

Det Anarkistiska Biblioteket



Organisationspraxis

Emil Manus

Emil Manus
Organisationspraxis
1935

Tidningen Brand #3 1935

www.anarkistiskabiblioteket.se

1935

Innehåll

I.	3
II.	3
III.	4
IV.	4
V.	5

I.

Man kan kort och gott säga att de anarkistiska organisationerna under olika breddgrader, nära ansluta sig till de federalistiska organisationsprinciperna. Enär de huvudsakligen äro ideella organisationer med propagandaslyfte, samlingscentrum för de som vilja verka för det sociala och politiska livets anarkistiska formande, ha de anarkistiska sammanslutningarna redan i nuet lättare att anpassa sig till de federalistiska arbetssätt än de syndikalistiska organisationerna, vilka sistnämnda under sin dagliga kamp mot arbetsköparvälde och reformistbyråkrati, tvingas att i högre grad genom skriftliga stadganden normera organisationspraxisen.

II.

De ungsocialistiska, anarkistiska, klubbarna i Sverige, ha i fråga om stadganden minsta möjliga barlast.

Frivilligheten i anslutningen gör det naturligtvis lättare att lösa de motsättningar som annars lätt uppstå inom allt organisationsliv, där inte cirkulationen och rörelsen är tillräcklig. Ekonomiska motsättningar, armbågskamp om privat ekonomiska intressen, behöver man inte räkna med. Det finns alltså personliga motsättningar, vilka om möjligt lösas i all kamratlighet, eller principiellt taktiska motsättningar. Det sistnämnda slaget löses t. ex. så som Västerviks anarkistiska klubb helt nyligen löste frågan, när en kamrat ställt sig som aktiv deltagare i valpropagandan för stadsfullmäktigevallet. De facto hade han därmed ställt sig utanför sammanslutningen, och klubben meddelade honom: "Du lämnas härmed tillfälle att personligen begära ditt utträde ur anarkistiska klubben å nästa ord. möte".

Det har sitt intresse att se hur mänskligetskänslan kan tränga in och genomsyra en organisation, utan att slipa av fastheten och bestämdheten i kraven. Fallet i Västervik gällde ju en medlem som blivit "förrädare", "fansvikare", "marodör", mot klubbens ståndpunkt i frågan om parlamentarismen och det representativa systemet. Läs skrivelsen i belysning av detta och man får den rätta belysningen på densamma.

III.

Främjandet av denna tolerans är under stridstillfällen ett tveeggat svärd. Men inte ens under strid får man glömma att ingen är fullkomlig, och när motiven inte äro lumpna, personliga fördelsberäkningar; bör man ha rätt att räkna med saklig tolerans.

Organisationsandan växer i realiteten på detta sätt ut att bli värdemätare för mentaliteten i samlivet och anger mycket noga om ett samarbetsliv kan frodas eller inte.

Lägg märke till att när för några år sedan Arbetarens redaktör Frans Severin, redaktionssekreterare Casparsson och SAC:s generalsekreterare Edward Mattsson, med motivering att den syndikalistiska rörelsen inte kunde klara sig längre utan var dömd till organisatorisk och ekonomisk undergång, förberedde SAC:s uppgående i LO, så mötte vi också här, när det gällde medlemmarnas motstånd mot dessa planer samma sakliga tolerans, parad med obeveklig fasthet om organisationens grundkrav. Det fanns många stänk av personliga biintressen i deras framträdande och de tre huvudpersonerna blevo ju senare väl ekonomiskt skyddade, ändå gick man rätt snabbt förbi dessa oväsentligheter och samlade huvudintresset omkring kravet: Den syndikalistiska organisationen skall leva!

En motsatt organisationsanda möter man renodlad hos diktaturpartierna, en flåsande, personlig hätskhet, som alls inte har med sakfrågan att göra. Det kan vara nassarnas Lindholm-Furugård eller högmarxisterna Sillén-Kilbom. De framställa varandra som obotliga drumlar av grövsta kvalité. Här gällde ju också striden: makt, grupp- eller personmakt, och någon ideologisk skillnad existerade väl knappast.

Men det är ofrånkomligt att den centralistiska organisationstypen skapar och främjar en sådan oredlighetens och falskhetens anda, en förgiftad atmosfär, som fordrar obönhörlig underkastelse, tystnad och lydnad.

IV.

Denna genomglödgade centralistiska organisationsanda har till uppgift att skydda medlemmarna från smittosamma baciller och farliga villomeningar.

Så länge man kan hålla organisationsmedlemmarna fångna, under observation och ständig påtryckning, går det nog. Men medlemmarna bli på detta sätt osjälvständiga, lydiga kadaver, som, såsom det skedde i Tyskland, i stora

klungor sopades över i nazistorganisationerna, förmodligen som lika blinda verktyg.

V.

Organisationsandan har sin grundläggande betydelse för morgondagens resultat. Därför har den ungsocialistiska rörelsen i Sverige och den anarkistiska rörelsen på kontinenten, så hängivet och osjälviskt arbetat på att utbreda den syndikalistiska organisationsformen bland arbetarna.

De centralistiska fackföreningspåvarnas huvudorganisation och förbundsstyrelserns huvudlösa sätt att svara på produktionsorganisationernas försök att tränga in på arbetsmarkanden, som just utspelas i dessa dagar, visar att de demokratiska organisationsformerna gärna tar sin tillflykt till diktaturmetoder. Reformistpåvarna kunna inte räkna med ideologisk samhörighet inom LO. Deras stridsåtgärder underkännes av många, många medlemmar, vilka svara med att uttrycka sin sympati för syndikalisterna, och i vissa fall tvingas ur de reformistiska organisationerna.

Också dessa erfarenheter och utslag av organisationsmentalitet äro värda att observeras. De ha visserligen sin förklaring och orsak i bristen på tillgång på arbetsmöjligheter, och reformistpåvarna betrakta sig kanske som kontingentbetalarnas skyddsandar, när de slunga bojkottsläggen.

Skulle den syndikalistiska organisationen under liknande auspicer som nu reformisterna stå, ha handlat på samma sätt som de?

Svaret på den frågan är avgörande för om organisationsandan verkligen har någon fostrande betydelse eller inte.

Och svaret kan inte bli annat än nej.

Den federalistiska organisationsformen skapar en välbalanserad trygghetskänsla såväl under freds- som stridssituationer.