

Anarcho-Biblioteka
Dobry pieróg to wywrotowy pieróg



Konspiracja skrybów
Poza organizacjami - możliwości
2021

@zadrazin

pl.anarchistlibraries.net

Poza organizacjami - możliwości

Konspiracja skrybów



2021

Spis treści

Podziękowania	3
Wstęp	3
wstawki pierwsze	5
1	5
2	5
NIE DAJ SIĘ ZORGANIZOWAĆ	7
Problem swobody (a raczej jej braku)	8
Problem betonu	10
Problem wyłączności	12
wstawka druga	15
ŻYJ I WALCZ WŁASNORĘCZNIE	17
wstawka trzecia	20
TO JEST ZADRA	22

ani społeczeństwem, organizacjami, ruchem społecznym, ani przed niczym innym. Nierządne jest wszystko to, co wymyka się wszelkiej władzy już tu i teraz, na tyle na ile jest w stanie. Wolność to przestarzały, nigdy nie zrealizowany i być może nawet niemożliwy w realizacji cel; nie ma jej, nie dzieje się, nie można więc jej zbadać – idea wolności jest bezużyteczna, można jedynie w nią wierzyć. Zamiast niej jest już-istniejąca nierządność, która jak najbardziej na badanie się nadaje, i jest bardzo praktyczna. Nierządność to wolność doświadczona tu i teraz, która przestaje być abstrakcyjnym celem i nierealizowalnym ideałem, a namacalnym sposobem doświadczenia rzeczywistości. Nierządność jest bardzo osadzona w tym, co realne i jest wykonalne, to przywiązanie wagi do tego właśnie – nie do jakiegokolwiek ideału, o którego realizacji marzymy, a która jest odległa o lata świetlne. Nierządność to nigdy nie jest ostateczny cel, koniec – to dopiero początek.

Zadry może pisać każdy. Jeśli chcecie potworzyć razem, odezwijcie się na: zadra.zine@protonmail.com

TO JEST ZADRA

Część Destytutu Badań nad Nierządnością

ZADRA bo wymagała zadarcia głowy, na najróżniejsze sposoby, ale zawsze wysoko – z czym często wiąże się konflikt i zadarcie z istniejącymi siłami.

DESTYTUT bo zadrowa wiedza jest tylko dla nas. W przeciwieństwie do wiedzy instytucji (uniwersytetu, firmy, instytutu badawczego) służących nie naszym interesom, i które pozostają poza naszą kontrolą, destytut rozwijamy własnoręcznie i na nasze własne potrzeby. W instytucji służysz swojemu interesowi – destytut jest tylko dla ciebie. Wykładowcą jest każdy z nas, uniwersytetem jest każdy skłot i wspólna przestrzeń, naszą salą wykładowczą każdy pokój przyjaznej nam osoby, naszym laboratorium każde miejsce, do którego dotrą zdeterminowane nogi, a naszym badaczem każdy, kogo te nogi poniosą. Nie chodzi tu o tworzenie teorii, suche i abstrakcyjne, a o eksperymentację w warunkach absolutnie niekontrolowanych. Bo to, co jest tu spisane, to tylko ułamek tego, na czym polega zadra – jej centrum jest aktywność, którą można badać.

BADAŃ bo częścią zadarcia głowy wysoko jest dalekowzroczność. To z kolei wymaga zdobycia doświadczeń, które mogą być pożywką dla naszego myślenia, patrzenia i robienia, i wyciągnięcia z nich wniosków. W zadrze nie ma niczego, co byłoby wyłącznie suchą teorią – wszystko tutaj porusza konkretne ciała i umysły, by mogło znaleźć się na papierze. Wszystko wyszło z doświadczeń i ma do nich zaufanie, zamiast podciągać je pod gotowy ideologiczny klucz interpretacji. To co napisane w zadrze nie jest przeznaczone dopiero do wprowadzenia w życie – nie jest to teoria, z której można wyprowadzić praktykę – jest wyrazem już-istniejących tendencji, aktywności, dziejących się wydarzeń i obecnych działań. Ma dla nich rolę pomocniczą, nie kieruje nimi, nie jest żadnym modelem, nie jest programem. Zawsze zaczyna się od aktywności i pozostaje jej częścią, nie stając się teorią. Badanie pozwala na opracowanie kontr-wiedzy, która pomoże nam trzymać głowę wysoko.

NAD NIERZĄDNOŚCIĄ bo jak już się podniesie głowę to nie ma sensu jej opuszczać. Nierządny jesteś wtedy, kiedy nikt nie może cię zmusić do jej opuszczenia, przed nikim i niczym: ani władzą państwową czy imperialną,

Podziękowania

Wszystkim tym, którzy z nami żyli, walczyli i się śmiali, wszystkim, którzy sprawili, że inny świat rzeczywiście stał się możliwy.

Wstęp

W oparciu o doświadczenia działania w jednej z sekcji Federacji Anarchistycznej, styczności z innymi sekcjami, różnymi bardziej organizacyjnymi grupami i szerszym „ruchem anarchistycznym”¹

Oraz po poznaniu innego, nieorganizacyjnego świata.

Napisane przez kilka zaprzyjaźnionych osób, żyjących tu i tam, robiących to i tamto, które stwierdziły, że miały już dosyć „niehierarchicznych” organizacji², członkostwa w nich i nudy. Ile można chodzić na niekończące się spotkania, rozklejać plakaty i rozdawać ulotki? Ile można robić pikiet, na które nikt nie zwraca uwagi? Ile można kolportować nierezonującą z ludźmi propagandę i agitować do rzeczy, które (najpewniej) nigdy nie będą realne?

Czy to naprawdę wszystko, na co nas stać? Nie. Ale to wszystko, do czego zdolne są organizacje. Niezależnie od tego, jakie stoją za nimi idee i jakie mają cele, ich mechanizmy są nie do odratowania³.

¹ Choć więc spora część poniższych spostrzeżeń wyszła z kontaktu z Federacją, nie jest to wyłącznie krytyka FA. Ta organizacja to osobny problem, który zasługuje na osobny tekst.

² Czyli takich, które postulują jakąś formę sprzeciwu wobec hierarchii, czy to poprzez stosowanie metody konsensusu w połączeniu z równością członków w głosowaniu, czy stosując jakąś inną procedurę. Tak to w ich przypadku wygląda na papierze; jak to rzeczywiście wychodzi z tymi hierarchiami to inna sprawa. Te otwarcie hierarchicznie natomiast jebimy, i nawet nie ma sensu się nad tym rozwodzić.

Trzeba tu też zaznaczyć, że krytykujemy organizacje w takim wymiarze, w jakim sami ich doświadczyliśmy – część tej krytyki może się aplikować również do historycznych anarchistycznych organizacji, ale nie jest w nie wymierzona.

³ Nasza krytyka nie jest prowadzona z żadnej konkretnej pozycji teoretycznej wrożej organizacjom (jak to jest na przykład w przypadku insurekjonistów) – nasze poglądy są różnorodne i nie podpadamy pod żadną pojedynczą szkołę. Opieramy się raczej na naszych doświadczeniach z organizacjami i na tym jak działają, i dlatego uważamy to za szkodliwe, niezależnie od ich czy naszych poglądów. Krytykujemy przede wszystkim organizacyjność – samo to, że są organizacjami. Ostatecznie, niezależnie od tego jak bardzo niehierarchiczne organizacje chciałyby się odcinać od swoich braci i siostr pokroju parlamentów, Partii czy państwa, nadal są podobne do nich pod tym względem właśnie, że są organizacjami, i dzielą wiele tych samych problemów.

Przychodzimy do was z nieorganizacyjnego świata; przede wszystkim żeby powiedzieć, że istnieje, że na organizacjach polityka się nie kończy, ale i żeby wam ten świat pokazać – bo jest co pokazywać.

Właśnie ze względu na ten świat organizacje trzeba przekroczyć.

Zaczynają się wycofywać.

Tak się wita wrogów.

Tego samego dnia, wieczorem, tańczę na ulicy do *Sleep Now In The Fire*
Idą ciekawe czasy.

wstawka trzecia

Mieli przyjechać o 8, ale już dochodziła 9 i coraz bardziej wątpiłam, że w ogóle się pojawią. Siedziałam z towarzyszami w korytarzu i rozmawialiśmy ze sobą na wpół podenerwowani.

Za drzwiami słychać było rozmawiających ze sobą spacerujących ludzi. Moje uszy były wyczulone na każdy ton głosu, który był choćby odrobinę podejrzany, jednak niczego nie wychwytywały. Było spokojnie. Podejrzanie spokojnie.

I wtedy słyszę zatrzymujący się z piskiem opon samochód.

O cholera, niedobrze – myślę.

Podchodzę szybko do drzwi, żeby wyrzeć przez prymitywny wizjer i widzę patrolówkę firmy ochroniarskiej.

O kurwa, bardzo niedobrze. Są.

W tym samym momencie słyszę napierdalanie z drugiego końca korytarza.

Zrywam się z miejsca i biegnę na stanowisko, podczas gdy po całym budynku niesie się krzyczone umówione hasło alarmowe:

RABARBAR KURWA, RABARBAR

Gdy w przeciągu sekund dobiegam na stanowisko, akurat wjeżdżają na podwórko. Dwa samochody patrolowe, jeden za drugim. Oslaniają je osiłki w szarych mundurach w moro, wystrojeni jak na statystowanie w jakimś filmie akcji klasy B.

No to co, nie ma na co czekać.

Chwytam za butelkę i rzucam.

Zdziwiony typ uskakuje przed rozbijającym się na ziemi szkłem.

Mój towarzysz też rzuca.

W naszą stronę leci gaz, cholera.

Nie zdążyłam wystarczająco szybko zamknąć okna.

Trochę aerozolu wpada do środka, oboje kaszлемy.

Z okna obok też nawalają amunicją aż miło; rzucam kolejną butelkę, która prawie trafia w patrolówkę.

wstawki pierwsze

1

Po akcji jak zwykle wracamy spokojnie. Już skończyliśmy oglądać się za siebie, zdjęliśmy kominę i pozwoliliśmy sobie na tę chwilę odpoczynku. W miejsce skupienia pojawiło się rozbawienie i dobry humor. Żartujemy z tego, co przed chwilą było powodem pospiesznych i ściszonych wzajemnych przytyków, gdy staraliśmy się dobrze wykonać obrane zadanie. Rozmowa przebija się przez szum opon sunących po asfalcie, gawędzimy jak na dwie spiskujące osoby przystało.

Było chłodno, jak zresztą zazwyczaj jest o drugiej w nocy o tej porze roku, ale przyjemnie chłodno. Pędziliśmy na rowerach po pustych, szerokich ulicach w środku miasta, nie oglądając się na nic. Gdzieniedzie w oknach paliły się samotne światła, miasto w większości jednak spało.

A my nie.

2

– Cholera jasna, ale gorąco. W taką pogodę jestem w stanie zrozumieć, o co chodziło z południcami – powiedziałem.

Mój przyjaciel pokiwał głową – No, dokładnie.

– Chyba zawiążę sobie koszulkę tak jak ty, bo za chwilę udaru dostanę

Zdjąłem więc mój t-shirt i niezdarnie przewiązałem go sobie na łysej głowie. Przyszła ulga. Mogę dalej pielić grządki.

Z komórki leciał jakiś pogański neo-folk. Podśpiewywanie sobie przy pracy, szczególnie w takim upale, było całkiem przyjemnym sposobem odciążenia uwagi od zmęczenia.

Tego dnia zebraliśmy pierwsze plony – rzodkiewki i sałatę. Choć byliśmy zaskoczeni, ile tego wyrosło z dość małych grządek, to wiadomo – nadal jest to symboliczne i mało sycące. To się jednak nie liczy – satysfakcja z uprawia-

nia i zebrania własnego jedzenia pozostała. Pierwsze próby są ważne. Jeszcze trochę, i powiększymy swój ogród.

ty)politycznego charakteru, a czasami zdającą się być po prostu częścią życia codziennego.

To wszystko składa się na możliwość tworzenia z innymi żywego ekosystemu, gdzie zamiast organizacyjnych klik i formalnej współpracy, króluje różnorodność i swoboda. Gdzie nie ma łatwych odpowiedzi, za to jest masa ciekawych pytań; gdzie liczy się elastyczność i sprawczość; gdzie możemy sprawnie odpowiadać na własne potrzeby; gdzie możemy uderzyć we wroga, uprawiać własne jedzenie i tworzyć własne przestrzenie. Być jak woda – pojawiać się tam, gdzie najmniej się nas spodziewają i przyjmować tę formę, która akurat jest najwłaściwsza. Nieograniczone organizacyjną strukturą, możemy robić wszystko to, co one i więcej.

Gdzie nie ma jednego celu, a ich wielość; gdzie wszyscy przemycamy w niezliczonej liczbie kierunków, wszyscy na swój sposób i w różnym tempie, a jednak wszyscy razem i z werwą.

Na tym oczywiście nie kończy się potencjał nieformalnego, nieorganizacyjnego działania. Celowo nie pokazujemy i nie piszemy o wszystkim, by zostawić rąbek tajemnicy, który możesz osobiście uchylić. Organizacje to mur i gdy się przez niego przebijesz, zobaczysz możliwości leżące po drugiej stronie.

Organizacje często proklamują: „Inny świat jest możliwy!”

Wiemy – stamtąd właśnie jesteśmy.

I tam się spotkajmy.

Ten tekst to zaproszenie.

Z pozdrowieniami,
Twoi przyszli konspiratorzy

To sięga wszędzie i dotyczy wszystkiego – to, że możesz kierować swoją własną aktywnością jest bodaj najważniejszym, co możesz zyskać na drodze rezygnacji z organizacji.

Teraz możesz na przykład obrać cel i nie zastanawiać się, czy będzie organizacyjnie odpowiedni: jeśli ci się podoba, zrealizuj go (dla jego samego, nie dlatego, że uznano go za przydatny czy właściwy), jeśli nie dasz rady sama, znajdź sobie osoby, z którymi możesz spiskować. Żeby mieć z kim robić rzeczy, nie trzeba nigdzie dołączać. Teraz możesz wynaleźć i wybrać o wiele kreatywniejsze formy i metody walki niż te utarte w organizacjach, bo nie jesteś ograniczona żadną organizacyjną ortodoksją. Gdy jesteś teraz wolna od betonu organizacyjnego profilu, możesz wprowadzić swoje poglądy w życie; nie musisz dążyć do kompromisów z innymi; rezygnować z tego, co naprawdę sądzisz, w imię wspólnego działania. Sam jesteś generałem swojej własnej aktywności – i co najlepsze – w twoim interesie leży, by każdy inny też nim był.

Na zewnątrz hermetycznego środowiska organizacyjnego, możesz mieć kontakt z o wiele większą gamą bardzo różnych osób (z czego każda z nich to potencjał sam w sobie). Granic nie wyznacza wam już organizacja, a wasza rola nie ogranicza się do roli członków: możecie więc tworzyć własną aktywność w oparciu o indywidualne cechy, pragnienia, umiejętności – wszystko to, co czyni was wami – i afinicję, jaka może teraz pomiędzy wami powstać. Afinicja pozwala nie ograniczać się do organizacyjnej polityki, która polega na wrzucaniu wszystkich w jeden schemat; dzięki niej możemy tworzyć w oparciu o to, co jest dla nas naturalne, co jest nam bliskie i na czym naprawdę nam zależy, wzajemnie siebie umacniając. W organizacji jesteśmy jedynie jej narzędziami; dzięki afinicji, jesteśmy projektantami i budulcem własnej aktywności. To wszystko dzięki temu, że relacje z waszymi sojusznikami mogą być teraz bardziej złożone i wielowymiarowe (tym bardziej, im bardziej się poznajecie – i w miarę poznawania się, potencjał waszej relacji często się zwiększa), możecie konspirować zamiast (dawać) się organizować.

Od teraz (anty)polityka wyrasta bezpośrednio z nas. Zamiast organizacyjnego *praxis*, zbioru akcji uznawanych za polityczne (wywieszenie banerów, plakatowanie, pikietą), po prostu *robimy rzeczy*, cokolwiek to dla nas może oznaczać. Przez to, że aktywność bezpośrednio wynika z nas, nie może być od tak dookreślona i zaszufladkowana w konkretne akcje, które można przeprowadzić. To cały świat wypełniony mniejszą i większą aktywnością, dziejącą się tu i tam, czasami nabierającego wyraźnie „akcyjnego” i (an-

NIE DAJ SIĘ ZORGANIZOWAĆ

albo różne problemy z organizacjami

Nie zdefiniujemy tu „organizacji” – prawda jest taka, że to o wiele zbyt skomplikowana kwestia, by jakkolwiek pojedyncza definicja mogła ją pomieścić. Definicja wydaje nam się też niepotrzebna dlatego, że organizacje zazwyczaj się ze swoją organizacyjnością nie kryją i się jako takie samo-identyfikują. To, o co nam przede wszystkim chodzi, gdy mówimy „organizacja”, na jakie organizacyjne elementy i mechanizmy najbardziej zwracamy uwagę, nabierze kształtu w miarę naszej krytyki (można już jednak powiedzieć, że nasze pojmowanie organizacji będzie zasadniczo negatywne).

To właśnie na *organizacyjności* – zidentyfikowanych przez nasz głębszych skłonnościach i mechanizmach – się skupimy. Nie jest to jedynie przeciwstawienie się temu czy tamtemu ugrupowaniu, temu czy tamtemu modelowi politycznej aktywności. Organizacyjność jest o wiele bardziej wszechobylska i nie ogranicza się jedynie do tych najbardziej oczywistych organizacji czy konkretnych modeli – należy więc zawsze się jej strzec. Jeśli aktywność nieorganizacyjną widzimy jako *potencjał*, organizacyjność jest *zagrożeniem*.

Właśnie dlatego nie przedstawimy problemu organizacji tak, jak to się zwykle robi – za pomocą kontrastu formalność-niefORMALNOŚĆ, organizacje kontra luźne grupy (na przykład *grupy afinicji*) – mniejsze, elastyczne i niefORMALNE. Takie do niego podejście ma tę wadę, że nadal traktuje go jako kwestię wybrania *odpowiedniego modelu* aktywności politycznej. Chcemy również uniknąć stawiania się w pozycji autorytetu; stwierdzania, co jest lepsze lub gorsze, bo takie właśnie podejście jest organizacyjne. Co do nadania kształtu swojej aktywności pozostawiamy całkowicie wolną rękę tobie i dlatego też skupiamy się na wiążącym się z byciem w organizacji *samoograniczeniem się*. Nasza krytyka organizacji jest głównie po to, byś mogła odzyskać kontrolę nad określeniem swojej własnej aktywności, zamiast pozwalać, by określał ją jakkolwiek model czy ugrupowanie. Nie uważamy, by istniał taki, który

w pełni zabezpieczałby przed organizacyjnością – a więc i przed samoograniczeniem.

Problem swobody (a raczej jej braku)

Gdy organizacje rekrutują i zachęcają do wspólnego działania, tak naprawdę chcą cię *zagoszparować*: jesteś jak kapitał ludzki, który może posłużyć ich celom. W organizacji nie nauczysz się samodzielności – jako rekrut nauczysz się robić to, co jest w jej ramach i w odniesieniu do niej uznawane za sensowne, powtarzać wypracowane w niej praktyki. Dołączenie do organizacji (wbrew temu, co mówi organizacyjna propaganda) nie jest samoorganizacją – to wtłoczenie się w nią, dopasowanie się do niej. Organizacje nie są na tyle elastyczne by móc funkcjonować na podstawie indywidualnych pragnień, preferencji, przekonań i umiejętności osób – w organizacji chodzi o to, co dany członek może dla niej zrobić, a nie co rzeczywiście chce. Tworząc organizację, musisz naturalnie wyrzec się siebie jako podmiotu swojej (anty)politycznej aktywności i swoich możliwości, w zamian za budowanie możliwości i podmiotowości organizacji. *Tak naprawdę nie ty podejmujesz działanie, a organizacja. To organizacja jest tu podmiotem, nie ty.* To ona ma sprawczość – ty możesz jedynie (teoretycznie) na niej skorzystać. Jako członek nie myślisz o tym, co według ciebie warto zrobić, czy co pragniesz zrobić: musisz rozważyć, jakie działanie jest odpowiednie dla organizacji. Realizować to, co chcesz, możesz wyłącznie wtedy, kiedy jest to spójne z resztą jej profilu¹ – co oznacza, że dołączenie do niej (i działanie w niej) jest równoznaczne z ograniczeniem tego, co realnie możesz zrobić.

Tak czy inaczej, liczy się organizacja, nie ty. Ty jesteś zasobem, dzięki któremu organizacja może rosnąć, kimś, kogo można zrekrutować.

I naprawdę nie ma znaczenia to, co się mówi: że organizacje są „oddolne”, że przecież każda członkini ma wpływ na jej kształt i że każdy głos liczy się tak samo jak wszystkie inne. To kosmetyczna formalność, a problem jest głębszy – jest nim samo to organizacyjne podejście do polityki, głoszące potrzebę zorganizowania się w jakichś strukturach i ich zasadnicze znacze-

¹ Tutaj będziemy to nazywać profilem, bo składają się na to różne elementy, ale przede wszystkim dwa: organizacji światopogląd (na co między innymi składa się dominująca w organizacji ideologia) i budowany przez nią wizerunek (z czego jedno zależy od drugiego i vice versa). Nawet jeśli nie mówi się o tym wprost, to zawsze istnieje: niedopowiedziany ideologiczny spójnik organizacji, wykluczający to, co jest z nim niezgodne.

ŻYJ I WALCZ WŁASNORĘCZNIE

albo dlaczego robiąc rzeczy poza organizacjami możesz więcej

Modelowi bardziej formalnych organizacji niehierarchicznych jest często przeciwstawiany model grup *afinicji*¹. Jak jednak powiedzieliśmy na początku, nie jest naszym celem opowiadać się za konkretnym modelem aktywności, a jedynie krytykować ułomności mechanizmów organizacyjnych, by móc uwolnić się od ich ograniczającego wpływu. Nie naszą rolą jest mówić, co należy robić; zależy nam jedynie na tym, by wskazać, co zubaża naszą swobodę determinowania i nadawania kształtu własnej aktywności. Występując z organizacją i unikając organizacyjności zwyczajnie możemy więcej, a jak już to nazwiemy czy określimy, to sprawa drugorzędna. Zarysowane przez nas organizacyjne problemy są natomiast czymś, na co zawsze trzeba mieć oko i uważać, by nie pojawiły się w naszej aktywności. Chodzi przede wszystkim o to, żeby *nie dać się zagoszparować i zorganizować* i zachować możliwości wiążące się ze swoją swobodą.

Gdy przestajesz postrzegać świat przez pryzmat organizacji, a zaczynasz patrzeć *własnymi* oczami, wreszcie możesz powiedzieć, że stajesz się podmiotem własnych działań, że odzyskujesz swój potencjał, swoją sprawczość. Przede wszystkim, znów wybrzmiewają pytania – *co chcę robić, jak chcę to robić, jakie są moje cele, pragnienia, jaka jest moja wizja*. Teraz możesz spróbować odpowiedzieć na nie samodzielnie, bądź zadawać kolejne (sztuka dobrego pytania, a nie popadania pośpiesznie w odpowiedzi, też jest bardzo ważna). Z tym wiąże się możliwość swobodnego samoorganizowania się wedle własnego uznania: sam wybierasz front walki, jej metody, skalę, sojuszników i wszystko inne.

¹ Afinicja jest ujmowana różnie, ale w kontekście tego tekstu, najważniejsze jest w niej to: jest to znajomość (i budowana na niej zażyłość) siebie nawzajem, i wszystkiego, co czyni nas *nami*. Wiedza o wszystkich naszych mocnych i słabych stronach, naszych przekonaniach, pragnieniach i celach – i o tym, jak mogą ze sobą wzajemnie współgrać. Choć nie zależy nam na konkretnym modelu, pojęcie afinicji jest zdecydowanie czymś, czemu warto poświęcić trochę uwagi, bo jego możliwe zastosowanie jest o wiele szersze niż wyłącznie kwestia grup afinicji.

rwali. Jedna osoba spierdoliła w pobliski las, druga zgubiła ogon w labiryncie centrum handlowego.

Kontaktujemy się ze sobą by móc spotkać się w jednym miejscu.

Siedzę na przystanku czekając na resztę. Trochę mi zimno po tym jak w pościgu straciłem kurtkę i bluzę. Wreszcie podchodzi do mnie moja znajoma złodziejka. Witamy się porozumiewawczymi uśmiechami, siada koło mnie i zaczynamy rozmawiać o całej sytuacji.

I daję mi zapasową kurtkę, którą miała w torbie.

Oddycham z ulgą. I kupuję sobie pączka.

Po takiej akcji chyba zasłużyłem.

nie w walce o wolność; podejście, w którym to organizacja ma prawdziwą moc, a my możemy jedynie się w jej ramach zrzeszyć; i to, jak to podejście zubaża głos i wpływ każdego pojedynczej osoby członkowskiej do tego stopnia, że staje się on symboliczny. Wszelkie deklaracje pluralizmu ideowego są więc puste – członkinie oczywiście mogą myśleć co chcą i mieć jakiegokolwiek poglądy, ale praktykowanie ich to już inna sprawa. Jedyne poglądy jakie tak naprawdę się liczą, to *ten organizacji*.

Oto organizacyjny paradoks: jesteś w pełni odpowiedzialny za własne samoo graniczenie, a twoja decyzyjność pomaga jedynie umniejszyć znaczenie twoich decyzji. Organizacja nie mogłaby mieć podmiotowości, gdyby nie dostała jej od swoich członków – a nawet można się kłócić, że nadal tak naprawdę jej nie ma i żyje jedynie przez kolektywną ułudę.

Każdy w organizacji jest szeregowcem, nie generałem swojej własnej aktywności. Każdy siebie samego zagospodarowuje, traktuje się jak kapitał ludzki, nie jak swobodną jednostkę. Dołączając do organizacji, przestajesz być osobą (z własnym drzemającym w tobie potencjałem, który możesz zrealizować), a stajesz się członkinią działającą na jej rzecz: częścią bezgłowego ciała, nastroszonego jedynie innymi niezdarnie wijącymi się, zaczepionymi tu i ówdzie członkami. Jesteś częścią makabrycznej abominacji, co daje ci tylko tyle, że przywiązuje cię do motoryki zbyt chaotycznej, by na cokolwiek się nadawała.

Ostatecznie więc nigdy nie jest tak, że to, co robi organizacja, jakkolwiek zależy od ciebie – od samego początku tracisz sprawczość i podporządkowujesz się swojej w niej roli. Organizacje odbierają nam potencjał swobodnego i bezpośredniego wpływania na życie nasze i innych, jak i potencjał realizowania własnego potencjału. Swoim istnieniem sugerują, że musimy przybrać konkretną formę, by móc walczyć, osiągać swoje cele; że to w niej jest prawdziwa siła, nie w nas. Wpajają nam przekonanie o własnej bezsilności – w końcu „w kupie siła”, a jednostka może być co najwyżej dominowana przez kapitalizm.

Tak jak partie roszczą sobie prawo do reprezentowania naszych interesów, tak organizacje twierdzą, że są w stanie być nośnikami naszej podmiotowości – jednocześnie nam ją odbierając.

Problem betonu

Przez zamach na swobodę osób poprzez samą ich rekrutację, organizacje nie są żywymi organizmami podatnymi na zmiany; tkwią we właściwym sobie sposobie działania. Zakres przeprowadzanych akcji jest skończony, a styl organizacyjny tak bardzo zależny od jej profilu, że zasadniczo niezmienny. Od organizacji należy spodziewać się, że nie zaoferuje niczego innego niż to, co oferuje od lat². Nie jest to z jej punktu widzenia wada: organizacje reklamują się zazwyczaj jako trwałe, doświadczone formacje, więc wykształcona w nich ortodoksja jest często przez nie postrzegana jako oznaka dojrzałości politycznej czy doświadczenia. Organizacje mogą czasami twierdzić, że „są otwarte na świeże pomysły”, ale niech cię to nie zwiedzie – gdyby były, nie musiałyby tego wprost mówić. Tak naprawdę bardzo trudno (lub jest to prawie niemożliwe) zmienić obowiązujące w nich schematy – a nawet jeśli zostałyby zmienione, stałyby się nowym, prawdopodobnie tak samo szkodliwym status quo. Tak jak mówiłyśmy – nie chodzi o żadne pojedyncze dominujące w organizacjach idee czy cele – chodzi o jej wypracowany profil i związane z tym mechanizmy. To one same są zepsute.

To, co lansują organizacje – ciągłość organizacyjną, stabilność i siłę, która rzekomo płynie z ich budowania (w przeciwieństwie do mitologicznej bezsilności jednostki) – gwarantuje *beton*, jaki ostatecznie w organizacji się wytworzy. Beton to zastołość w przyzwycajeniach, to walenie głową w mur, to *to samo*, ciągle, bez końca. To zrytualizowany zestaw kilku podejmowanych akcji: plakatowanie, ulotkowanie, wywieszenie banera, zrobienie sobie zdjęcia na fanpejdża. Taka postawa jest wroga nie tylko wobec tej aktywności, która jest w jakiś sposób jest z nią niespójna (krytykować to, co przyjęte? Ale jak to?), ale też tej, która wykracza poza strefę komfortu organizacji. Rzeczy niesprawdzone mają potencjał zaoferować coś innego niż organizacyjny biznes-jak-zwykle; ważniejsza jest jednak budowana, zwykle latami (wyobraź sobie – *lata* tego samego, w kółko), „pozycja”³ i kreowany profil organizacji – no to po co ryzykować?

To wszystko dlatego, że organizacji nie zależy na płynności i pluralizmie działań, a na *niej samej*. To ona jest w centrum i wokół niej wszystko się krę-

² O ile udało się podtrzymać ciągłość organizacyjną na poziomie struktur, co nie zawsze wychodzi. W innym wypadku, organizacje są często po prostu kopiami samych siebie, bazując na mniej lub bardziej dopracowanym „modelu”.

³ W rzeczywistości bardzo często przeceniana. Wielu organizacjom wydaje się, że znaczą więcej niż znaczą naprawdę.

wstawka druga

Byliśmy ekipą trzech w sklepie budowlanym żeby zdobyć trochę rzeczy na nadchodzącą obronę skłotu. Jak zwykle weszliśmy do niego starając się wypadać maksymalnie niewinnie, by wszyskwidzące kamery nas o nic nie podejrzewały.

I tak akurat nie mieliśmy pojęcia jak znaleźć jeden z bitów do wkrętarki, to dało nam okazję, żeby trochę pokręcić się po sklepie.

Gdy wychodziłszy, wzrastało w nas napięcie i pojawiały się pytania: zapytają się o plecaki leżące na dnie wózka? Każą pokazać, co jest w kieszeniach? Zatrzymają nas w połowie drogi?

A jednak przeszliśmy przez kasy wolno. Tych jebanych bramek też nie było, więc nie musieliśmy martwić się o zabezpieczenia.

Już wychodzimy ze sklepu, a tu czuję czyis dotyk na ramieniu, i słyszę beznamiętny i przesywający głos służbisty: „tam proszę, w stronę tamtych drzwi”.

kurwa, mają nas

Czuję skok adrenaliny rozjaśniającej umysł. Analizuję sytuację: jeden po prawej, drugi za mną, trzecia przede mną. Trzech na trzech, nie jest źle. Kilka bardzo krótkich sekund kalkuluję, po czym zrywam się w ucieczce.

Ochroniarz chwytam mnie za szmaty, ja pozwalam mu je z siebie zerwać, widzę tylko jak koziołkuje za mną po bruku.

Nie patrzę już za siebie tylko spierdalam ile sił w nogach.

Kluczę pomiędzy samochodami.

Wbiegam w park.

Patrzę za siebie, nie widzę pościgu.

Orientuję się, że mam na głowie czerwoną czapkę, sam siebie pukam się w głowę i chowam ją do kieszeni.

Gdy docieram do przystanku tramwajowego i wsiam do najbliższego z nich, zaczynam się uspokajać i zastanawiać co z resztą. Nie mija długo jak dostaję info: moją ucieczką skupiłem na sobie uwagę, przez co oni też się wy-

Poza tym, mają wyłączność na twój czas – działanie w organizacjach jest często bardzo czasochłonne (dla osób pracujących bywa drugim etatem), przez co nie pozostawia miejsca na inną aktywność. Tu właśnie leży odpowiedź na pytania z rodzaju: „ale co przeszkadza działać w organizacji i robić coś poza nią?”. Właśnie to. Kwestia zaangażowania się w działalność organizacyjną nie jest wyłącznie ideowa, jest w bardzo dużym stopniu pragmatyczna. To często wybór z rodzaju „to, albo nie”.

Organizacje to monokultury pod każdym względem.

Działanie gdzieś, z ambicjami do wyłączności na (anty)politycznym terytorium, lub przynajmniej dominacji na nim, to ich legitymizowanie – tak jak głosowanie legitymizuje działalność państwa.

ci. To, co można rzeczywiście zrobić, nie jest aż tak istotne – liczy się tylko to, co zabetonowane w jej formie. Nie bez powodu organizacje są często tak nieefektywne, a działanie w nich polega głównie na wydających się nie mieć końca spotkaniach i względnej bierności (wbrew pozorom, poza spotkaniami w organizacjach robi się stosunkowo mało). Sam akt „organizowania się” w organizacyjnej formie (na co składa się ustalanie agendy na spotkanie, dyskusja, proces decyzyjny i cała ta reszta) jest często traktowany jako ważniejszy niż samo działanie.

Tak naprawdę to, co się robi w organizacjach, można zasadniczo robić też poza nimi – organizacje istnieją by istnieć, są istotne same przez się (więc nie są wcale). Z organizowania się w jakimś celu wyabstrahowują organizowanie się jako takie i robią z tego cel sam w sobie.

Dlatego też organizacje mają taką obsesję na punkcie medialności: bo gdy boisz się jakiegokolwiek nowości i tkwisz w betonie, to jedyne co możesz zrobić, to próbować się pokazać, jak najbardziej zaistnieć w politycznym spektaklu, *jak najlepiej wypaść*, zdobyć jak najwięcej lajków i jak największe zasięgi. Gdy nie masz nic konkretnego do zaoferowania, pozostaje szukać pustego rozgłosu. Gdy organizacja jest nieskuteczna, jej jedynym wyjściem jest stworzenie poczucia wyłączności – że ona sama w sobie liczy się tak bardzo, że jej obecna skuteczność i sens istnienia nie są aż tak istotne.

Przez względną niezmienność organizacji nieuchronnie na jej wierzch wyłazi mniejszość – jej trzon złożony z tych, którzy wytrzymali dłużej niż reszta, ma w jej tajnikach więcej doświadczenia (a w szczególności względem tych, którzy zostali zrekrutowani niedawno) i dobrze zna się na jej profilu – żeby dopilnować, by na pewno za wiele się nie zmieniło. Są często lepiej obcykami w idei, „znają się”, mają znajomości i doświadczenie, mają więc większy posłuch i wpływ na kształt podejmowanych działań. Nic dziwnego więc, że organizacje są tak usiane (nie)formalnymi hierarchiami⁴.

⁴ Choć jednak może się wydawać, że ci członkowie są bardziej wolni od przypadłości organizacyjności (braku swobody, podmiotowości, sprawczości), są ograniczeni nimi tak samo, jak i cała reszta. To szeregowi przemalowani na generałów, których (nie)formalna władza jest tylko kosmetyczna, choć nie mniej przez to szkodliwa.

Problem wyłączności

To chyba największy problem organizacji – bo gdyby nie on, to można by było po prostu mieć je gdzieś – a przez niego, krytyka ich jest prawie że obowiązkiem.

Organizacyjna nuda nie miałaby racji bytu, gdyby nie robienie z niej przewodniczki, a z bycia jej członkinią – Drogi. Chcesz działać, ale nie wiesz jak? Nie wiesz *gdzie*? Dołącz do nas – my ci pokażemy co i jak. W końcu każdy wie, że walki o własne wyzwolenie trzeba się nauczyć od kogoś innego, dojście do niej samodzielnie może być lekko niebezpieczne. Rekrutując, organizacja stawia siebie na piedestale – to właśnie ona zasługuje na twój udział i czas – i samo dołączenie do niej jest ważnym czynem politycznym.

Organizacja jest prostą odpowiedzią na pytania, które pojawiają się w głowie każdej osoby poznającej anarchizm i pragnącej więcej anarchii w swoim życiu. Na drodze tych naszych pytań możemy dojść w bardzo różne miejsca; tymczasem, gdy w połowie, lub nawet na samym jej początku, spotyka się organizacje, pytania zwykle się urywają (albo w najlepszym wypadku zostają bardzo stłumione i czasami po pewnym czasie znów zaczynają wybrzmiewać, często ze wzmocnioną siłą).

Takie dominujące ideologie jak anarcho-komunizm i anarcho-syndykalizm właśnie przez to zasługują na krytykę. To one obecnie często kształtują organizacyjny profil, bezpośrednio powodując zanik potrzeby myślenia, dalszej krytyki i dochodzenia do swoich własnych odpowiedzi. To one często kreowane są na domyślne opcje ideologiczne dla anarchizujących się osób. Sama ich krytyka jednak nie wystarczy – trzeba krytykować je jako ideologie stanowiące status quo i za ich miejsce w organizacyjności.

Swoją narracją rekrutacyjną organizacje często stwarzają poczucie wyłączności. Celowo czy nie – to nie ma znaczenia – intencje się nie liczą, ważne są efekty. Gdy do „dołącz do nas” dodaje się „jeśli chcesz naprawdę działać” lub „mieć realny wpływ”, kończy się to na tym, że aktywność polityczna jest równana z dołączeniem do organizacji i działaniem w niej, z kolei niedołączenie – z byciem biernym. To stwarza kolejny problem: osoby, które chciałyby coś robić, często automatycznie dołączają do organizacji, zamiast zrobić coś same z siebie. Są zagospodarowywane, organizowane – rekrutowane, zamiast mieć szansę uaktywnić się samodzielnie i na własnych warunkach. Zamiast zachęcić je do wyruszenia w drogę samorealizacji i odkrycia samych siebie czy w miarę możliwości im pomóc, ale nie ukierunkowywać na siłę, wrzuca się je na utartą drogę, tak jak wszystkich

innych rekrutów. Takim osobom często nie przychodzi nawet do głowy to, że przecież można robić rzeczy poza organizacjami, że wcale nie trzeba nigdzie dołączać, by mieć wpływ na rzeczywistość.

Zamiast tego pojawia się odruch *działania gdzieś*: „do jakiej grupy należysz?”, „gdzie działałeś?” – często wybrzmiewają pytania. Powinna być na nie jedna odpowiedź – *nigdzie*.

Gdy organizacjom udaje się zdobyć znaczne wpływy, krajobraz (anty)polityczny (w szczególności anty-) zamiera i przestaje się zmieniać – według przykładu danego przez same organizacje. Zamiast niego jest „budowanie ruchu” i mainstreamowe środowisko polityczne, na które składają się osoby członkowskie i sympatyzujące. Innymi słowy – wytwarza się bańka. Organizacje zawężają polityczną aktywność do jednej tylko sfery – swojej sfery – umniejszając wszystko inne. Organizacje nie tylko zajmują się wyłącznie swoim wąskim zakresem spraw, reszty nie ruszając – robią to w taki sposób, że komunikują nieważność całej reszty.

Podobna wyłączność tkwi też w innych ich elementach.

Jak wyglądają choćby interakcje pomiędzy członkami (różnych) organizacji? Tak naprawdę liczą się te *formalne* – jak np. podczas głosowania czy koordynacji współpracy pomiędzy nimi. Formalność widzi decyzje, sprawozdania ze spotkań, raporty delegatów i ustalone daty. Innymi słowy, dla organizacji tak naprawdę istotne są tylko te interakcje międzyludzkie, które służą jej sprawnemu funkcjonowaniu. Istnienie w organizacji naprawdę jest biurokratyczne⁵. Przez to osoby poznają siebie nawzajem *jako członków*, nie *jako osoby*, co sprawia, że ich relacje są spłaszczone i przefiltrowane przez bycie i działanie w organizacji. W organizacji, *politycznie* poznać się można jedynie przez jej pryzmat. Organizacje (i środowisko polityczne, w którym organizacje dominują) nie są miejscem, w którym da się zbudować wielowymiarowy i namacalny opór i walkę. Taki, który nie polegałby na istnieniu organizacji – a na nas. Do tego potrzeba osób z krwi i kości – a w środowisku organizacyjnym i w nich samych, nie ma osób, *są jedynie członkinie*.

⁵ Nic osobistego nie może wkraść się do organizacji. W swojej zewnętrznej jak i wewnętrznej narracji zdają się one nie cierpieć, gdy jakiegokolwiek „prywatny” wcinają się w ich funkcjonowanie. Niezależnie od zasadności tej reakcji, ujawnia ona o nich coś ciekawego – bardzo usilnie chciałyby funkcjonować sprawnie i bez zakłóceń, chciałyby, by procesowi nic nie zawadzało, by przebiegał tak wydajnie, jak to możliwe. O ile w pragnieniu bycia efektywnym nie ma niczego złego, taka instytucjonalizacja to coś, co powinno niepokoić każdą anarchistyczną osobę, która rzeczywiście chce odzyskać władzę nad swoim życiem.