

Библиотека Анархизма
Антикопирайт



Анархизм как теория организации

Вард Колин

1966

Вард Колин
Анархизм как теория организации
1966

Скопировано 25.03.2024 с
<https://liberadio.noblogs.org/?p=3078>

*Перевод с английского по «Autonomy, Solidarity, Possibility.
The Colin Ward Reader», AK Press, 2011*

ru.anarchistlibraries.net

Вы можете подумать, что, описывая анархизм как теорию организации, я выдвигаю заведомый парадокс: «анархия», по вашему мнению, по определению противоположна организации. Однако на самом деле «анархия» означает отсутствие правительства, отсутствие власти. Может ли существовать социальная организация без власти, без правительства? Анархисты утверждают, что может, а также они утверждают, что желательно, чтобы она была. Они утверждают, что в основе наших социальных проблем лежит принцип управления. Ведь именно правительства готовятся к войне и ведут её, хотя обязаны в ней участвовать и платить за неё вы; бомбы, о которых вы беспокоитесь, – это не те бомбы, которые карикатуристы приписывают анархистам, а бомбы, которые правительства усовершенствовали за ваш счёт. Ведь именно правительства принимают и исполняют законы, позволяющие «имущим» сохранять контроль над общественными активами, а не делиться ими с «неимущими». В конце концов, именно принцип

власти гарантирует, что люди будут работать на другого человека большую часть своей жизни не потому, что им это нравится или они могут контролировать свою работу, а потому, что они видят в ней единственное средство к существованию.

Я сказал, что именно правительства развязывают войны и готовятся к ним, но, очевидно, не только правительства – власть правительства, даже самой абсолютной диктатуры, зависит от молчаливого согласия управляемых. Почему люди соглашаются быть управляемыми? Это не только страх: чего миллионам людей бояться небольшой группы политиков? Дело в том, что они придерживаются тех же ценностей, что и их правители. Правители и управляемые одинаково верят в принцип авторитета, иерархии, власти. Это характеристики политического принципа. Анархисты, всегда различавшие государство и общество, придерживаются социального принципа, который проявляется там, где люди объединяются в ассоциации на основе общих потребностей или общих интересов. «Государство, – говорил немецкий анархист Густав Ландауэр, – это не то, что может быть уничтожено революцией, а состояние, определённые отношения между людьми, способ человеческого поведения; мы уничтожаем его, вступая в другие отношения, ведя себя по-другому».

Каждый может увидеть, что существует, по крайней мере, два вида организации. Есть та, которая навязана вам, та, которая управляется сверху, и есть та, которая управляется снизу, которая не может вас ни к чему принудить, и в которую вы можете свободно вступить или свободно уйти. Можно сказать, что анархисты – это люди, которые хотят превратить все виды человеческих организаций в такие чисто добровольные ассоциации, из которых люди могут выйти и создать свою собственную, если она им не нравится. Однажды, рецензируя несерьёзную, но полезную

книжку «Закон Паркинсона», я попытался сформулировать четыре принципа анархистской теории организаций: они должны быть (1) добровольными, (2) функциональными, (3) временными и (4) небольшими.

По понятным причинам они должны быть добровольными. Нет смысла отстаивать свободу и ответственность личности, если мы будем выступать за организации, членство в которых обязательно.

Они должны быть функциональными и временными именно потому, что постоянство – один из тех факторов, которые перетягивают артерии организации, заставляя её быть заинтересованной в собственном выживании, в обслуживании интересов должностных лиц, а не своих функций.

Они должны быть небольшими именно потому, что в небольших группах «лицом к лицу» бюрократизация и иерархические тенденции, присущие организациям, имеют наименьшую возможность для развития. Но именно с этого последнего пункта и начинаются наши трудности. Если принять как данность, что малая группа может функционировать анархически, то перед нами остаётся проблема всех тех социальных функций, для которых организация необходима, но которые требуют её в гораздо больших масштабах. «Что ж, – ответим мы, как это делают некоторые анархисты, – если нужны большие организации, на нас не рассчитывайте. Мы и без них прекрасно обойдёмся». Можно сказать и так, но если мы пропагандируем анархизм как социальную философию, мы должны учитывать социальные факты, а не уклоняться от них. Лучше сказать: «Давайте найдём способы разложения масштабных функций на функции, которые могут быть организованы малыми функциональными группами, а затем свяжем эти группы друг с другом федеративным образом». Классики анархизма, представляя себе будущее устройство обще-

ства, мыслили в терминах двух видов социальных институтов: в качестве территориальной единицы – коммуну, французское слово, которое можно рассматривать как эквивалент слова «приход» или русского слова «совет» в его первоначальном значении, но которое также имеет отголоски древних деревенских институтов совместной обработки земли; и синдикат, ещё одно французское слово из профсоюзной терминологии, синдикат или совет рабочих как единицу промышленной организации. И то, и другое задумывалось как небольшие локальные единицы, которые, сохраняя свою автономию, будут объединяться друг с другом для решения крупных жизненных вопросов, причём одна федерация будет территориальной, а другая – производственной.

Ближе всего к федеративному принципу, провозглашённому Прудоном и Кропоткиным, в обычном политическом опыте стоит швейцарская, а не американская федеративная система. И не желая петь хвалебную песнь швейцарской политической системе, мы видим, что 22 независимых кантона Швейцарии представляют собой успешную федерацию. Это федерация подобных единиц, маленьких ячеек, а границы кантонов проходят по языковым и этническим границам, так что, в отличие от многих неудачных федераций, в конфедерации не доминирует одна или несколько влиятельных единиц. Ведь проблема федерации, по словам Леопольда Кора в книге «*The Breakdown of Nations*», заключается в разделении, а не в объединении. Герберт Люти пишет о политической системе своей страны:

Каждое воскресенье жители десятков коммун приходят на избирательные участки, чтобы избрать своих государственных служащих, утвердить такую-то и такую-то статью расхо-

всеобщего изобилия, анархия – это просто подходящее состояние общества». В Великобритании профессор Ричард Титмусс отмечает, что в ближайшие полвека социальные идеи могут оказаться столь же важными, как и технические инновации. Я считаю, что общественные идеи анархизма: автономные группы, спонтанный порядок, рабочий контроль, федеративный принцип – составляют целостную теорию социальной организации, которая является действительной и реалистичной альтернативой авторитарной, иерархической и институциональной социальной философии, которую мы видим в применении повсюду вокруг нас. Человек будет вынужден, – заявлял Кропоткин, – «найти новые формы организации тех социальных функций, которые государство выполняет через бюрократию», и он настаивал на том, что «пока это не будет сделано, ничего не будет сделано». Я думаю, что мы нашли, какими должны быть эти новые формы организации. Осталось найти возможности для их практической реализации.

дов, решить вопрос о строительстве дороги или школы; после решения дел коммуны они занимаются кантональными выборами и голосованием по кантональным вопросам; наконец... они принимают решения по федеральным вопросам. В некоторых кантонах суверенный народ до сих пор собирается, подобно Руссо, для обсуждения вопросов, представляющих общий интерес. Может показаться, что эта древняя форма собраний – не более чем благочестивая традиция, имеющая определённую ценность как туристический аттракцион. Если это так, то стоит посмотреть на результаты местной демократии.

Самый простой пример – швейцарская железнодорожная система, которая является самой густой сетью в мире. С огромными затратами и трудностями она была создана для удовлетворения потребностей самых маленьких населённых пунктов и самых отдалённых долин не потому, что это выгодно, а потому, что такова была воля народа. Это результат ожесточённой политической борьбы. В 19-м веке “демократическое железнодорожное движение” привело к конфликту мелких швейцарских общин с крупными городами, которые планировали централизацию...

И если мы сравним швейцарскую систему с французской, которая с удивительной геометрической правильностью полностью сосредоточена в Париже, так что процветание или упадок, жизнь или смерть целых регионов зависят от качества связи со столицей, то

увидим разницу между централизованным государством и федеративным союзом. Железнодорожная карта наиболее проста для восприятия с первого взгляда, но давайте наложим на неё другую, показывающую экономическую активность и перемещение населения. Распределение промышленной деятельности по всей Швейцарии, даже в глубинке, обусловило прочность и стабильность социальной структуры страны и позволило избежать тех ужасных концентраций промышленности 19-го столетия с их трупобами и лишённым корней пролетариатом.

Все это я привожу, как я уже сказал, не для того, чтобы восхвалять швейцарскую демократию, а для того, чтобы показать, что федеративный принцип, лежащий в основе анархистской социальной теории, заслуживает гораздо большего внимания, чем ему уделяется в учебниках по политологии. Даже в контексте обычных политических институтов его принятие имеет далеко идущие последствия. Другая анархистская теория организации – это теория спонтанного порядка: при наличии общей потребности группа людей методом проб и ошибок, импровизации и экспериментов создаст порядок из хаоса, причём этот порядок будет более долговечным и более близким к их потребностям, чем любой навязанный извне порядок.

Кропоткин вывел эту теорию из наблюдений за историей человеческого общества и социальной биологии, которые легли в основу его книги о взаимопомощи, и она была замечена в большинстве революционных ситуаций, в специальных организациях, возникающих после природных катастроф, или в любой деятельности, где нет существующей организационной формы или иерархической власти.

низовываться в больших масштабах и для решения сложных задач, не доказано, что они могут успешно координироваться, мы снова прибегаем к федеративному принципу. Нет ничего необычного в том, что большое количество автономных промышленных единиц может объединяться и координировать свою деятельность. Если вы проедете по Европе, то окажетесь на линии десятка железнодорожных систем – капиталистических и коммунистических, – координируемых на основе свободно достигнутого соглашения между различными предприятиями, без какого-либо центрального органа. Вы можете отправить письмо в любую точку мира, но всемирного почтового органа не существует – представители различных почтовых ведомств просто собираются на конгресс раз в пять лет или около того.

В этих эпизодических экспериментах по организации промышленности, в новых подходах к проблемам преступности и наркомании, в образовании и общественной организации, в «деинституционализации» больниц, приютов, детских домов и т.д. прослеживаются тенденции, имеющие много общего между собой и идущие вразрез с общепринятыми представлениями об организации, власти и управлении. Кибернетическая теория с её акцентом на самоорганизующиеся системы и рассуждениями о конечных социальных последствиях автоматизации ведёт в аналогичном революционном направлении. Джордж и Луиза Кроули, например, в своих комментариях к отчёту Специального комитета по тройной революции (Ad Hoc Committee on the Triple Revolution, Monthly Review, Nov. 1964) отмечают: «Мы считаем, что постулировать функционирующее общество без власти не менее разумно, чем постулировать упорядоченную вселенную без бога. Поэтому слово “анархия” для нас не несёт в себе коннотации беспорядка, хаоса или путаницы. Для гуманных людей, живущих в неконкурентных условиях свободы от труда и

вают эту систему таким образом, чтобы показать её связь с анархистской мыслью:

Комплексная организация труда может быть описана как организация, при которой группа берет на себя полную ответственность за весь цикл работ по добыче угля. Ни один из членов группы не имеет фиксированной рабочей роли. Они распределяются в зависимости от требований текущей групповой задачи. В рамках технологических требований и требований безопасности они могут самостоятельно разрабатывать способы организации и выполнения работ. При этом они не подчиняются никаким внешним авторитетам, а в самой группе нет ни одного члена, который бы взял на себя функции формального директивного руководства. Если при традиционной работе на длинных забоях задача по добыче угля разбивается на четыре-восемь отдельных рабочих функций, выполняемых разными бригадами, каждая из которых оплачивается по своей ставке, то в составной группе члены группы больше не получают прямой оплаты за выполненные задания. Вместо этого общая заработная плата определяется исходя из договорной цены за тонну угля, добытого бригадой. Полученный доход делится поровну между членами бригады.

Работы, которые я цитировал, были написаны для специалистов по производительности и организации производства, но их уроки очевидны для тех, кто интересуется идеей рабочего контроля. Столкнувшись с возражением, что, хотя и доказано, что автономные группы могут орга-

Это понятие получило название «социальный контроль» в книге с таким названием Эдварда Оллсворта Росса, который привёл примеры «пограничных» обществ, где с помощью неорганизованных или неформальных мер удаётся эффективно поддерживать порядок, не прибегая к помощи официальной власти: «Симпатия, общительность, чувство справедливости и обиды способны при благоприятных обстоятельствах сами по себе выработать истинный, естественный порядок, то есть порядок без замысла и искусства».

Интересным примером реализации этой теории является Пионерский центр здоровья в Пекхэме (Лондон), созданный в предвоенное десятилетие группой врачей и биологов, которые хотели изучать природу здоровья и здорового поведения, а не заниматься болезнями, как все остальные представители их профессии. Они решили, что для этого необходимо создать социальный клуб, члены которого вступали бы в него семьями и могли пользоваться различными удобствами, включая плавательный бассейн, театр, детские ясли и кафетерий, в обмен на семейный абонемент и согласие на периодические медицинские осмотры. При этом давались рекомендации, но не лечение. Для того чтобы сделать обоснованные выводы, биологи из Пекхэма считали необходимым наблюдать за свободными людьми, которые могут действовать по своему усмотрению и выражать свои желания. Поэтому здесь не было ни правил, ни лидеров. «Я был единственным человеком, обладающим властью, – говорит доктор Скотт Уильямсон, основатель компании, – и я использовал её для того, чтобы не дать никому приобрести власть». Первые восемь месяцев царил хаос. «С первыми семьями членов, – пишет один из наблюдателей, – прибыла целая орава недисциплинированных детей, которые использовали все здание так, как, наверное, использовали бы одну огромную лондонскую улицу.

Крича и бегая, как хулиганы, по всем комнатам, ломая оборудование и мебель», они делали жизнь невыносимой для всех. Однако Скотт Уильямсон «настаивал на том, что мир должен быть восстановлен только благодаря реакции детей на разнообразные стимулы, которые ставились на их пути», и «менее чем через год хаос был приведён к порядку, в котором ежедневно можно было увидеть группы детей, которые плавали, катались на коньках, ездили на велосипедах, занимались в спортзале или играли в какую-нибудь игру, иногда читали книги в библиотеке... беготня и крики остались в прошлом».

Более драматичные примеры подобного явления приводят те люди, которые были достаточно смелы или уверены в себе, чтобы создать самоуправляемые некарательные сообщества правонарушителей или детей с отклонениями в развитии: Примерами могут служить Август Айххорн и Гомер Лейн. Айххорн руководил знаменитым учреждением в Вене, описанным в его книге «Wayward Youth». Гомер Лейн был тем человеком, который после экспериментов в Америке основал в Великобритании сообщество несовершеннолетних правонарушителей, мальчиков и девочек, названное «The Little Commonwealth». Лейн заявлял: «Свободу нельзя дать. Её берет ребёнок в открытиях и изобретениях». Верный этому принципу, отмечает Говард Джонс, «он отказался навязывать детям систему управления, скопированную с институтов взрослого мира. Самоуправляемая структура “Маленького Содружества” была разработана самими детьми, медленно и мучительно, чтобы удовлетворить их собственные потребности».

Анархисты верят в безлидерные группы, и если эта фраза вам знакома, то это связано с тем парадоксом, что так называемая техника безлидерных групп была принята в британской и американской армиях во время войны – как средство отбора лидеров. Военные психиатры поняли, что

более характерной чертой процесса выработки решений является взаимность в принятии решений, а окончательная власть находится в руках самих рабочих, объединённых в группы». Описанная им бригадная система очень похожа на систему коллективного подряда, которую отстаивал Г. Д. Х. Коул, утверждавший, что «её результатом будет объединение членов рабочей группы в общее предприятие под их совместным покровительством и контролем и освобождение их от навязанной извне дисциплины в отношении методов выполнения работы».

Второй пример опять-таки взят из сравнительного исследования различных методов организации труда, проведённого Тавистокским институтом в конце 1950-х годов и описанного в работах Э.Л. Триста «Organisational Choice» и П. Хербста «Autonomous Group Functioning». О его важности можно судить по вступительным словам первой из них: «Это исследование касается группы шахтёров, которые собрались вместе, чтобы выработать новый способ совместной работы, спланировать тип изменений, которые они хотели осуществить, и проверить их на практике. Новый тип организации труда, получивший в отрасли название “комбинированный”, в последние годы спонтанно возник в ряде различных шахт на северо-западе Даремского угольного месторождения. Её корни уходят в более раннюю традицию, которая в течение прошлого века была практически полностью вытеснена внедрением технологий работы, основанных на сегментации задач, дифференцированном статусе и оплате, а также внешнем иерархическом контроле». В другом отчёте отмечается, что исследование показало «способность достаточно больших первичных рабочих групп из 40-50 человек действовать как саморегулирующиеся, саморазвивающиеся социальные организмы, способные поддерживать себя в устойчивом состоянии высокой производительности». Авторы описы-

стичны и ограничены по своему действию, как и должно быть, поскольку действуют в рамках традиционной промышленной структуры, но они свидетельствуют о том, что рабочие обладают организаторскими способностями в цехах, которые большинство людей отрицают.

Позвольте мне проиллюстрировать это на примере двух недавних примеров в современной крупной промышленности. Первый – система бригад в Ковентри – был описан американским профессором промышленной и управленческой инженерии Сеймуром Мелманом в его книге «Decision-Making and Productivity». Он стремился путём детального сравнения производства аналогичного товара, трактора Ferguson, в Детройте и в Ковентри (Англия) «продемонстрировать, что существуют реалистичные альтернативы власти менеджеров над производством». Его рассказ о функционировании системы колонн был подтверждён инженером из Ковентри Регом Райтом в двух статьях в журнале «Anarchy».

О тракторном заводе «Standard» в период до 1956-го г., когда он был продан, Мелман пишет: «В этой фирме мы покажем, что в то же время: тысячи рабочих работали практически без надзора в обычном понимании и с высокой производительностью; выплачивалась самая высокая зарплата в британской промышленности; производилась высококачественная продукция по приемлемым ценам на широко механизированных заводах; руководство вело свои дела с необычайно низкими затратами; кроме того, организованные рабочие играли существенную роль в принятии производственных решений».

С точки зрения производственных рабочих, «система колонн ведёт к контролю товаров вместо контроля людей». Мелман противопоставляет «хищническую конкуренцию», характерную для системы принятия решений менеджерами, системе принятия решений рабочими, в которой «наи-

черты лидера или последователя не проявляются изолированно. Они, как писал один из них, «соотносимы с конкретной социальной ситуацией – лидерство варьируется от ситуации к ситуации и от группы к группе». Или, как выразился сто лет назад анархист Михаил Бакунин: «Я получаю и я отдаю – такова человеческая жизнь. Каждый направляет и сам направляется в свою очередь. Поэтому нет постоянной и неизменной власти, а есть постоянный обмен взаимной, временной и, главное, добровольной властью и подчинением».

Эта мысль о лидерстве хорошо изложена в книге Джона Комерфорда «*Health the Unknown*», посвящённой эксперименту в Пекхэме:

Привыкшему к искусственному лидерству в таком возрасте трудно осознать истину, что лидеры не нуждаются в обучении и назначении, а возникают спонтанно, когда этого требуют условия. Наблюдая за своими членами в свободном движении Пекхэмского Центра, учёные снова и снова видели, как один член группы инстинктивно становился лидером, а другие инстинктивно, но не официально признавали его, чтобы удовлетворить потребности конкретного момента. Такие лидеры появлялись и исчезали в зависимости от текучки в Центре. Их не назначали сознательно, но и не свергали сознательно (когда они выполняли своё предназначение). Не было и особой благодарности со стороны членов Центра в адрес лидера ни в момент его работы, ни после, за оказанные услуги. Они следовали его указаниям до тех пор, пока эти указания были полезны и соответствовали их желаниям. Они без сожаления отходили от

него, когда расширение опыта влекло их к новым приключениям, которые, в свою очередь, приводили к появлению спонтанного лидера, или когда их уверенность в себе была такова, что любая форма ограниченного руководства была бы для них сдерживающим фактором. Таким образом, общество, если оно предоставлено самому себе в подходящих обстоятельствах для самовыражения, спонтанно вырабатывает своё собственное спасение и достигает гармонии действий, которую не может имитировать навязанное руководство.

Пусть вас не обманывает милая разумность всего этого. Эта анархическая концепция лидерства совершенно революционна по своим последствиям, в чем можно убедиться, оглядевшись вокруг, поскольку повсюду действует противоположная концепция – иерархического, авторитарного, привилегированного и постоянного лидерства. Сравнительных исследований влияния этих двух противоположных подходов к организации труда очень мало. О двух из них я расскажу ниже; другое, посвящённое организации работы архитектурных бюро, было подготовлено в 1962-м году для Института британских архитекторов под названием «The Architect and His Office». Группа, подготовившая этот отчёт, обнаружила два различных подхода к процессу проектирования, которые привели к появлению различных способов работы и методов организации. Один из них был классифицирован как централизованный, для которого характерны автократические формы контроля, а другой – как дисперсный, способствующий, по их мнению, «неформальной атмосфере свободного распространения идей». Это очень живой вопрос среди архитекторов. Г-н В. Д. Пайл, который в официальном качестве помогал спон-

сировать выдающийся успех послевоенной британской архитектуры – программу строительства школ, среди того, что он ищет в членах строительной команды, указывает следующее: «Он должен верить в то, что я называю неиерархической организацией работы. Работа должна быть организована не по системе звёзд, а по репертуарной системе. Руководитель группы часто может быть младшим по должности среди членов группы. Это будет принято только в том случае, если общепринято, что первенство принадлежит лучшей идее, а не старшему».

А один из величайших наших архитекторов, Вальтер Гропиус, провозглашает так называемую технику «сотрудничества между людьми, которая освободит творческие инстинкты личности, а не задушит их. Суть такой техники должна заключаться в подчёркивании индивидуальной свободы инициативы, а не авторитарного руководства со стороны начальника... синхронизации индивидуальных усилий путём непрерывной отдачи и принятия их членами...»

Это подводит нас к ещё одному краеугольному камню анархистской теории — идее рабочего контроля над промышленностью. Очень многие считают, что рабочий контроль — идея привлекательная, но нереализуемая (а значит, и не стоящая борьбы) в силу масштабов и сложности современной промышленности. Как убедить их в обратном? Помимо указания на то, что меняющиеся источники движущей силы делают географическую концентрацию промышленности устаревшей, а меняющиеся методы производства делают ненужной концентрацию огромного количества людей, возможно, лучшим методом убеждения людей в том, что рабочий контроль является реальным предложением в крупной промышленности, является указание на успешные примеры того, что гильдийские социалисты называли «наступающим контролем». Они ча-