

Metode de luptă anarho-sindicaliste

CNT-AIT (Franța)

2006

Lovind inamicul mai tare decât el te poate lovi, sau mai bine – lovindu-l astfel încât acesta nu poate lovi înapoi.

Analizând echilibrul de putere:

– Cât de mare este numărul nostru

– Câți dintre ceilalți muncitori și populația generală vor simpatiza sau respinge lupta noastră

– Care sunt constrângerile financiare, și anume resursele financiare și materiale disponibile pentru a continua lupta

Evitarea epuizării: luptând cu prea multă ardoare de la început poate fi o slăbiciune, angajatorii sunt pregătiți să depășească dificultățile pe termen scurt prin transferarea producției, reluarea producției în alte locuri, menținerea stocurilor, folosind spărgători de grevă, rezervele financiare etc.

Cunoscând cum să oprească o luptă, evitând lupta până la capăt atunci când situația este nefavorabilă. O minoritate menținând ocuparea unei întreprinderi sfârșește oferind șefului oameni nemulțumiți pe care îi pot întoarce împotriva greviștilor. Salariile pierdute devin atât de mari, încât reluarea unei lupte devine dificilă. Deziluzia face mobilizarea mai dificilă.

Permițând o revenire la lupte sau cereri.

Analizând istoria, strategia, precum și obiectivele forțelor aflate în joc: Șefii/muncitorii: (angajatori moderați sau duri, angajați combativi sau pasivi) Organizația/luptele (dacă sindicatele sunt slabe sau radicale, dacă luptele beneficiază de o experiență autonomă etc.)

Luptele sunt definite de categoria de forțe de muncă, întinderea teritorială sau de conținutul lor.

Categoria angajaților: luptele muncitorilor necalificați, muncitorilor calificați, lucrătorilor poștali sau asistentelor medicale, muncitorilor cu guler alb, profesori, tehnicieni etc. numite lupte secționale. Dacă lupta implică întreaga companie sau instituție și abordează cererile întregului personal, lupta este industrială.

Teritorialitatea: dacă lupta are loc într-o locație particulară a unei întreprinderi, aceasta este o luptă locală. Exemplu: Visteon. O lupta la nivel de grup se află în mai multe locuri, dar în cadrul aceleiași companii: Exemplu: greve poștale. Lupta poate fi într-un sector sau industrie: exemple: sectorul de sănătate sau sectorul de educație. Lupta poate avea loc în toate în toate sectoarele și întreprinderile, aceste este o grevă generală.

Conținut: Conținutul luptei poate fi materială (salarii, pensii, condiții de muncă, ore, sănătate și siguranță), politică (schimbarea unei legi, o critică a politicii anti-sociale, câștigând noi drepturi sindicale, formarea contra-puterii muncitorilor în companii). Poate bineînțeles să combine cele două aspecte: de exemplu, simplificarea și standardizarea gradelor și calificărilor într-o anumită industrie. Această afirmație materială permite unificarea muncitorilor din aceeași industrie și astfel deschide perspectiva de lupte mai mari. Lupta poate fi de asemenea organizată în semn de solidaritate cu alte lupte.

Tipuri diferite de luptă

Protest verbal: acest tip de luptă este cea mai simplă.

Petiție: o denunțare scrisă, o plângere, care exprimă o dorință, o dezaprobară. Petiția poate, uneori, să exercite o influență pentru a obține o listă de beneficii, de multe ori iluzorii, lipsită de substanță sau demagogice (proiectat pentru puterea politică prin apelul la retorică).

Înteruperea lucrului: încetarea activității pentru câteva ore, cel mult. Înteruperea exprimă o nemulțumire mai mare, nașterea unei anumite radicalizări. Înteruperea este utilizată ca presiunea pentru negocierile pe termen scurt sau creanțe minore. Exemplu: lipsa de aerisire sau încălzire, pauze, probleme cu echipamentul de siguranță etc.

Grevă parțială: Muncitorii se opresc în rotație. Avantaj: pierderi minime de salarii ale indivizilor în timp ce compania este practic paralizată și societatea plătește în continuare angajații săi, care sunt acum mai puțin productivi sau într-adevăr, în repaus. Angajatorii încercă să pună la muncă angajații non greviști, supraveghetorii, personalului agenției sau contractorii. În cazul în care acest lucru se dovedește insuficient poate închide compania pentru o vreme, blocând muncitorii, mai degrabă decât să plătească oamenii să fie în repaus.

Lucrul încetinit: o reducere a ratei de muncă pentru a deveni cât de neproductiv posibil.

Grevă limitată: muncitorii se opresc din lucru pentru o anumită perioadă de timp.

Grevă nedeterminată: încetarea lucrului de către angajați până când au rezolvat problemele conflictului (sau decid să se întoarcă) Avantaj: exprimă un grad de radicalizare, implicarea în luptă, blochează integral sau o parte din producție. Dezavantaj: pierdere substanțială a salariilor pentru muncitorii greviști. Compania poate continua producția cu alți muncitori non greviști, personal contractat sau pot muta de producția în alt loc.

Linia de pichetare: Crearea barierelor pentru a preveni muncitorii non greviști să intre în locul de muncă. Condițiile materiale ale pichetelor sunt adesea deplorabile: fără adăpost, fiind supuse vremii. Unii muncitori non greviști, uneori, reușesc să intre în incintă sau să rămână în interior pentru a asigura o producție continuă.

Ocupație: Muncitorii greviști ocupă locul de muncă și evacuează toți muncitorii non greviști. Aceștia iau controlul sălilor de ședințe, cantinelor, dormitoarelor, copiatoarelor, telefoanelor și vehiculelor.

Acțiunea internă: limitată în cadrul companiei, închiși în instituție.

Acțiune exterioară: invazia și ocuparea instituțiilor, unităților, administrațiilor sau departamentelor guvernamentale favorabile angajatorului: Agenția de Muncă și Pensii, tribunale, primării, birouri politice locale, sedii de ziare, Camera de Comerț, spațiile de locuit ale conducerii sau o societate în care producția a fost mutată sau care este legată de conflict.

Lupta ar trebui să încerce să obțină sprijinul și complicitatea publicului larg, explică cerințele și să evite perturbarea muncitorilor și a publicului unde este posibil.

Demonstrație locală: face public conflictul, popularizează lupta, menține presiunea, ajută la evaluarea echilibrului de putere.

Demonstrație națională sau internațională: urmează aceleași reguli ca și locala, dar pe o scară largă.

Zvonurile: răspândească zvonuri, informații de toate tipurile pentru a slăbi inamicul.

Discreditează: faceti publice criticile calității produselor sau facilitățile afacerii.

Sabotaj: Această metodă antică de luptă este rapidă și directă. Este încă practică, dar nu mediatizată. Ar trebui să fie manevrată de către oameni conștienți de riscuri. Distrugerea catastrofală chiar poate duce la închiderea companiei. Poate o scară de acțiuni poate fi făcută pentru a evita probleme majore. Sabotajul este foarte eficient, low-cost pentru greviști în același timp foarte dăunător pentru angajator. Mereu rețineți că acțiunea trebuie să fie dăunătoare pentru angajatori, dar nu și pentru utilizatorii înșiși, de exemplu. utilități, transport, energie electrică, asistență medicală, hrană, etc.

Re-însușire: Recuperarea și controlul de către muncitori a bunurilor produse de societate – adică produse de către muncitorii înșiși.

Vânzare de acțiuni (Neautorizată): Vânzarea acțiunilor companiei pentru a construi un budget de război și pentru a compensa muncitorii.

Producție autonomă: Greviștii folosii utilajele companiei pentru a produce bunuri, care pot fi vândute direct către oameni la costuri mai mici. Acest lucru va satisface pe toți și va aduce fonduri greviștilor.

Lucrul neautorizat: folosind propriile instrumente, greviștii repară, produc sau furnizează servicii indivizilor pentru un comision. Încasările sunt puse în fondul de grevă. (Exemplu: frizerii din Rennes, tăiau părul oamenilor într-o piață publică. În Australia, șoferii de tramvai au condus tramvaiele gratuit pentru populație.)

Boicot: La solicitarea muncitorilor greviști, oamenii nu cumpără produsele sau serviciile oferite de această societate.

Nesupunere civică: refuzul de a se conforma cu legile statului. Ex. Să sprijine și să asiste persoane reprimare. Refuzul de a plăti impozite, refuzul de a arăta identificare etc.

Grevă generalizată: O situație de grevă care afectează unul sau mai multe sectoare de producție (sau comerț), într-o regiune, sau mai multe țări.

Grevă generală: O grevă care traversează sectoarele dintr-o regiune, țară sau la nivel internațional. Este o acțiune conștientă și concertată, pe care o diferențiază de grevă generalizată. Este arma dorită

și apărută de anarho-sindicaliști. Este o acțiune a maselor, care este anarho-sindicalistă indiferent dacă populația înțelege sau nu. Într-adevăr, în acest stadiu, oamenii doresc și intenționează să lupte și să provoace adversarii lor. Ei nu se bazează pe alegeri guvernamentale, sau promisiuni pentru viitor, pentru a realiza reformă. Oameni se luptă, aici și acum, bazându-se pe acțiunea directă, intenția de a rezolva cererile lor. Greva generală exprimă conflictul de clase opus în mod clar. Dacă este mare, balanța de putere este favorabilă și noi opțiuni pot apărea.

Greva generală insurecțională: din diferite motive greviștii formează baricade, crează dezordine și revolte. Peste tot oamenii se ridică în arme, deschizând perspectiva exproprierii capitaliștilor.

Greva generală de expropriere: greviștii, stăpâni ai străzii, cuceresc mijloacele de producție, de schimb și de comunicare. Întreprinderile, comerțul, guvernele sunt sub controlul comisiilor de luptă. Aceasta este preluđu la o schimbare socială profundă, care, în opinia noastră, va duce la comunismul libertar.

Câteva Sfaturi

Un număr de tehnici de luptă din istoria și practica sindicalistă au fost prezentate. Este necesar ca toată lumea să își judece utilitatea. Fiecare tehnică trebuie să se potrivească cu miza. Nu este necesar să se utilizeze mijloace grele pentru un mic câștig. Exemplu: pentru o luptă mică, întreruperea lucrului, greve parțiale, lucrul încetinit sunt eficiente. După aplicarea unei tehnici, încearcă să o evaluezi. În cazul în care se dovedește a fi insuficientă, urcă la o metodă mai radicală. Păstrează întotdeauna presiunea aplicată. Pornind de la un nivel prea înalt și un pas înapoi pot expune, sau pot fi considerate a fi, slăbiciuni, de care inamicul poate profita.

Feriți-vă de falși radicali: ia în considerare dacă cei care răspândesc radicalismul sunt sinceri sau nu (chiar dacă au dreptate la acel moment, despre ceea ce spun). Există cei care vin și împing pentru conflict nepotrivit, încearcă să joace din greu pentru a face impresie și să câștige încrederea greviștilor, eventual, se îndepărtează de mișcare sau ucid lupta, sau știind că înfrângerea este asigurată, doresc să profite de încrederea acumulată în alegeri. Dacă sunt în cărdășie cu inamicul, vor începe dur și condamnând în cele din urmă lupta, care va afecta puternic atunci când șeful atacă (restructurări, concedieri etc.) deoarece înfrângerea anterioară va face greu pentru muncitori să riposteze.

Analizează relațiile de putere: de exemplu, viitoarele alegeri sindicale sau politice, care vor face presiuni asupra puterilor existente, pentru a evita conflictele.

Analizează nivelul de nemulțumire publică, și situația economică și financiară, la compania unde grevă este sau o să apară.

Analizează statutul stocurilor deținute de companie, dacă au cantități mari, angajatorii vor continua să-și vândă produsele în același timp reducând plata din cauza grevei. În schimb, niveluri scăzute de stocuri, sau stocurile perisabile vor dezavantaja angajatorii. Rețineți că, după grevă, angajatorul poate încerca să forțeze ore suplimentare cu scopul de a recupera pierderile suferite în timpul grevei și pentru a prinde comenzi întârziate.

Examinați starea comenzilor viitoare, gradul de rezerve financiare, posibilitățile de transferare a producției în alte locații. Putem pregăti terenul pentru o luptă prin utilizarea unei combinații de tehnici, cum ar fi încetinirea lucrului, greve limitate, sabotaj sau absenteism pentru reducerea producției. Evitați represaliile prin garantarea faptului că identitatea celor care iau acțiunea rămân necunoscute. Asigurați-vă că angajatorul știe cât mai puțin posibil despre cine este cine și cine ce face. Ascunde sau obscură numărul de persoane implicate în conflict, precum și datele și locurile întâlnirilor. Convineți acțiunile la ultimul minut pentru a evita divulgarea.

Optați pentru un comitet de grevă care este mai mare decât ramurile sindicale. Comitetul de grevă trebuie să emane de la și să fie regizat de adunarea generală a greviștilor.

Înmulțiți baza acțiunilor: media, propaganda, finanțe, producția independentă și munca neautorizată în sprijin. Acest lucru forțează inamicul să recurgă la mai multe resurse pentru a combate greva.

Aplicați democrația directă în adunările generale pentru a evita ca un grup mic să capteze controlul în alte scopuri decât cele decise de adunarea generală. O atenție deosebită este necesară atunci când oamenii

sustin un partid avangardist sau sindicat: chiar dacă este legal nu poate servi interesele poporului.. În cazul în care sunt suspectate conspirații, sau întâlniri închise, documentați-le și raportați.

Este inutil să trimiteți oameni să negocieze cu șeful, directorul sau consiliul de administrație. La fel nu este util să trimiteți reprezentanți ai personalului sau „experți” în negociere. Aceștia nu te servesc, decât încearcă să te facă să crezi în ei și impun o delegare a responsabilității, convingând oamenii de necesitatea sindicatelor reformiste. Burghezia știe cum să folosească instrumentele pentru a analiza tulburările. De exemplu, producția încetinește sau scade calitatea, absenteismul și sabotajul crește. Angajatorii vor înțelege repede că muncitorii sunt nemulțumiți, chiar dacă ei încearcă să nege sau să ascundă acest lucru. Managementul cunoaște nemulțumirile și ceea ce vor propune muncitorilor este evident: reprezentanții sunt inutili. Trimite presei, populației și angajatorului o listă de cereri semnate de către comitetul de grevă. Dacă angajatorul dorește să negocieze sau să accepte unele cerințe, pot face propuneri cunoscute prin intermediul mass-media, publicarea acestora în presă, prin postarea unui anunț sau vorbind muncitorilor la adunare. Comisia va răspunde în scris. Nu este nevoie să trimiteți delegați la negociere care riscă să fie mulțumiți cu firimituri, sau vor apăra propriile lor idei în loc să rămână cu agenda cererilor, mai ales dacă sunt reprezentanți ai unui sindicat reformist.

Forțează adversarul să semneze un acord de a nu se angaja în represiune după conflict. Solicită plata pentru zilele de grevă. Încercați să minimizați impactul financiar al conflictului pentru angajați, dacă managementul decide să contracareze, angajații nu sunt slăbiți și pot produce un nou conflict.

Cu același lucru în minte, strânge fonduri, organizează concerte și festivaluri pentru a obține sprijin financiar pentru luptă. Luați măsuri pentru a căuta sprijin financiar.

Legalism – Illegalism

Ar trebui să rămâneți în cadrul legii, în măsura în care este posibil, pentru a evita represiune. Dar ar trebui să rețineți faptul că legea nu susține interesele noastre. Foarte repede, muncitorii trebuie să acționeze ilegal, în scopul de a îndeplini obiectivele: pichetare, ocupații, producția independentă. Însă trebuie să analizăm cu calm avantajele și implicațiile. Vei descoperi rapid că legea, legitimată de către stat, nu este neutră și servește interesele burgheziei mai presus de toate. Bazată pe ideea lui Bakunin „Legea reflectă doar starea de lucru existentă susținută prin forță” ceea ce noi impunem va deveni legal.

Violența – Nonviolența

Situația nu trebuie să fie neapărat una sau alta, ar putea fi o luptă în mare parte non-violentă cu incidente violente ocazionale, sau invers. Uneori, un conflict non violent și determinat poate fi eficient, altele nu. Un protest mare și cuminte poate fi eficient, dar unul zgomotos poate fi chiar mai mult. Este o chestiune de context și alegerea persoanelor angajate în luptă. Cu toate acestea, să fiți precauți cu privirea la violență și cine o provoacă (fie că este vorba de greviști sau oponenții acestora). Anarho-sindicaliștii sunt susținătorii unei lumi fără violență, fără arme: acesta este scopul nostru. Dar vedem, de asemenea, faptul că rezistența agresivă a salariaților poate fi violență legitimă împotriva violenței burgheziei: represiune, închisori, exploatare, concedieri, războaie, poluare etc.

Trebuie să considerăm acum tipul de organizare corespunzătoare pentru a lupta. Apără stânga sindicală interesele muncitorilor, sau alte interese? Pregătește pentru luptă, apărând, fără să introducă modele de conciliere și mediere favorabilă burgheziei? Pacifică luptă? Poate fi radicalizată? Este protecția juridică a reprezentanților sindicali eficientă? Sindicatele recunoscute de lege asigură protecția membrilor de sindicat? Aparent, având în vedere miile de membri de sindicat care au fost concediați: nu. În orice caz, recunoscute sau nu, protejate sau nu, care participă la acțiuni ilegale, vă va expune la concedieri. Deci protecția este, în acest caz, inutilă. Mai rău, încercând să se protejeze prin mijloace legale determină susținătorii acestor metode pentru a se conforma cu legile care sunt favorabile pentru angajatori, să nu se angajeze în lupte în afara cadrului legal și, prin urmare, să apere legalitatea burgheză devine contra revoluționar. Angajarea în discuții duble: având fațada de legalitate în timp ce acționează ilegal, nu este sustenabilă deoarece oficialii sindicali vor fi obligați, conștient sau inconștient, să apere cadrul legal, consolidând pe ei înșiși în timp ce slăbind criticii, în scopul de a menține protecția juridică de care se bucură. În plus, atunci când cadrul legal protejează unele persoane devine dificil să-l respingă. Și nu îndoi: dacă lupta amenință poziția burgheziei, ei vor ignora legea.

Biblioteca Anarhistă

CNT-AIT (Franța)
Metode de luptă anarho-sindicaliste
2006

Preluat la 19.12.2022 de la <https://iasromania.wordpress.com/>

ro.theanarchistlibrary.org