și puține rezultate. Din nefericire, consecințele acestei mișcări nu sunt la fel de inofensive ca și rezultatele, iar victima lor este mișcarea însăși.

Deci, ce funcționează?

Freeman prezintă ceea ce ea consideră a fi elementele generale necesare pentru o organizație de succes:

1. Delegarea autorității asupra unor sarcini specifice cu așteptări specifice către anumite persoane, prin utilizarea unor proceduri democratice. De exemplu, secretar/ă/x, trezorer/ă/x, președinte/ă/x sau alte roluri. Acest lucru sporește angajamentul și fiabilitatea.

2. Asigurarea faptului că cei și cele cărora le-a fost delegată autoritatea pot fi rechemati/te imediat printr-o procedură democratică dacă nu acționează în mod responsabil sau nu își îndeplinesc sarcina.

3. Distribuirea autorității între cât mai multe persoane posibil în mod rezonabil. Acest lucru distribuie volumul de muncă și acționează ca un control asupra dezvoltării puterii elitelor.

4. Rotația funcțiilor. Trebuie să existe perioade de timp definitive pentru ca membrele și membrii să servească în roluri specifice, cu alegeri organizate în mod regulat pentru a selecta noii membri și membre care vor face rotația.

5. Alocarea sarcinilor pe criterii raționale. Candidații și candidatele pentru posturi specifice trebuie să fie calificați/te. Cu toate acestea, este important, de asemenea, să se democratizeze competențele în cadrul organizației. Membrele și membrii care nu sunt calificate/ți ar trebui să fie eligibile/i pentru a servi în roluri în care să primească mentorat și formare pentru a-și dezvolta abilitățile, pregătindu-le pentru a prelua sarcini mai mari.

6. Difuzarea informațiilor. Așa cum spune clișeul: cunoașterea este putere. Dacă membrele și membrii nu sunt informate/ți în mod corespunzător despre ceea ce se întâmplă în organizație, ele și ei nu pot lua decizii în mod adecvat și, astfel, democrația se strică. Documentele, minutele ședințelor și dezbaterile trebuie să fie transparente și ușor accesibile tuturor persoanelor membre.

7. Așteptări clare ale membrilor și membrilor. Liniile directoare privind comportamentul, participarea și drepturile acestora trebuie să fie explicite și clare.

8. Un program de mediere și de soluționare a conflictelor convenit în mod colectiv. Conflictelor în grupuri sunt inevitabile, trebuie să fim pregătiți și pregătite să le rezolvăm.

Biblioteca Anarhistă

Organized Anarchism
Tirania lipsei de structură
11 august 2021

Tradus conform originalului: www.instagram.com/organized.anarchism/

ro.theanarchistlibrary.org