

Un scriitor britanic remarca undeva că, dintre toate formele de autodistrugere, niciuna nu este mai patetică decât aceea în care individul alege să fie tratat în relațiile umane vitale ca membru al unei organizații și nu ca o persoana umană, de sine stătoare.

Mi-am adus aminte de vorbele acestea după ce am urmărit în ultimele săptămâni revolta tinerilor și maturilor din corporații, satisfăcuți de eforturile lor politice și economice. Corporația s-a transformat pe nesimțite într-un etalon pentru liberalism, gândire independentă, democrație și bunăstare. O etichetă cu sclipici, bună de pus la costumul (vorba vine) de duminică.

Nu e tocmai dificil să demonstrezi că niciuna din însușiri nu este conformă realității. Ca să luăm doar exemplul mai paradoxal, corporația, deși este (?) un produs al pieței libere, întotdeauna va acționa împotriva pieței libere. Adică, nu doar că marile corporații nu vor sprijini promovarea ideilor liberale, dar vor lucra fără întrerupere pentru a introduce reglementări împotriva competiției, a distruge mici întreprinzători, pe cale de consecință, a exploata angajații și a oferi servicii/produse din ce în ce mai proaste, etc. În practică, corporația este echivalentă fascismului economic, iar partenariatul public-privat nu înseamnă altceva decât că, așa cum strigau aceiași tineri furioși în urmă cu vreo câțiva ani, corporația face legistlația. Codul Fiscal al României, de pildă, se face aproape întotdeaună după discuții cu marile firme de consultanță fiscală, al căror interes obiectiv este de a nu simplifica legislația și de a obține spațiu de

optimizare fiscală pentru clienții lor (alte corporații). Exemplele sunt, de altfel, nenumărate. Unul dintre cele mai amuzante este acela al unui antreprenor local, proprietarul unui lanț de cafenele și restaurante, care a susținut cu aplomb legea anti-fumat, fiind conștient că mulți competitori vor sucomba în absența vicioșilor. Singurul lucru neluat în calcul a fost efectul aproape fatal pe care legea l-a avut asupra propriei afaceri.

Cazurile descrise succint mai sus pălesc ca gravitate în comparație cu activitatea corporațiilor bancare, petroliere, farma sau agricole, responsabile, printre altele, de declanșarea unor războaie sau conflicte de amploare. Dar esența este aceeași.

Corporația nu se manifestă nociv doar în exterior, ci își desfășoară propriul fascism și asupra membrilor organizației. Jacques Barzun a observat undeva că statul totalitar și marile firme au același obiectiv: controlul total al individului, abolirea completă a spațiului privat.

Oricine a petrecut chiar și puțină vreme într-o astfel de întreprindere poate depune mărturie despre practicile (extra)curiculare. De la faimoasele teambuilduinguri cu jocuri de rol (un prieten îmi mărturisea despre o excursie în care șeful i-a pus să practice jocul de-a stâpânul și sclavii, în care sclavii erau, bineînțeles, angajații), până la testele de personalitate, birourile de resurse umane cu selecția lor în funcție de conformitate, panourile motivaționale, etc., toate dau seama despre încercarea de a absorbi complet persoana și a o transforma într-o caricature disciplinată, care răspunde satisfăcută la comenzi, inclusiv la cele din afara orelor de program, atâtea câte sunt. Așa că nu e de mirare de ce, recent, angajații multinaționalelor s-au încolonat, docili și mulțumiți, pentru a face revoluție. Recomandările “dezinteresate” ale top managementului au contat, probabil, puțin, decisivă a fost nevoia de conformitate.

Într-un experiment mult discutat și devenit o referință clasică în istoria managementului, Elton Mayo a scos în evidență importanța condițiilor informale, în special nevoia de apartenență, pentru a obține o productivitate sporită din partea muncitorilor. Cu alte cuvinte, standardizarea psihologică și presiunea informală din marile întreprinderi nu reprezintă un dat colateral, ci o necesitate economică, în primul rând. Grupul are o prioritate funciară în fața individului. Grupul este standardul după care se adaptează individul. Grupul decide ce trebuie să gândească individul. Aceasta este în esență etica fundamentală a oricărei corporații. Orice altă perspectivă devine irelevantă.

“În realitate, aceia care aderă cel mai entuziast la etica organizației își pun foarte puține întrebări legate de mersul societății pe termen lung. Nu e pentru că nu le-ar păsa, ci mai

degrabă pentru că tind să creadă că obiectivele corporației și cele ale moralității coincid", scria, în 1956, Whilliam Whyte într-un studiu neegalat despre omul din corporație, "The organization man."

Tirania corporatistă se face, însă, prin colaborarea voluntară, de regulă, a angajaților, bucuroși să ia parte la beneficii materiale și psihologice îndoielnice. Acest lucru sugerează un model coercitiv soft, mai înșelător, dar cu atât mai periculos. După cum remarca același Whyte, măcar într-un scenariu ca "1984" știai cine sunt oamenii cei răi, pe când aici ești supus unei dictaturi impersonale.

"Trăiesc în Epoca Managerială, într-o lume a Administraţiei. Acum, cel mai mare rău nu se face în acele "bârloguri ale crimei" murdare, pe care îi plăcea lui Dickens să le descrie. Nu se face nici măcar în lagărele de concentrare şi în lagărele de muncă. În acelea vedem rezultatul său final. Dar el e conceput şi comandat (mutat, secondat, dus la îndeplinire şi înregistrat) în birouri curate, cu covoare, încălzite şi luminate corespunzător, de către oameni tăcuţi, cu gulere impecabile şi unghii tăiate şi obraji proaspăt bărbieriţi, care nu au nevoie să ridice vocea. Din această cauză, desigur, simbolul meu pentru Iad seamănă cu birocraţia unui stat poliţienesc sau cu sediul unei companii de afaceri extrem de josnice." (C.S. Lewis – Scrisorile unui diavol bătrân către unul mai tânăr)