

## Αναρχική Υπευθυνότητα

Thomas - Miami Autonomy & Solidarity (MAS)

“Η αρρώστια αυτή της αποδιοργάνωσης που έχει εισβάλλει στις οργανώσεις του αναρχικού κινήματος σαν κίτρινος πυρετός, το βασανίζει για αρκετές δεκαετίες... Δεν υπάρχει αμφιβολία, ωστόσο, ότι αυτή η αποδιοργάνωση έχει τις ρίζες της σε μια σειρά θεωρητικών ελλείψεων, κυρίως στη λανθασμένη εκτίμηση της αρχής της ατομικότητας στον αναρχισμό: μιας αρχής που συγχέεται πολύ συχνά με την άποψη περί απουσίας κάθε υπευθυνότητας” - Ομάδα Delo Truda [1]

...Η οργάνωση, μακριά από τη δημιουργία εξουσίας, είναι η μόνη θεραπεία γι’ αυτό και το μόνο μέσο με το οποίο ο καθένας από εμάς θα συνηθίσει να παίρνει ενεργό και συνειδητό μέρος στη συλλογική εργασία, και παύσει να είναι παθητικό όργανο στα χέρια των ηγετών” - Ερρίκο Μαλατέστα [2]

Η εκτίμηση της Ομάδας Delo Truda από το 1926 παραμένει σε ισχύ μέχρι σήμερα με την ίδια ένταση που ήταν 84 χρόνια πριν. Αλλά αν έτσι έχει η υπόθεση και αν, όπως πρότεινε ο Μαλατέστα, η οργάνωση είναι η μόνη θεραπεία για την εξουσία, τότε πώς εμείς ως αναρχικοί διαφέρουμε από τους άλλους στο πώς βλέπουμε την οργάνωση; Ή, πιο συγκεκριμένα, πώς η άποψή μας περί ατομικότητας διαφέρει από την κοινή λανθασμένη αντίληψη του αναρχισμού ως της "απουσίας κάθε υπευθυνότητας". Ίσως η απάντηση αυτή μπορεί να συνοψιστεί καλύτερα από τους Lucien van der Walt και Michael Schmidt στην εξαντλητική εργασία τους για την ιστορία του αναρχικών ιδεών, *Black Flame: The Revolutionary Class Politics of Anarchism and Syndicalism* (Μαύρη Φλόγα: Η Επαναστατική Ταξική Πολιτική του Αναρχισμού και του Συνδικαλισμού). Εξηγούν οι ίδιοι:

“Η αληθινή ατομική ελευθερία και ατομικότητα θα υπάρχουν μόνο σε μια ελεύθερη κοινωνία. Ως εκ τούτου, οι αναρχικοί δεν προσδιορίζουν την ελευθερία με βάση το δικαίωμα του καθενός να κάνει ακριβώς ό,τι αυτός θέλει, αλλά με βάση μια κοινωνική τάξη στην οποία η συλλογική προσπάθεια και οι ευθύνες, - δηλαδή, οι υποχρεώσεις - θα αποτελέσουν την υλική βάση και τον κοινωνικό δεσμό στο πλαίσιο του οποίου θα μπορούσε να αναπτυχθεί η ατομική ελευθερία”. [3]

Στο παρόν δοκίμιο θα περιγράψουμε την αναρχική υπευθυνότητα και πώς αυτή διαφέρει από τα είδη υπευθυνότητας που προσπαθούμε να αντικαταστήσουμε. Η εφαρμογή της υπευθυνότητας σε κάθε μας πρακτική είναι ζήτημα θεμελιώδους σημασίας για την αποτελεσματικότητα των δραστηριοτήτων μας,

αλλά και στο πώς σχεδιάζουμε και προκαταλαμβάνουμε το είδος της κοινωνίας που θέλουμε να αντικαταστήσει την υπάρχουσα κοινωνία.

Η πρώτη μορφή υπευθυνότητας ότι εμείς, ως αναρχικοί, προσπαθούμε να καταπολεμήσουμε τις περισσότερες φορές τις πυραμυδοειδείς ιεραρχικές μορφές της υπευθυνότητας. Δεδομένου ότι είμαστε εναντίον όλων των μορφών κυριαρχίας και καταπίεσης, είναι φυσικό ότι είμαστε αντίθετοι σε επίσημες και άτυπες μορφές υπευθυνότητας απέναντι στους εργοδότες, τους ιδιοκτήτες, την όποια ελίτ ή άλλες σχέσεις που καθορίζονται από την κυριαρχία. Παρ' ότι ορισμένες μορφές πυραμυδοειδούς υπευθυνότητας μπορεί να θεωρηθούν δικαιολογημένες, όπως είναι η ευθύνη ενός μικρού παιδιού στους γονείς του που το αγαπούν και του δίνουν οδηγίες στο πλαίσιο μας λογικής ανατροφής, η συζήτηση γύρω από την αντίθεση στις περισσότερες άλλες πυραμυδοειδείς μορφές υπευθυνότητας είναι απλώς θέμα στρατηγικής και τακτικής. Μια βασική αναρχική αντίληψη στην αντίθεση στην πυραμυδοειδή υπευθυνότητα είναι ότι πρέπει να αλλάξει η αντιμετώπιση της ρίζας του προβλήματος των πυραμυδοειδών δομών και σχέσεων και όχι το πρόσωπο ή η ομάδα που έχουν το πρόβλημα. Έτσι, σε αντίθεση με ορισμένους μαρξιστές ή άλλους ριζοσπάστες, δεν πιστεύουμε, για παράδειγμα, ότι μια "προλεταριακή" δικτατορία, μια μητριαρχία ή η άρχουσα τάξη ενός έγχρωμου λαού, θα αντιμετωπίσει κάποιο από τα θεμελιώδη αυτά ζητήματα μέσω της ταξικής καταπίεσης, της πατριαρχίας και του ρατσισμού. Οι αναρχικοί πιστεύουν ότι είναι οι δομές και οι σχέσεις της ιεραρχικής κυριαρχίας και της καταπίεσης που πρέπει να καταστρέφονται και να αντικαθιστούνται με ισότητα και οριζόντιες δομές και σχέσεις.

Αυτό φέρνει την αναρχική υπευθυνότητα στο προσκήνιο. Οι οριζόντιες και ισότιμες μορφές υπευθυνότητας βασίζονται στην έννοια του ελεύθερου συνδέσμου. Ο ελεύθερος σύνδεσμος πρέπει να είναι κοινός μεταξύ όλων των συμμετεχόντων σ' αυτόν, αν πρόκειται ο καθένας να είναι πραγματικά ελεύθερος. Θα ήταν δύσκολο να είναι ελεύθερος, αν τα μέλη του συνδέσμου ήταν υποχρεωμένα να είναι μέλη μιας ένωσης ή μιας συλλογικής οργάνωσης στην οποία άλλοι άνθρωποι δεν θα ήθελαν να συνδεθούν μαζί τους. Μέσα σε μια ελεύθερα συνδεδεμένη ομάδα ανθρώπων, οι οριζόντιες και ισότιμες σχέσεις θα έκαναν κάθε μέλος να έχει ισότιμο λόγο στη διαδικασία λήψης αποφάσεων – τίποτε περισσότερο και τίποτε λιγότερο - από κάθε άλλο μέλος. Ορισμένες αποφάσεις ίσως χρειάζονται ομοφωνία, άλλες ίσως χρειάζονται μια απλή πλειοψηφία, ανάλογα με το είδος της απόφασης που λαμβάνεται και την αντίστοιχη πρακτική της ομάδας. Ωστόσο, επιρροές από την καταπιεστική κοινωνικοποίηση όπως ο ρατσισμός και ο σεξισμός με βάση τις διαφορές προσωπικότητας, όπως είναι η ντροπαλότητα ή η ομιλητικότητα, είναι πιθανό να δημιουργήσουν άτυπες ιεραρχίες που θα αναζωογονήσουν την κυριαρχία και την ιεραρχία στο εσωτερικό της ομάδας, εάν δεν έχουν ακολουθηθεί σαφείς, ρητές, συλλογικές-δημοκρατικές πρακτικές. Η Jo Freeman έχει μια σειρά χρήσιμων προτάσεων για τη δημιουργία δημοκρατικών και υπεύθυνων δομών στο εσωτερικό οποιασδήποτε ομάδας στο κλασικό πλέον έργο της "Η Τυραννία της Απουσίας Δομών" (The Tyranny of Structurelessness). [4]

Από τη στιγμή που αναπτύσσονται και χρησιμοποιούνται δημοκρατικές δομές και οργανωτικές πρακτικές, στη συνέχεια, η αναρχική υπευθυνότητα απαιτεί οι αποφάσεις που λαμβάνονται συλλογικά να είναι σεβαστές και να εφαρμόζονται συλλογικά. Εάν υπάρχει διαφωνία ανάμεσα στα μέλη της

οργάνωσης σε μια συλλογική απόφαση, υπάρχουν μερικές επιλογές. Ο Georges Fontenis περιγράφει το βασικό πλαίσιο γι' αυτό στο δοκίμιό του "Μανιφέστο του Ελευθεριακού Κομμουνισμού": [5]

(α) Μην κάνετε τίποτε / καθυστερήστε το: Αποφασίστε ότι υπάρχουν μεγάλες διαφωνίες ώστε να παρθεί μια απόφαση αυτή την στιγμή και είτε το αναβάλλετε είτε το συζητάτε μια άλλη στιγμή. Για παράδειγμα, μια ομάδα ίσως αποφασίσει να μην υιοθετήσει μια επίσημη θέση στο εάν ο καπιταλισμός αποτελείται από δύο ή τρεις κύριες τάξεις, μέχρι που να γίνει πιο ενδελεχής έρευνα. Ή ίσως αποφασίσει να μην υιοθετήσει απλώς μια κάποια θέση αυτή τη συγκεκριμένη στιγμή.

(β) Αποδοχή περισσότερων από μιας θέσεων: Αποφασίστε κατά τρόπο – εάν είναι δυνατό να εξαρτηθεί το όλο θέμα από τον τύπο της απόφασης που πρέπει να παρθεί – ώστε να επιτραπεί η υιοθέτηση παραπάνω από μιας από τις προτεινόμενες επιλογές ως θέσεις της ομάδας, αλλά να μη δοθεί έμφαση σε καμία σε βάρος της άλλης. Για παράδειγμα, μια ομάδα ίσως αποφασίσει ότι, παρά την άποψη της πλειοψηφίας, εάν προσπαθήσει να συγκροτήσει ένα δίκτυο αγωνιστών στους χώρους εργασίας τους είναι η πιο καλή στρατηγική στους χώρους εργασίας, αλλά δέχονται επίσης και το ότι μερικά μέλη της ομάδας προωθούν μια διπλή συνδικαλιστική στρατηγική μέσω του ανεξάρτητου συνδικάτου στην εργασία τους.

(γ) Δεχθείτε την άποψη της πλειοψηφίας: Αυτό εξαρτάται από την πρακτική της ομάδας εάν θα υπάρξει μια απλή ψηφοφορία ή μια υπερ-πλειοψηφία. Η άποψη της μειοψηφίας δεν μπορεί να αγνοηθεί για χάρη της συλλογικής πρακτικής, αλλά η πλειοψηφία μπορεί να συνεχίσει να επιχειρηματολογεί για την υιοθέτηση της δικής της άποψης στο εσωτερικό της οργάνωσης. Για παράδειγμα, η πλειοψηφία της ομάδας ίσως θέλει να οργανώσει μια Πρωτομαγιάτικη εκδήλωση, ακόμα και εάν η μειοψηφία αισθάνεται ότι θα υπάρξει σπατάλη χρόνου και ενέργειας σε βάρος της δουλειάς ενάντια στις εξώσεις στην οποία συμμετέχει η ομάδα. Αλλά από τη στιγμή που η πλειοψηφία της ομάδας αισθάνεται ότι η οργάνωση μιας Πρωτομαγιάτικης εκδήλωσης θα είχε όφελος, η ομάδα θα έπρεπε να οργανώσει την εκδήλωση.

(δ) Διάσπαση με βάση τις διαφορετικές απόψεις: Εάν το ζήτημα είναι θεμελιώδους σημασίας και ούτε η πλειοψηφία ούτε και η μειοψηφία βρουν ανεπίδεκτο το να μην κάνουν τίποτε, ως υπάρξει αποδοχή περισσότερων από μιας απόψεων στο ζήτημα ή αποδοχή της άποψης της πλειοψηφίας. Για παράδειγμα, εάν η ομάδα αποφασίσει ως βάση της ότι ο δομημένος ρατσισμός είναι κάτι στο οποίο πρέπει να εναντιωθεί ως οργάνωση, αλλά μερικά μέλη αισθάνονται ότι η αντιμετώπιση του δομημένου ρατσισμού είναι χάσιμο χρόνου επειδή πιστεύουν ότι δεν υφίσταται πλέον τέτοιος μιας και ο Μπαράκ Ομπάμα εκλέχθηκε πρόεδρος, τότε ίσως υπάρξει διάσπαση της οργάνωσης από τη στιγμή που υπάρχουν αλληλοσυγκρουόμενες απόψεις στο ζήτημα της θεμελιώδους στρατηγικής της ομάδας, κάτι που δεν αφήνει πλέον περιθώρια στους εκφραστές των απόψεων αυτών να εργαστούν από κοινού ως ομάδα. Αλλά αυτό δεν σημαίνει ότι δεν μπορούν να συνεργαστούν σε άλλα ζητήματα και θέματα στα οποία υπάρχει συμφωνία μεταξύ τους ή συνεχίζουν την προσπάθεια για διάλογο μεταξύ τους σε θέματα στα οποία διαφωνούν.

Θεμελιώδους σημασίας για όλα αυτά είναι ότι, όταν λαμβάνεται μια απόφαση, θα πρέπει να γίνεται σεβαστή και να εκτελείται μέχρι τη λήψη απόφασης για την ανατροπή της, μια εξαίρεση που προβάλλεται, ή εάν ένα μέλος παραιτηθεί ή - σε ακραίες περιπτώσεις εκδιωχθεί - λόγω διαφωνίας.

Το να καθιστά ο ένας τον άλλο υπεύθυνο, σημαίνει, επίσης, ότι τίθενται σε χρήση μέσα γνωριμίας του ενός με τον άλλον - με συντροφικό τρόπο - όταν δεν εκπληρώνονται δεσμεύσεις και υποχρεώσεις. Αυτή είναι μια πρακτική που πρέπει να διαμορφωθεί μέσα από μια οργανωτική κουλτούρα όπου η συντροφική εντιμότητα και η επικοινωνιακή κριτική αντικαθιστούν τις ανταγωνιστικές και ατομικιστικές παθητικές επιθετικότητες ή σχόλια πίσω από τις πλάτες των άλλων. Η ανάποδη όψη, το να ανταποδίδεις δηλαδή τη συντροφική σχέση, είναι το να μαθαίνεις πώς να τη χρησιμοποιώντας για να βοηθηθείς εσύ ο ίδιος, αλλά και η οργάνωσή σου να αναπτυχθεί και να γίνει πιο αυτοπειθαρχημένη. Αυτό κάποιες στιγμές είναι δύσκολο δεδομένου ότι τις περισσότερες φορές καλούμαστε να εκπληρώσουμε κάποιο καθήκον, με βάση τις από τα πάνω προς τα κάτω σχέσεις. Αλλά και η πρακτική του να καθιστάς τους άλλους υπεύθυνους, είναι θεμελιώδους σημασίας στο να μάθουν, να πράττουν και να προωθούν τις αρχές αυτές, εφόσον θέλουμε να καταστρέψουμε και αντικαταστήσουμε τις από πάνω προς τα κάτω σχέσεις με τις οριζόντιες και ισότιμες σχέσεις. Και, φυσικά, σε μια ιδανική περίπτωση με τις πρακτικές αυτές θα αυξηθεί η αυτοπειθαρχία στην εκτέλεση των καθηκόντων για τα οποία δεσμεύονται τα μέλη της ομάδας. Όταν καθιστούμε ο ένας τον άλλο υπεύθυνο είναι σημαντικό η διαδικασία αυτή να προέρχεται από αίσθημα αγάπης και σεβασμού, αποφεύγοντας τον προστατευτισμό, τον ανταγωνισμό, τον εγωισμό και την ανεντιμότητα με οποιοδήποτε τρόπο. Και όταν είμαστε υπεύθυνοι είναι εξίσου σημαντικό να καλλιεργήσουμε μια εκτίμηση για τη συντροφική κριτική, ανανεώνοντας τη δέσμευσή μας για αυτοπειθαρχία. Ωστόσο, αυτό δεν σημαίνει ότι θα πρέπει να επιτρέψουμε την καταπάτηση της αξιοπρέπειάς μας. Όταν η κριτική δεν είναι συντροφική, θα πρέπει να υπερασπιστούμε τους εαυτούς μας και να απιατήσουμε σεβασμό ως ισότιμοι ακόμη και όταν έχουμε αποτύχει να εκπληρώσουμε τις υποχρεώσεις μας. Αλλά είναι σημαντικό το ότι η συντροφική αναρχική υπευθυνότητα και η αυτοπειθαρχία ως πρακτική πρέπει να αναπτυχθεί, να ενθαρρυνθεί και να καλλιεργηθεί μέσα στις οργανώσεις μας. Χωρίς αυτοπειθαρχία και οριζόντια υπευθυνότητα, οι ομάδες μας επανέρχονται στις κυριαρχικές και καταπιεστικές από τα πάνω προς τα κάτω σχέσεις κάτι που προκαλεί συμμετοχική στασιμότητα, απογοήτευση και αναποτελεσματικότητα.

Τι γίνεται με τους εκπροσώπους; Οι αναρχικοί υποστηρίζουν ότι οι εκπρόσωποι θα πρέπει να αντικαταστήσουν όλες εκείνες τις απαραίτητες λειτουργίες που πραγματοποιούνται συνήθως από τους αντιπροσώπους. Οι εκπρόσωποι διαφέρουν από τους αντιπροσώπους διότι οι πρώτοι έχουν εντολή με συγκεκριμένες απόψεις και καθήκοντα που αντικατοπτρίζουν όσο το δυνατόν τις απόψεις της ομάδας κάτι με το οποίο ο εκπρόσωπος έχει εξουσιοδοτηθεί να φέρει σε πέρας. Οι αντιπρόσωποι λειτουργούν από πάνω προς τα κάτω, επειδή λαμβάνουν αποφάσεις εξ ονόματος των ομάδων και θα πρέπει να ακολουθούν αυτές τις αποφάσεις. Οι αναρχικοί εκπρόσωποι λειτουργούν από τα κάτω προς τα πάνω, επειδή τούς έχει δοθεί εντολή να εκθέσουν τις απόψεις, όπως αυτές εκφράζονται, από την οργάνωση στην συνέλευση των εκπροσώπων στην οποία έχουν σταλεί. Μερικές φορές, η ομάδα μπορεί να παρέχει στους εκπροσώπους κάποια ευελιξία, αλλά η ευθύνη είναι πάντα από τα κάτω προς τα πάνω, όχι από τα πάνω προς τα κάτω. Οι εκπρόσωποι μπορούν να ανακληθούν οποιαδήποτε στιγμή και δεν

έχουν καμία εξουσία στην ομάδα την οποία εκπροσωπούν. Όταν υπάρχει ανάγκη συμβιβασμών μεταξύ των εκπροσώπων ή νέα στοιχεία τίθενται στις συνελεύσεις που αφορούν σημαντικά ζητήματα και όχι ζητήματα υλικοτεχνικού τύπου, ο εκπρόσωπος έχει καθήκον συνήθως να καταθέσει εκ νέου τα όπια στοιχεία στην ομάδα πριν τελικά εγκριθούν, εκτός εάν η ομάδα που έχει ήδη στείλει τον εκπρόσωπο του έχει δώσει συγκεκριμένες δικαιοδοσίες ευελιξίας σχετικά με το όποιο θέμα. Ωστόσο, υπάρχει μια διαφορά μεταξύ υλικοτεχνικού τύπου και σημαντικής αξίας ζητημάτων. Για τα υλικοτεχνικού τύπου ζητήματα και τις ανάλογες αποφάσεις, μια ομάδα μπορεί να ορίσει έναν εκπρόσωπο για την εκτέλεση των υλικοτεχνικού τύπου καθηκόντων – όπως, π.χ., τον έλεγχο και τη διαχείριση της ηλεκτρονικής διεύθυνσης της ομάδας - με μεγαλύτερη ευελιξία ώστε να ενεργεί κατά το δοκούν. Αλλά εξακολουθείται να ζητείται διαφάνεια και τακτικές αναφορές, ενώ το πρόσωπο στο οποίο ανατέθηκε το καθήκον μπορεί πάντα να κατευθύνεται από την ομάδα για να το εκπληρώσει αυτλο το καθήκον με έναν ιδιαίτερο τρόπο δεδομένου ότι είναι η ομάδα στην οποία είναι υπόλογος ο εν λόγω εκπρόσωπος, όχι ο άλλος τρόπος. Επιπλέον, τόσο τα ζητήματα υλικοτεχνικής υποστήριξης όσο και οι αποφάσεις που αφορούν σημαντικά ζητήματα είναι ανοικτά σε οποιαδήποτε ερμηνεία, έτσι ώστε να κατανοούνται με μεγαλύτερη ακρίβεια οι δύο αυτές όψεις του όλου φάσματος.

Εν κατακλείδι, αυτό το δοκίμιο προσπάθησε να αποσαφηνίσει τον τρόπο με τον οποίο η αναρχική υπευθυνότητα προτείνει οριζόντιες και ισότιμες, ή από τα κάτω προς τα πάνω μορφές υπευθυνότητας για την αντικατάσταση των από τα πάνω προς τα κάτω μορφών. Ο καπιταλισμός, το κράτος, ο ιμπεριαλισμός, ο ρατσισμός, η πατριαρχία, και κάθε μορφής εκμετάλλευση, η κυριαρχία και η καταπίεση, δεν πρόκειται να εξαλειφθούν χωρίς μάχη, χωρίς να τα αντικαταστήσει κάτι άλλο. Δημιουργώντας την οργανωτική δομή, την πρακτική και την κουλτούρα εκείνη που ενθαρρύνουν και παίρνουν στα σοβαρά τη συντροφική οριζόντια υπευθυνότητα, την αυτοπειθαρχία και τον απο τα κάτω προς τα πάνω εντολοδόχο (εκπρόσωπο) είναι θεμελιώδους σημασίας για την αποτελεσματικότητα των οργανώσεών μας στην οικοδόμηση και προϋπόθεση του είδους της κοινωνίας που θέλουμε να αντικαταστήσει το ισχύον. Το αν, τότε και πώς θα εφαρμοστούν, αναπτυχθούν, ενθαρρυνθούν και προωθηθούν αυτές οι έννοιες και πρακτικές είναι ευθύνη όλων μας...

Σημειώσεις:

[1] Ομάδα Ρώσων Αναρχικών στο Εξωτερικό (The "Delo Truda" group). Η Οργανωτική Πλατφόρμα της Γενικής Ένωσης Αναρχικών 1926. Στο <http://www.nestormakhno.info/english/newplatform/introd...n.htm>

[2] Ερρίκο Μαλατέστα, Anarchy and Organization. 1897. <http://www.spunk.org/texts/writers/malatest/sp001864.html>

[3] Schmidt, Michael and van der Walt, Lucien. Black Flame: The Revolutionary Class Politics of Anarchism and Syndicalism. Counter-Power. Volume 1. AK Press. 2009. P. 48

[4] Freeman, Jo. Η Τυραννία της Απουσίας Δομών (The Tyranny of Structurelessness) 1970. Στο [http://flag.blackened.net/revolt/hist\\_texts/structurele....html](http://flag.blackened.net/revolt/hist_texts/structurele....html)

[5] Fontenis, Georges. Manifesto of Libertarian Communism. 1953.  
<http://flag.blackened.net/daver/anarchism/mlc/mlc1.html>

\*Πρωτοδημοσιεύτηκε στο <http://miamiautonomyandsolidarity.wordpress.com> της αναρχοκομμουνιστικής οργάνωσης Miami Autonomy & Solidarity (Αυτονομία και Αλληλεγγύη του Μαϊάμι). Ελληνική μετάφραση “Ούτε Θεός-Ούτε Αφέντης”, Απρίλης 2010.