

Om individ och kollektiv

Syndikalismen tror på människan, på individen: att hon har vilja och förmåga att ta ansvar tillsammans med andra, utan förmyndare. Vi förutsätter att människor kan tänka själva.

En individ kan dock inte existera isolerat. Människan blir inte människa förrän tillsammans med andra människor. Genom andras ögon får vi vårt värde och vår personlighet, ja själva meningen med livet. Den minsta sociala enheten är inte en människa, utan två!

Två människor är inte heller sig själva nog. Vi ingår alltid i ett större mönster; vad vi gör påverkar andra. Därför måste vi vara solidariska. Med vem? Med dem som behöver vår solidaritet - nära, långt bort och ännu inte födda. Men solidaritet får inte förväxlas med lojalitet! Att vara lojal är att vara lydig, att glömma sitt eget ansvar och lita mer på andras omdöme. Att vara solidarisk är att glömma sin själviskhet men behålla sitt ansvar även för gemensamma handlingar.

Individens frihet är lika viktig som hennes ansvar. Åsikts- och yttrandefrihet är självklara och får inte sättas ur spel med hänvisning till "det gemensamma bästa" eller något högre förnuft. Men individens frihet måste omfatta mycket mer än så: religionsfrihet (även frihet från religion), rätten att välja var man vill bo och vad man vill arbeta med, rätten att utveckla sina talanger - eller låta bli.

Friheten kan dock inte omfatta rätten att förtrycka eller exploatera andra. "Varje människas frihet är oändlig tills den möter en annan människas lika stora frihet" (M Bakunin). Det är nödvändigt att inskränka makthavarnas möjlighet att leva gott på andras arbete eller hindra andra att bli fria. Men det gör man inte genom att ta ifrån makthavarna deras frihet, utan genom att ta ifrån dem deras makt!

Om makt och frihet

Makt är förmågan att bli åtlydd, och att med hjälp av den förmågan förändra (eller behålla) ett förhållande så att det passar ens syften. Makt grundar sig på olika slags resurser. Det kan vara kontroll genom ägande (den som äger något som andra behöver kan köpa deras underkastelse), överlägsen fysisk styrka (egna muskler eller en lydlig militär och polis), kontroll över regelsystemet (den som har laglig rätt att stifta lagar blir åtlydd därför att den har laglig rätt osv), kontroll över värderingarna (kyrkan, skolväsendet, massmedia, konst och

litteratur), överlägsen kunskap som gör att man är steget före i alla beslutssituationer, överlägsen organisation som gör att man kan samordna sin styrka och använda den när den bäst behövs, osv. Personliga egenskaper kan förstås också spela in; naturliga ledare kan få folk med sig både på bra och dåliga företag.

Den enskilde makthavaren känner sig ofta snarare maktlös än mäktig. Han finner sig sitta insnärjd i ett nät av regler och maktförhållanden som han själv knappast kan påverka. Det skymmer bort den makt han har att inom systemet tillämpa regler och normer och disponera resurser utifrån sina egna intressen. Hans personliga egenskaper kan ha stor betydelse för hur makten känns för dem som drabbas av den. Det kan därför vara nödvändigt att byta ut de värsta exemplaren. Men någon varaktig förbättring får vi inte förrän vi har bytt ut hela det system som förutsätter att det ska finnas makthavare!

Ju mer makt, desto mindre frihet. Det räcker alltså inte att "ta makten", vi måste också dela sönder den i smådelar så att vi inte krossas av dess egen tyngd. Men det räcker inte heller att vara aldrig så många isolerade anarkister. Om vi ska kunna bryta ner staternas militära våldsapparater, om vi ska kunna försvara oss mot ekonomisk utsugning, om vi ska kunna bryta ner förhatliga regelsystem, om vi ska kunna styra vilken teknik och kunskap som tas fram genom forskning osv, då måste vi organisera oss. Utan organisation är vi hjälplösa.

Organisation för kamp och för självförvaltning

Syndikalismen ser staten som ett förtryckarinstrument som måste brytas ner. Vi vill alltså inte erövra statsapparaten för att använda den för våra syften, vi vill upphäva den och ersätta den med våra egna organ i frivilligt samarbete.

Vi betraktar den ekonomiska självständigheten som grundläggande; utan kontroll över det dagliga brödet tvingas man till underkastelse även på andra områden. Därför anser vi att organisationen i första hand ska byggas på arbetsplatserna.

Syndikalismen är anti-auktoritär. Vi misstror det elitstyrda partibygandet, vi accepterar inga anspråk på att företräda "hela folket" och vi godtar inte centralismen som tar över ansvaret från den enskilda människan. Vi betonar i stället den lilla gruppens ansvar och handlingsmöjligheter. Därför anser vi att organisationer ska byggas

nerifrån och samarbeta frivilligt genom federationer som skapas och upplöses alltefter behoven.

Våra organisationer ska vara redskap för att ta ner makten från höjderna och fördela den bland oss själva. Men de måste också vara redskap för att få samhället att fungera och utvecklas långsiktigt. Vi måste genom våra lokala organisationer lära oss förvalta och förbättra produktionsmedlen och sköta produktion och distribution. Vi måste också lära oss sköta allt annat som måste fungera i ett mänskligt samhälle, och vi måste göra det på ett sant demokratiskt sätt. Våra organisationer ska prova ut modeller för det samhälle vi vill leva i.

Som hela den socialistiska rörelsen har syndikalismen vuxit fram för att försvara arbetarnas intressen mot kapitalets makt. Men speciellt för syndikalismen är bl a just intresset för förvaltningen av hela samhället och hur man bygger en demokratisk organisation, liksom övertygelsen att det ekonomiska fältet måste vara grunden för de politiska lösningarna.

"Det är den som bär skon som vet var den klämmer". Det är i den lilla skalan, på det lokala planet, som problemen ser ut så som människorna upplever dem. Orsakerna kanske inte är lokala; man ska inte inbilla sig att det alltid finns lokala lösningar. Men när man samlar sig till gemensamma organ för att komma åt storskaliga lösningar är det ändå det lokala problemet som ska lösas, inte en central byråkratis problem. Därför är det viktigt att de som arbetar i gemensamma organ inte blir "ständiga representanter" utan ofta byts ut mot människor med färsk erfarenheter från den lokala verkligheten.

Vi menar också att det är viktigt att inte låta ett gemensamt organ ta hand om alla gemensamma frågor; det är att samla för stor makt på få händer. I stället måste man ha flera olika gemensamma organ för olika frågor, där representanterna har mandat bara för de frågor som organet är skapat för. Det blir en mer komplicerad struktur, men det är nödvändigt för att motverka maktkoncentration och "representantvälde".

Om parlamentarism

Alltsedan Confédération Générale de Travail, CGT, bildades i Frankrike 1895 har syndikalisterna hållit partipolitiken utanför sina organisationer. Det beror både på att man vill undvika partipolitisk splittring, som man sett så många exempel på inom andra organisationer, och på att man misstror parlamentarismen som en framkomlig väg att försvara arbetarnas intressen.

All partipolitik innebär att ombuden under mandatperioden kan agera utan väljarnas samtycke. Väljarna passiviseras, samtidigt som ombuden förlorar kontakten med vardagslivet och blir "beslutsfattare", ett orimligt yrke. Deras perspektiv förändras, de blir mer intresserade av att lösa sina egna och den övriga byråkratins problem. Paroller om jämlikhet och broderskap gäller snart bara inom den egna gruppen. Ombudens maktanspråk växer, väljarnas försök till inflytande uppfattas som störande eller rent av odemokratiska.

I ett centraliserat samhälle ska ett fåtal ombud, som vart och ett representerar väldiga befolkningsgrupper, fatta beslut i de mest skiftande frågor. Det leder dels till dålig representativitet, dels till att det blir omöjligt för dem att vara ordentligt insatta i de frågor de ska besluta om. De kommer i händerna på "experter" eller följer den fastslagna partilinjens utan att kunna ta personlig ställning.

Både parlamentarism och byråkrati utvecklas lätt till en sorts spel, där det viktiga är att behålla makt och prestige i förhållande till andra delar av systemet. Innehållet i besluten blir mindre viktigt än sättet de kommer till på. Politiken förlorar sitt ideologiska innehåll, väljarna blir ingenting annat än just väljare. Möjligheterna att vinna nya röster får styra politikens och propagandans inriktning, och politikerna representerar till sist ingen annan grupp än sig själva och ingen annan ideologi än egenintresset. Allt är till salu för chansen att behålla mandatet och makten.

Om centralism

Om envåldshärskarens oinskränkta makt övertas av parlamentet, så har man spritt makten till flera; därmed anses styrelseskicket bli mer demokratiskt. Men själva maktutövandet är fortfarande lika centralistiskt. Parlamentet har bara övertagit diktatorns befogenheter; man har fått en sorts "demokratisk diktatur". Inte förrän man minskar centralmaktens befogenheter, själva det område där den har rätt att besluta och bli åttlydd, kan man åstadkomma lokal självstyrelse och större möjligheter för individen att påverka sin situation.

En centralistisk parlamentarism kan lätt leda till den starkares förtryck av den svagare, i kraft av uppnådd parlamentarisk majoritet. Därför är den lokala självstyrelsen lika viktig för syndikalisterna som rätten att delta i besluten.

Centralisering hänger också ihop med byråkratisering. I byråkratin avgörs ärenden som byråkraterna inte har något personligt intresse av, inte heller någon personlig kunskap om. Den centrala myndigheten måste begära yttranden från en rad underordnade organ som förmodas ha bättre detaljkunskaper. Förordningar och normer tillkommer för att styra dessa underorgan och förhindra godtycklighet. Så föds byråkrati.

Byråkrati är oftast dyrt, trögt, tidsödande. Byråkratisering innebär också missade möjligheter. Den blir lätt förlamande för den mänskliga skaparkraften, både inom och utanför byråkratin själv. Apparatens inneboende stelhet, rävspelet mellan karriärister, den hierarkiska beslutsordningen, det svartsjuka revirbevakandet, prestigeladdningen - allt detta hämmar initiativ och idéer från enskilda medarbetare.

Lika välbekanta är svårigheterna att utifrån, som medborgare, övertyga en myndighet om att den bör tänka om eller tillämpa rådande bestämmelser med lite fantasi, för att möjliggöra utveckling. Byråkratin kan vara bra för att förvalta det bestående, men den är en hämsko mot förändring.

Varje system föder sina praktexemplar, och makt korrumpierar sina utövare. Så länge man tolererar en byråkrati och accepterar dess makt, kommer makten att missbrukas. Om besluten i stället fattas av dem som är direkt berörda behövs inte allt detta.

Men samordningen då?

Måste man inte ha överblick och ett samlat grepp? Både ja och nej. Naturligtvis är det en massa saker i samhället som måste samordnas, men samordning kan åstadkommas likaväl genom frivillig samverkan som genom central kontroll.

Den federalistiska organisationsprincipen innebär att olika grupper samorganiserar sig till en federation, när de har gemensamt behov av det. Ingen grupp får handla i strid med gemensamt fattade beslut, men inget centralt organ kan å andra sidan tvinga eller hindra de lokala grupperna, så länge de handlar i egna angelägenheter, under eget ansvar och med egna resurser.

Federalismen innebär också att man inte har en enda beslutsapparat för alla typer av frågor, utan man samarbetar i varje fråga med dem som har intresse av just den frågan. Det innebär att man minskar risken för maktkoncentration och byråkrati.

Demokrati - går det?

Allas deltagande i alla beslut är varken möjligt eller önskvärt. I praktiken orkar en människa inte intressera sig för alla frågor tillräckligt för att delta i allt beslutsfattande. Det är inte heller nödvändigt. Så länge man har rätt att lägga sig i när man tycker det börjar utvecklas åt fel håll, så länge kan man överlåta åt de mest berörda och intresserade att utforma en verksamhet.

Det är således nödvändigt att låta en mängd beslut fattas av representanter. Att representera sina kamrater bör ses både som en förmån och som en skyldighet. Att ta ansvar är både utvecklande och påfrestande. Bl a därför bör förtroendeuppdrag cirkulera. Sådana privilegier bör inte vara knutna till representantskapet att man inte vill släppa det ifrån sig. Ombuden ska inte ha sitt eget omval i tankarna.

Ombudens befogenheter måste också begränsas så att de inte har rätt att fatta beslut i andra frågor än dem de är valda för, och där deras väljare har haft möjlighet att ta ställning. Och det måste vara väljarna som avgör hur långt mandatet sträcker sig, inte ombudet. "Ni har ju valt mig, nu får ni göra som jag bestämmer!" - nej, sådana maktanspråk kan vi inte godta. Ett mandat ska kunna tas tillbaka när som helst, inte bara vart tredje år.

Demokrati har en utvecklande, pedagogisk funktion som är viktig. Man bör alltså acceptera att en tillämpad demokrati ger i vissa avseenden "sämre" beslut än ett centralstyrt system. På lång sikt kommer erfarenheterna av de egna beslutens konsekvenser att göra hela folket klokare och mer kapabelt att fatta "bättre" beslut (och vem har rätt att sätta sig över folkets egen åsikt om vad som är "bättre" och "sämre"?).

Hur kan en syndikalistisk organisation se ut?

En syndikalistisk organisation ska organisera arbetarna som klass. Den ska alltså vara öppen för alla arbetare, inte bara en viss kategori. Arbetare ska fattas i vid bemärkelse: "handens och hjärnans arbetare tillsammans", dvs alla som med sitt arbete verksamt bidrar till produktionsresultatet ska organisera sig tillsammans.

Organisationen ska samtidigt utestänga dem som lever av andras arbete. Det avgörande är alltså inte om man är anställd och har lön, utan vilken makt man har över produktionsförhållandena och vilken roll man är satt att spela. I ett arbetarstyrt företag kan en demokratiskt vald

företagsledning kanske vara med i arbetarnas organisation - man byter väl ändå plats vid nästa årsstämma. I ett kapitalistiskt eller centralstyrt företag däremot kan en arbetsledare tillsatt uppifrån utgöra en "säkerhetsrisk" i en arbetarorganisation när det drar ihop sig till strid.

Att organisera sig på klassintressets grund innebär också att organisera sig så att den gemensamma styrkan blir så stor som möjligt och organisationen ett effektivt vapen i kampen. Det är inte tillräckligt att göra en självhjälps- eller understödsförening. En kamporganisation ska utnyttja den egna styrkan och lämpa sig för motståndarens kampformer.

Dessutom ska organisationen underlätta solidaritet och minska sårbarheten. Både för att man har i grunden gemensamma intressen och för att självförvaltningen kräver det måste man hitta gemensamma lösningar och vara organiserade därefter (t ex genom att samorganisera olika yrkesgrupper så att de inte kan spelas ut mot varandra).

Man bör organisera sig så att man alltefter situationen kan handla punktvis eller på bred front, spontant eller genomplanerat. Man bör ha möjlighet att fatta lokala beslut likaväl som man bör ha samordningsorgan. Självbestämmande i ett komplext samhälle förutsätter genomtänkta former för samarbete, vilket faktiskt inte är lika viktigt i ett centralstyrt system.

Samordning kan ske efter flera linjer. Man kan samorganisera geografiskt (dvs först och främst lokalt), branschvis (efter olika verksamheter), koncernvis (dvs så som motståndet/objektet är organiserat) osv - ofta måste man använda flera principer samtidigt. Samtidigt får man se till att inte anpassa sig så mycket efter den struktur man vill angripa att man "ärver" den in i sin egen organisation och blir sin egen fånge.

Syndikalismens metod för samordning är federalismen. I en federation har självständiga enheter av fri vilja slutit sig samman för ett bestämt syfte. Man behåller sin självständighet i alla andra frågor än dem som federationen skapats för, och man kan lämna federationen om man vill. Alla deltar på lika villkor, och det finns ingen enskild enhet med makt över de andra. Det blir ett samarbete utan topp och centrum.

En federation kan emellertid vara mer eller mindre centralistisk. Om de ingående enheterna anser att mycket av varje enhets handlande angår alla, så har man ett stort område att fatta gemensamma beslut om. Den federationen fungerar då mer centralistiskt än den där de ingående enheterna anser att det mesta är vars och ens egen angelägenhet.

Var man hamnar på skalan mellan centralism och decentralism måste avgöras från fall till fall, beroende på frågans art och av dem det berör. Men syndikalisterna strävar mot decentralismen, dvs att låta så mycket som möjligt avgöras lokalt. Hellre bygger vi upp flera samarbetsorgan än låter ett enda ta hand om allt fler frågor.

De syndikalistiska organisationerna har tagit på sig uppgiften att vara fröet till morgondagens samhällsorgan. Det betyder bl a att våra organisationer måste bygga på jämlikhet, demokrati och andra sådana ideal som vi vill se uppfyllda, och att de ska vara skolor som förbereder oss för framtida uppgifter. Till exempel:

- * Eftersom vi vill uppnå ett samhälle där människor är solidariska med varandra, ska vi idag bygga organisationer som underlättar samarbete mellan olika grupper, från lokalt till internationellt.
- * Eftersom vi vill uppnå ett samhälle där alla är delaktiga, ingen är maktlös och utanför, ska vi idag bygga organisationer där alla kan och vill delta i arbetet. Det gäller alltså att undvika centralisering och expertvälde.
- * Eftersom vi vill att människor ska handla av fri vilja och under eget ansvar, ska vi idag bygga organisationer där grupper samarbetar frivilligt när det finns behov av det, och inte hierarkiskt, på order uppifrån.
- * Eftersom vi vill uppnå ett samhälle där människor inte tvingas motarbeta sig själva, bör vi idag bygga organisationer som kan ta hänsyn till olika delar av människans liv, inte bara en fråga och en roll. En arbetare är producent men också konsument, kanske förälder, poet, hyresgäst, vegetarian, katolik, reumatiker, fränskild, invandrare osv - allt på en gång. En enda organisation kan naturligtvis inte driva alla frågor eller lösa alla problem, men våra organisationer ska i varje fall inte hindra eller motarbeta helhetslösningar.

Om fackligt arbete

Den fackliga organisationens styrka kan användas både för att bygga upp och för att riva ner, alltefter situationens art. Riktmärket måste vara att man slåss för sina gemensamma intressen så att medvetenheten och solidariteten hela tiden stärks - även i förhållande till dem som kanske står utanför. Organisationsegoism är inte bättre än den enskildes själviskhet.

Det fackliga arbetet har flera funktioner. Den skyddande rollen handlar ofta om frågor som kan te sig obetydliga i ett längre perspektiv men som är viktiga för den enskilde. Det handlar om löner, arbetsledning och arbetsorganisation, risker i arbetet osv. Sådant får inte fuskas bort, då förbrukar man medlemmarnas förtroende.

Med den gestaltande rollen menas att den fackliga organisationen "ger röst" åt arbetarna, formulerar deras gemensamma krav och för fram dem. Det som behöver gestaltas är både de dagsaktuella kraven och de långsiktiga, strategiska, linjerna.

Den stridande rollen innebär att sätta kraft bakom kraven genom olika ekonomiska kampmetoder (som strejk, obstruktion, sabotage, ockupation osv).

Den deltagande rollen innebär att den fackliga organisationen tar ett större eller mindre ansvar för produktion och förvaltning på arbetsplatsen. Man kan inte i längden skjuta ifrån sig ett sådant ansvar - samtidigt som man måste se upp med risken att arbetarorganisationen blir en sorts gisslan om man bara får ett delansvar i en större apparat.

På ett företag finns oftast både frågor där ledning och arbetare har gemensamma intressen och frågor där man har oförenliga intressen. Samförståndsfrågor kan behandlas av samrådsorgan, konflikter hanteras genom förhandlingar. Men ett sätt att skyla över verkliga konflikter är att formellt behandla dem som om de vore samförståndsfrågor. Det finns därför anledning att se upp med vad som tas upp i samrådsorgan.

Om produktion och ekonomi

Den socialistiska arbetarrörelsen i Västeuropa kämpar för rättvisa, nu som på 1800-talet. Det är en kamp mot det märkliga förhållandet att den som äger kapital kan leva på andras arbete, och mot att den som äger eller förvaltar kapital också har makt att råda över andra människors liv. Dessutom är det en kamp för en produktion som svarar mot flertalets långsiktiga behov, inte mot fåtalets kortsiktiga vinstintresse.

Till det kommer en växande insigt om att det nuvarande kapitalistiska produktionssättet kanske inte ens har de goda egenskaper som dess förespråkare brukar hävda. Kapitalismens försvarare brukar ju hävda att kapitalismen är oslagbart effektiv, och de styrker sitt påstående med jämförelser med både centralplanerade kommuniststater och feodalsamhällen.

Visst har den kapitalistiska produktionsapparaten gett möjligheter till en materiell utveckling långt utöver vad tidigare generationer kunde föreställa sig - för dem som skördat vinsterna. Men räkenskaperna har varit mycket ofullständiga.

Naturligtvis ska produktionsapparaten vara effektiv - ineffektivitet föder apati och fattigdom. Men man måste noga diskutera hur effektiviteten ska mätas, och vilket pris man är beredd att betala för den. Till exempel:

- * En produktionsapparat som slösar med människor, energi, råvaror eller miljö är ineffektiv, även om den producerar massor av varor.
- * Produktionsapparaten är ineffektiv om den tillverkar onödiga eller dåliga produkter (t ex rustningsindustrin).
- * Produktionsapparaten är alltför effektiv om den gör slut på sina egna förutsättningar (t ex ett högvakastande jordbruk som suger ut och förgiftar jorden).
- * Det som kan synas effektivt är ofta mindre effektivt om man tar med i beräkningen all folkomflyttning, stadsombyggnad, infrastruktur, kapitalförstöring och avfallshantering som produktionen förutsätter eller ger upphov till.
- * Det är effektivare att tillverka tio föremål med en livslängd på 20 år, än 40 likadana föremål med en livslängd på fem år. Men med kapitalismens lönsamhetsbegrepp är lång livslängd en nackdel, eftersom man då inte får sälja lika många exemplar.

Likadant är det förstås med sådan verksamhet som inte producerar varor: en skola som skapar ångest och dåligt självförtroende hos många är ineffektiv, även om somliga går ut med höga betyg. Och så vidare. Det gäller att bedöma hela effekten, inte bara enstaka faktorer.

I dag styrs inte produktionen av någon sådan helhetssyn. Tvärtom kan man säga att hela det kapitalistiska systemet bygger på möjligheten att göra kortsiktiga vinster genom att bortse från en massa sidoeffekter av det man gör.

De gemensamma organen får ta ansvar och kostnader för bostäder, miljöproblem, sociala problem osv. Enskilda människor får betala med t ex vantrivsel eller förstörd hälsa. Framtida generationer och u-ländernas folk berövas sina möjligheter att vara självförsörjande - ja kanske alla sina livsmöjligheter på lång sikt. Detta är minusposter som kapitalismens ekonomer inte vill räkna in.

Detta behöver inte betyda att marknadsekonomi är dåligt som princip. Marknadsekonomi är självreglerande och obyråkratisk och ger utrymme för individer att ha andra konsumtionsvanor än majoriteten. Mycket av nackdelarna med dagens "västerländska" marknadsekonomier bottnar snarare i de ojämna makt- och styrkeförhållandena mellan dem som styr produktionen och dem som ska konsumera. Det är kapitalägarnas makt som gör att kalkylerna är så ofullständiga och att prisbildningssystemet därför leder snett.

Samtidigt är det uppenbart att marknadsprissättning inte passar på alla områden - sjukvård, undervisning, baslivsmedel, bostäder, forskning, samhällsplanering osv. En decentraliserad planekonomi, med olika former av arbetarråd och ett organiserat konsumentinflytande på lokal nivå, skulle kunna vara det system som lämpar sig bäst på en lång rad områden.

Det är de inblandade människorna som avgör vad som är möjligt. Om vi lyckas utnyttja friheten med solidaritet och ansvar, så behöver vi inte kringgärda oss själva med regler och restriktioner. Men om alltför många beter sig osolidariskt måste vi naturligtvis hindra dem. Det viktiga är att det är vi själva som skriver reglerna, så att inte friheten blir något som portioneras ut av oåtkomliga makthavare.