

Как работает анархо-синдикалистский профсоюз

(на примере испанской CNT-AIT)

06.21.2009

Оглавление

ПРОФСОЮЗНАЯ СЕКЦИЯ	3
Введение	3
Зачем нужна профсоюзная секция?	4
Что такое профсекция?	4
Профделегаты	5
Защита членов	5
Общее собрание членов	5
Признание профсекции	5
Общее собрание трудящихся	6
Стачком	6
АЛЬТЕРНАТИВА CNT	7
Профсоюзное действие на предприятии	7
Методы действий	8
Собрания	8
Коллективные переговоры	9
Заключение	9
CNT – ИНАЯ ФОРМА ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ	9
Профсоюз	10
Наше профсоюзное действие	11
На мелких предприятиях и в теневой экономике	11
Наши идеи	12
В ЕДИНСТВЕ – СИЛА: CNT – ПРОФСОЮЗ ДЛЯ БОРЬБЫ	13
Что такое анархо-синдикализм?	13
Чем CNT отличается от других профсоюзов и социальных движений?	13
Функционирование CNT на предприятиях: профсекция	13
Профсоюзные выборы	14
Повседневное действие анархо-секции	15
Связь между секцией и анархо-профсоюзом	17

ПРОФСОЮЗНАЯ СЕКЦИЯ

Введение

Конгресс Конфедерации обозначил в качестве центрального пункта профсоюзной проблематики борьбу за *свободу профсоюзной деятельности*. Это может показаться парадоксальным при так называемом режиме свобод, но такова реальность, которую трудящийся класс с каждым днем все больше ощущает и сознает по мере того, как рушатся его надежды.

Огосударствление профсоюзов, особенно так называемых профсоюзов большинства – Рабочих комиссий и ВСТ, которые становятся на службу интересам государства, с каждым днем удаляются от интересов трудящихся и сближаются с интересами предпринимателей и капитала, осуществляется с помощью разного рода пактов и антипрофсоюзных законов.

От замораживания зарплаты, обязательных норм и арбитражных постановлений франкистских годов мы перешли к пактам, рамочным соглашениям и привязкам зарплаты, которые, в конечном счете, приводят к тем же самым результатам. Они блокируют коллективные переговоры и не дают вести их *свободно*, когда трудящиеся, участвуя в них лично и через своих профсоюзных представителей, выдвигают настоящие платформы требований, и те могут обсуждаться с хозяевами *на равных и с позиции силы*. Зарплатные соглашения и ограничение в выдвигании требований лишь укрепляют позиции хозяев. Таким образом, требования, направленные против увольнений, контрактов временной занятости, закрытия предприятий, требования полной занятости и т.д. не только остаются на обочине при обсуждении коллективных договоров, но и теряются завоевания, достигнутые за счет огромных жертв со стороны людей труда.

Все эти проблемы законодательно подкрепляются Статутом трудящегося. Хотя профсоюзы критикуют его, но на практике выполняют, прежде всего, в том, что касается увольнений во всех формах и в профсоюзном представительстве на предприятиях через профсоюзные выборы.

Сложившаяся ситуация повсеместно вызывает массовый выход из профсоюзов и недоверие среди трудящихся. Происходит торможение активности трудящихся; наступает регресс в классовом сознании, которое сформировалось в борьбе против фашистских профсоюзов и привело было к их быстрому распаду, к массовому вступлению в классовые профсоюзы и к быстрому росту последних.

Весь процесс неизбежно вел к тому, чтобы трудящиеся не смогли сами восстановить свои профсоюзы, чтобы членство ограничивалось – как в вертикальных фашистских профсоюзах – простой уплатой взносов. Рука об руку с этим идет вертикальная система профсоюзного представительства в лице профделегатов и комитетов предприятий: на само деле, она не дает профсоюзам утвердиться на предприятиях и не дает трудящимся на своих рабочих местах взять на себя ответственность и сделать выбор между тем или другим профсоюзом.

Благодаря комитетам предприятий и делегатам, профсоюзная бюрократия, связанная через политические партии с предпринимателями и правительствами, заключают договоренности, которые не могут обсуждаться. Комитеты предприятий

приобретают исключительный характер на фабрике или в учреждении. Выборы в комитеты предприятий также способствуют выходу из профсоюзов: трудящийся довольствуется легким решением – избрать делегата вместо того, чтобы участвовать в профсоюзной деятельности. Тем более, что трудящийся не может призвать таинственного профделегата к ответу.

Зачем нужна профсоюзная секция?

Голосуя на выборах в комитеты предприятий, трудящийся утрачивает право изменить свои профсоюзные симпатии. Возможность альтернативы откладывается, во-первых, потому что до новых выборов должны пройти 2 года, а во-вторых, потому что противостояние альтернатив осуществляется в стенах самого комитета. Трудящийся не может в любой момент потребовать отчета от своих делегатов, тем более – от своего профсоюза, поскольку грань между ними зыбка. Если он требует отчета от профсоюза, ему кивают на делегата, а если хочет призвать к ответу делегата – кивают на профсоюз.

Кроме того, весьма часто приходится сталкиваться со следующим обстоятельством, которое приобретает всеобщий характер прежде всего на средних и мелких предприятиях с небольшим числом работников. Делегаты выдвигаются от того или иного профсоюза только для того, чтобы иметь «вывеску» (Рабочих комиссий и ВСТ), «крышу», поддерживающую его кандидатуру. Но сам характер выборов предполагает, что этот делегат не имеет никакого влияния на политику помогающего ему профсоюза, так что он отворачивается от нее и занимается только конкретными проблемами своего предприятия. Тем самым удушается активность трудящихся в профсоюзе, что ускоряет его огосударствление и усиливает его нерабочий характер, поскольку всеобщая активность самих трудящихся отсутствует.

С первых же профсоюзных выборов, введенных в ходе реформы франкизма (1978 г.), CNT-AIT выдвинула четкую альтернативу подобной форме профсоюзной организации, – альтернативу, основанную на профсоюзных секциях на предприятиях (профсекциях) (...)

Что такое профсекция?

Это, попросту говоря, все члены профсоюза на предприятии, организовавшие в защиту своих интересов в противовес хозяевам.

По мнению CNT, основа функционирования профсекции – это **общее собрание членов**, на котором принимаются все решения, касающиеся секции.

Профсекция организует постоянно работающий профсоюзный комитет, избираемый собранием членов и отзываемый в любой момент. Комитет должен иметь поддержку профсоюза. Он должен состоять как минимум из 3 членов: генерального секретаря, секретаря по финансовым вопросам и взносам, и секретаря по вопросам печати и пропаганды. Как максимум, его можно расширить до 5 членов, добавив секретаря по обучению и секретаря по связям секции с профсоюзом.

Профделегаты

Профделегаты в CNT не могут иметь вертикальный характер, как у делегатов комитетов предприятий, которые не подлежат переизбранию до истечения срока их мандата и не ответственны перед трудящимися. Профделегаты CNT могут быть в любой момент переизбраны членами CNT или, при необходимости, профсоюзом. В последнем случае профсоюзу следует сформировать новый профсоюзный комитет, который должен быть избран членами CNT на предприятии.

Защита членов

Объединяясь в ассоциации с другими трудящимися и вступая в профсоюз, трудящиеся нуждаются в **солидарной взаимопомощи** своих товарищей.

Это – первооснова действий профсекции. Стремиться решить, по мере возможностей, любые проблемы своих членов, **не передоверяя никому защиту своих интересов** и не забывая, конечно же, о солидарности с остальными трудящимися.

Это единственный путь к тому, чтобы трудящийся, следуя примеру солидарности и с позиции силы, сделал выбор в пользу ассоциации, а оцепенения, к чему ведет нынешняя система комитетов предприятий.

Общее собрание членов

Трудящиеся, являющиеся членами CNT, должны принимать свои решения на общих собраниях. Ведь мы, трудящиеся, состоящие в профсоюзе, имеем право и обязанность участвовать в решении проблем, с которыми сталкиваемся, как люди труда. Поэтому следует стремиться к максимальному участию в собраниях, поскольку принимаемые на них решения обязательны для всех членов.

Для профсекции обязательны только решения общего собрания членов CNT на предприятии. Никакое решение, принимаемое комитетом предприятия в ущерб трудящимся, не связывает профсекцию CNT.

Признание профсекции

Невозможно бороться за утверждение профсоюзов, не ведя борьбу за их признание на предприятиях. Это признание – не простое следствие листка объявлений или разрешения вести пропаганду. **Это признание в качестве защитника интересов своих членов, начиная с зарплатной ведомости и кончая колдоговором, не передавая этого права никому.**

Следует осознать, что больше всего упорствовать в отрицании этого права станут предприниматели. Ведь профсекции означают солидарность: если ты не хочешь погибнуть на предприятии – иди в профсоюз. А для предпринимателя это значит, что ему противостоят не отдельные изолированные работники, а профсоюз.

Механизм комитетов предприятий призван как раз сломать это право, отсюда – Статут трудящегося и предусмотренные в нем профсоюзные выборы.

Вот почему признание не будет простым делом, если не проявить стойкость и не вести борьбу в защиту признания профсоюзов на предприятии. Но дело стоит того, ведь в действительности это выбор в пользу солидарности, единства и участия всех, единственная альтернатива, позволяющая создать крепкие профсоюзы.

Следует использовать все возможности для того, чтобы добиться признания профсоюза – от подзаконных до прямого действия. Надо добиваться, чтобы это признание было зафиксировано в колдоговорах или коллективных соглашениях на уровне предприятий. Необходимо, чтобы трудящиеся увидели, что такое признание не есть сектантский акт, но лучший способ защитить уже достигнутое, сохранить его, когда борьба объединенных в профсоюзы трудящихся закончится, а также создать дух ассоциации. Ведь сегодня комитеты предприятий стараются добиться того, чтобы трудящиеся делегировали свои права немногим своим товарищам, и не ведут никакой деятельности в духе солидарности и участия всех.

Общее собрание трудящихся

CNT как организация работает через общие собрания членов; именно они в любой момент определяют линию действий профсекции и выбирают товарищей, представляющих профсоюз перед лицом предприятия.

Общее собрание всех работников основано на единстве действий всех трудящихся (независимо от членства в профсоюзах, – прим. перевод.). CNT не должна растворяться в нем, но как организованная профсоюзная альтернатива должна сохранять свою целостность. Иными словами, следует сознавать, что общие собрания, сами по себе, не являются альтернативой. Собрания действительно представляют волю трудящихся только если имеется прочная организация, способная дать трудящимся идеологию и путь. Задача состоит в том, чтобы трудящиеся ощущали свою связь с созданным ими профсоюзом.

Следовательно, общие собрания должны выдвигать требования, но они не отменяют работы профсоюза и профсекции, являющихся подлинными представителями рабочих. Тем более, что только профделегаты CNT избираются собраниями и отзываются ими в любой момент.

Если профсоюз растворится в общем собрании всех трудящихся, – спрашивается, зачем он нужен?

Стачком

Стачком может возникнуть в самых разных ситуациях. Здесь мы опишем самую обычную: в ходе коллективных переговоров, в борьбе за те или иные требования трудящихся.

Когда трудящиеся той или иной фабрики или подразделения ведут переговоры относительно колдоговора через своих представителей, может возникнуть необходимость провести забастовку, чтобы оказать давление на предпринимателей. Тогда на **общем собрании трудящихся предприятия или подразделения** избираются товарищи, формирующие стачком.

Ни в коем случае нельзя допускать, чтобы в стачком превращалась та же самая комиссия, которая ведет переговоры, поскольку это может привести к манипуляцией собранием и трудящимися в целом.

Стачком служит для выполнения следующих задач:

- выступать в роли координатора между собранием и комиссией, ведущей переговоры;
- распространять стачку и контролировать ее ход;
- хранить кассу сопротивления
- контролировать действия комиссии по переговорам;
- готовить созыв собраний и т.д.

Может возникнуть ситуация, когда комиссия по переговорам выступит против стачкома или, наоборот, стачком решит, что комиссия по переговорам не стоит на высоте задач, которые возлагают на нее трудящиеся. Тогда стачком – если он обладает достаточной силой поддержки со стороны трудящихся – обязан взять на себя обсуждение платформы требований трудящихся с предпринимателями.

Следует напомнить, что в этих случаях стачком должен пользоваться поддержкой трудящихся, являясь выходцем из их рядов – из общего собрания.

Также в различных случаях, начиная с любого требования трудящихся и кончая более проблемными ситуациями, возникает возможность проведения стачки, и в этих, как и в большинстве других случаях образуется стачком, являющийся органом, который представляет трудящихся и формируется общим собранием предприятия. Тогда он ведет переговоры, а трудящиеся указывают ему курс, принимая решения большинством голосов.

Никогда, ни в коем случае стачком не имеет права вести переговоры за спиной трудящихся, поскольку решать должны именно они. В противном случае трудящиеся должны избрать новый стачком.

Через стачком обеспечивается единство всех трудящихся.

(Брошюра, подготовленная CNT-AIT Сарагосы)

АЛЬТЕРНАТИВА CNT

Профсоюзное действие на предприятии

Профсоюзное действие на предприятиях или в других трудовых центрах должно, в первую очередь, предполагать усиление и увеличение опыта профсекции CNT. Следует иметь в виду необходимость существования постоянной взаимосвязи между профсекцией и профсоюзом. Чтобы быть эффективной, профсоюзная деятельность CNT должна осуществляться под знаком полной профсоюзной свободы, что, среди прочего, предполагает признание профсекций на предприятии со стороны хозяев.

В ситуации общего конфликта – будь он трудовым или социальным, частичным или всеобщим – профсекции укрепляют сотрудничество со своим профсоюзом и мобилизуют все имеющиеся ресурсы солидарности вплоть до полного разрешения конфликта.

Методы действий

CNT применяет свою традиционную тактику прямого действия, что выражается в трудовой сфере в бойкоте производства. В зависимости от степени применения, такой бойкот требует солидарной помощи со стороны различных организаций Конфедерации.

В процессе закупки сырья для предприятий, бойкот производства предполагает парализацию приобретения этого сырья путем солидарной помощи трудящихся других производственных подразделений или путем эффективного действия ведущего борюбу профсоюза.

В процессе выработки продукции предприятиями, бойкот производства осуществляется путем стачки и саботажа.

Стачка, понимаемая как полная парализация производственного процесса, не должна заранее ограничиваться по срокам и не должна осуществляться исключительно в под знаком закона. Она должна заканчиваться только когда выдвинутые требования достигнуты или когда наличных сил недостаточно и они исчерпаны. Если же стачка осуществляется исключительно в рамках закона, ее эффективность остается ограниченной, а ее интеграция и нейтрализация системой становится легче.

CNT подтверждает приверженность саботажу как эффективной форме давления на систему производства. В то же время, он должен быть соразмерным нынешнему положению CNT.

Применение тех или иных из этих методов давления и борьбы должно быть одобрено принимающими решения органами CNT для того, чтобы получить поддержку и помощь со стороны Конфедерации.

Собрания

CNT работает над укреплением собраний работников предприятия или подразделения, с тем чтобы те могли принимать решения по проблемам, непосредственно касающимся этого предприятия или подразделения, и умножить силу действия против предпринимателя.

CNT присутствует на собраниях как профсоюз или профсекция и предлагает там свои альтернативы. Организация никогда не должна растворяться в этих собраниях в рамках каких-либо планов или соглашений, поскольку решения в CNT могут принимать исключительно ее члены.

CNT признает решения собраний, если таковые не идут вразрез с ее принципами, тактикой и целями. В противном случае она соблюдает решения, но не берет на себя ответственности и не защищает их, но старается продемонстрировать противоречия, возникающие при их практическом осуществлении.

Членов CNT в принципе могут представлять только их собственные представители CNT. Исключением могут стать только случаи, когда на свободном собрании всех трудящихся производственного центра участники в целом принимают решение отстаивать положения, которые, не противореча тактике и целям CNT, делают необходимым прямое избрание представителей собранием и наделение их конкретным мандатом от этого собрания. Такие делегаты должны уйти в отставку после исполнения данного мандата или по требованию самого собрания.

Коллективные переговоры

CNT настаивает на праве участвовать в переговорах относительно условий труда, которые касаются ее членов и трудящегося класса – но лишь при условии, что эти переговоры ведутся непосредственно между трудящимися и хозяевами, без вмешательства со стороны каких бы то ни было государственных, политических или административных органов.

Заключение

По этой причине CNT не признаёт и не признает никакого представительства на предприятии, кроме такого, какое проистекает из деятельности ее собственных профсекций и из результатов действий этих профсекций в рамках общих собраний.

CNT отвергает комитеты предприятий как форму организации и представительства трудящихся, поскольку они, напротив, дезорганизуют и не представляют их. CNT отвергает профсоюзные выборы в эти комитеты и воздерживается от участия в них, поскольку она против профсоюзного движения, которое участвует в управлении капитализмом в ущерб интересам трудящихся.

Профсоюзное развитие CNT основано на общей стратегии анархо-синдикализма, направленной на полное изменение общества. Преобразование общества, какое планирует CNT, состоит в создании нового бытия, нового общества, совершенно иной социальной организации и новой формы индивидуальной и коллективной жизни, основанных на свободе, равенстве, справедливости, солидарности и благосостоянии всех и для всех: **либертарного коммунизма**.

CNT отстаивает ассоциацию, солидарность и прямое действие трудящихся против капитализма и правительства.

(Из брошюры против профсоюзных выборов, подготовленной Национальным комитетом CNT).

CNT – ИНАЯ ФОРМА ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ

После стольких лет профсоюзных выборов, закона о забастовках, трудовой реформы, реконверсии производства, замораживания зарплаты, закрытия предприятий, прекаризованной занятости, фирм заемного труда, безработицы...

Каков ясный вывод?

Объединяйся и борись!

Иная форма профсоюзного движения

Все другие профсоюзы требуют твой голос. CNT – нет. Мы не хотим, чтобы ты за нас голосовал.

У нас, в CNT, иные формы мышления и организации: мы не выдвигаем кандидатов на выборах; мы не хотим субсидий от государства и хозяев; должности в CNT не оплачиваются, никто не получает платы за профсоюзную работу; у нас нет профделегатов, которые годами не появляются на рабочих местах...

Есть и другие вещи, которые мы хотели бы объяснить на этих листках, которые ты держишь в руках.

Профсоюз

CNT – это профсоюз трудящихся, имеющий за спиной долгие годы борьбы и опыта. Наша профсоюзная работа далека от бюрократии и контор; она ведется на улице, в шахтах, на фабриках и в учреждениях.

Мы организуемся в отраслевые профсоюзы CNT: все трудящиеся одного и того же сектора производства. Мы делаем это для того, чтобы ежедневно осуществлять на практике солидарность, чтобы не совершать ошибки, полагая, что профсоюзная работа – это решение наших личных проблем, забывая обо всех остальных. К примеру, когда возникает трудовой конфликт на предприятии, неважно, какой отрасли, вся CNT встает на защиту трудящихся, столкнувшихся с проблемой.

Мы не больно-то верим в суды и законы. Кто же не знает, что законы творят те, кто командуют, почти всегда забывая о тех, кто трудится? Поэтому мы в CNT применяем прямое действие; иными словами, профсоюз оказывает нажим на хозяина, на администрацию предприятия прямо, без посредников, без комитетов предприятий, без профессиональных политиков и профессиональных профсоюзников. Когда эти руководители действуют как представители трудящихся в трудовых вопросах, они почти всегда подписывают жульнические соглашения в ущерб нам. Так на нас обрушилась за последние годы волна невыгодных колдоговоров, реорганизаций, переноса предприятий за рубеж, «социальных пактов» и т.д. И на всех из них стоит подпись «представительных» профсоюзов.

Когда CNT принимает решение – то потому, что за него проголосовали ее члены на собраниях; руководителей у нас нет. Точно так же, когда CNT идет на переговоры в том или ином трудовом конфликте, она точно и буквально отстаивает то, что сказала собрание трудящихся данного предприятия или производственного центра. Участие трудящихся в принятии решений и в разработке плана кампаний борьбы – это главное. Если трудящиеся не делают этого, мы лишаемся нашей боеспособности, нашего бунтарского духа и достоинства, возможности думать своей головой, быть независимыми... Если такое происходит, предприниматели делают с нами, что хотят.

Что же происходит сегодня? После стольких лет комитетов предприятий, профессионалов от профдвижения, тысячи часов профработы, затраченных на прогулки с портфелями, субсидий профсоюзам и т.д., – после всего этого нам навязывают тяжелейшую трудовую реформу и все ухудшающиеся условия труда: временные трудовые контракты с постоянной угрозой увольнения, работа по контракту и заемный труд через соответствующие фирмы, сделщина, индивидуальная занятость и т.д.

Наше профсоюзное действие

На крупных и средних предприятиях

Мы, члены CNT, ведем профсоюзную работу через профсоюзные секции, и ни в коем случае не через комитеты предприятий. Профсекция – это совокупность всех членов CNT на данном предприятии; ведь профсоюзную работу ведут все члены, а не только делегаты: информируют трудящихся о планах и действиях предпринимателей, обличают нарушения норм, законов и колдоговоров, защищают товарищей, вступающих в конфликт с хозяином, вырабатывают платформу требований, организуют кампании солидарности с трудящимися других предприятий или отраслей и т.д.

Комитеты предприятий лишают трудящихся активности: именно они берут на себя все, не оставляя другим трудящимся места для участия, выдвижения предложений и принятия решений. К тому же, члены комитетов пользуются привилегиями по сравнению с остальными товарищами, их нельзя уволить, потому что им еще годами сидеть в комитете, им выделяются часы на профработу, которые они чаще всего используют, как им заблагорассудится. Что еще хуже, многие из них годами не появляются на своих рабочих местах, привыкают к встречам с предпринимателями и администрацией, к ежедневным переговорам с ними – и вскоре скорее достигают взаимопонимания с предпринимателями, чем со своими товарищами.

Функции делегатов профсекций CNT выполняют по очереди различные члены профсекции; когда собрание назначает их для ведения переговоров, то назначаются они исключительно по конкретной теме и должны выступать с позиций, жестко определенной собранием. Более того, они не могут ничего подписать на этих переговорах, пока трудящиеся не приняли соответствующего решения на собрании.

Делегаты профсекций CNT всегда находятся на своих рабочих местах; никаких профессиональных профработников. На тех немногих предприятиях, где CNT добилась предоставления часов на профработу, они используются для конкретных дел; на досках объявлений помещается информация об их использовании.

Мы, члены CNT, считаем, что информация – это важнейшая вещь, поэтому одна из основных опор нашей профсоюзной работы – постоянное информирование трудящихся. Если трудящийся информирован о своих правах, о положении своих товарищей, других трудящихся из различных предприятий и отраслей, о проблемах своего окружения и т.д., он проявит больше склонности к тому, чтобы быть свободным, независимым, терпимым, солидарным, чтобы не позволять поработать себя, чтобы выдвигать требования.

Иными словами, мы развиваем профсоюзную работу, которая основана на участии всех, солидарности, отсутствии бюрократии, связи с трудящимися и удаленности от кабинетов начальства.

На мелких предприятиях и в теневой экономике

При этих трудовых условиях профсоюзная работа очень тяжела. На таких предприятиях сам факт, что предприниматель узнал о существовании секции CNT, может быть опасным для трудящегося.

В этих условиях CNT развивает профсоюзную модель, основанную непосредственно на профсоюзе; здесь профсекции не подходят. В такой тяжелой ситуации тем более необходимы прямое действие и солидарность.

Когда в таких сферах возникают конфликты, трудящиеся из CNT, работающие на крупных предприятиях, приходят на помощь членам CNT в этих конфликтах. Все это осуществляется путем координации в местных федерациях CNT.

CNT систематически разоблачает трудовую ситуацию в таких сферах, как строительство, домашняя работа, сельское хозяйство, на тысячах мелких предприятий с небольшим количеством работников. Мы доводим информацию от этих секторов с наиболее тяжелыми условиями труда до предприятий, на которых трудящиеся находятся в лучших условиях. Только понимание и помощь всех трудящихся, независимо от того, где они работают, позволяют придать профсоюзной работе связность и подлинную солидарность. В противном случае профработа погрязает в корпоративном эгоизме и настроении «спасайся, кто может».

В данных сферах CNT ведет постоянную информационную работу. Таким путем мы добиваемся того, чтобы, вне рамок «представительных» профсоюзов, мы, трудящиеся отстаивали свои права, преодолели страх и вернули себе надежду для того, чтобы организовать и защищать наше достоинство.

Наши идеи

Нас часто называют утопистами, желая оскорбить. Да, мы – утописты, но то, что мы отстаиваем на предприятиях, в отраслях, в кварталах и населенных пунктах, где мы вращаемся, – это вполне конкретные, реальные права. Мы не витаем в облаках, а хотим изменить общество. Bloшиный укус не может убить слона, но множество блох могут покрыть его тело кровотокающими ранами: тогда в худшем случае слон изменится, в лучшем же – сдохнет совсем...

Разумеется, CNT не погрязла в «прагматизме». Символами прагматизма нашей эпохи стали Фелипе Гонсалес и вся публика из ИСПП, ВСТ, Рубио, Де ла Роса, Рольдан, Хуанильо Гэрра, Гутьеррес, Редондо и Мендес и т.д., и т.п. С этими «товарищами» мы далеко не уедем!

Мы модернизируемся и актуализируемся, мы отвечаем требованиям сегодняшнего дня, мы живем в XXI веке. Но мы не становимся более терпимыми к власти. Сегодня, как и вчера, мы считаем, что власть коррумпирует, что с помощью власти ничего нельзя достичь (ничего выходящего за рамки проблемы, кто сядет в руководящее кресло), что мы либо решим проблемы снизу, либо по-прежнему останемся в рабстве. Вот почему нам не нравятся парламенты, политики, комитеты и администрация предприятий, правительства и муниципалитеты. Мы не верим им и тем, кто хочет в них заседать.

Мы осуществляем на практике анархо-синдикализм, то есть профсоюзное движение с анархистскими идеями.

Другие профсоюзы живут за счет субсидий, денег, которые им дает Национальный институт занятости на курсы по обучению безработных, сделок их предприятий, долгов, прощенных им государством, социального страхования и т.д. Мы существуем за счет наших взносов и нашего труда – и точка! Нам не нужны «милости» власти.

В противовес корпоративному и бюрократическому профдвижению комитетов предприятий – профсоюзная работа CNT на основе всеобщего участия и солидарности, осуществляемая через ее профсекции, отраслевые профсоюзы и местные федерации.

В противовес профсоюзному движению лидеров – профдвижение трудящихся снизу.

В противовес профдвижению, ищущему взаимопонимания с капиталом, соучастнику капиталистической экономики и вызываемых ею экологических (парникового эффекта, озоновой дыры, обезлесения, загрязнения воды, опустынивания и т.д.) и гуманитарных катастроф (голода в третьем мире, неравенства между Севером и Югом и т.д.) – иное профсоюзное движение, анархо-синдикализм, радикально отказывающийся мириться с этими катастрофами.

CNT отказывается проявлять «понимание» в вопросах капиталистического кризиса – пусть его разрешением занимаются те, кто его породил; мы же отстаиваем свои права.

(Брошюра, подготовленная CNT-АИТ)

В ЕДИНСТВЕ – СИЛА: CNT – ПРОФСОЮЗ ДЛЯ БОРЬБЫ

Что такое анархо-синдикализм?

Это течение в рабочем движении, которое намерено объединить трудящихся для защиты их непосредственных интересов и добиться такого улучшения качества их жизни, чтобы в ней больше не было руководителей и исполнительной власти.

Чем CNT отличается от других профсоюзов и социальных движений?

Чтобы устранить причины социального неравенства и несправедливости, анархо-синдикализм выступает против принципа авторитета, капиталистической системы и высшего представителя власти и насилия – государства. Анархо-синдикалистской организацией в Испании является CNT (Национальная конфедерация труда). Она была основана рабочими и работницами в 1910 г.

Функционирование CNT на предприятиях: профсекция

Совокупность членов CNT на конкретном предприятии образуют то, что называется профсоюзной секцией. Работа профсекции осуществляется путем общего собрания, которое принимает решения относительно конкретных проблем данного предприятия, учреждения, отделения и т.д. В конфликте с хозяевами профсекция должна добиваться свободы движения, пропаганды, членства и его защиты, права на созыв собраний и права на подписание соглашений от своего имени. Принимая во внимание, каковы нынешнее законодательство и панорама профсоюзного движения, CNT приходится вести ежедневную борьбу за эти моменты, поскольку администрация отказывается признавать анархистский профсоюз из-за его тактики бойкота профсоюзных выборов.

Профсоюзные выборы

Профсоюзные выборы были изобретением хозяев и правительства «Союза демократического центра» в конце 1970-х гг. с целью регулировать требования трудящихся. Со смертью Франко и исчезновением его вертикальных профсоюзов, территория, на которой господствует это государство, стала сотрясаться волной стачек и грозных протестов, участником которых был, прежде всего, сам народ. Чтобы справиться с этой ситуацией, профсоюзное движение было институционализировано. Профсоюзы большинства, Всеобщий союз трудящихся (ВСТ) и Рабочие комиссии (РК), а также все остальные, за исключением CNT, согласились с системой, при которой коллективные переговоры должны были вестись новым изобретением: комитетом предприятия. Членами комитета становились путем тайных выборов: на них конкурировали между собой кандидаты от различных профсоюзов. После формирования комитета предприятия хозяева вели переговоры и подписывали соглашения только с ним. Профсоюзные выборы проводятся более или менее в установленный срок с меняющейся периодичностью в 3 или 4 года. После выборов, продолжающихся несколько месяцев, правительство публикует их результаты. Только профсоюзы, набравшие более 10% голосов, получают представительство на переговорах с правительством и могут заключать с ним соглашения. На выборах всегда побеждают ВСТ-РК, которые проводят примерно 200 тыс. делегатов. Другие профсоюзы, такие как Солидарность баскских трудящихся (ELA-STV), Рабочий профессиональный союз (USO), галисийское межпрофсоюзное объединение или профсоюзы медицинских специальностей, получают гораздо более скромные результаты: от 7 тыс. до 3 тыс. делегатов. Правительство использует эти цифры полученных голосов для распределения экономических субсидий и профессионализации профсоюзников, которые перестают работать на своих предприятиях. Хозяева также субсидируют комитеты предприятий путем коллективных переговоров, а иногда даже вводит некоторых из их членов в состав администрации. Необходимо ясно сказать, что CNT не принимает субсидий ни от государства, ни от хозяев, потому что, ведя борьбу именно с этими структурами, не желает утратить свою независимость от них.

Принятие системы освобожденных работников, субсидий и институционализации профсоюзов привело к тому, что в течение 10 лет идея профсоюза как преобразователя общества исчезла, поскольку:

- Профсоюзные выборы лишают народ права принимать решения. Решения на предприятии в течение всего срока его мандата принимает комитет предприятия.
- Профсоюзные выборы всегда приносят победу наиболее реакционным кандидатам, как это всегда имеет место при любом индивидуальном и тайном голосовании.
- Лица, избранные в комитет, имеют мандат на весь срок и не подчинены какой-либо дисциплине. Их нельзя отправить в отставку потому что тебе не нравится, что они делают. Они представляют тебя, даже если ты этого не хочешь; они ведут переговоры от твоего имени, хотя ты им этого не разрешал; они не проводят

общие собрания, если не хотят этого; они не дают тебе самому участвовать в переговорах или заключать трудовые соглашения с хозяевами и т.д.

- Как следствие, коллективные переговоры оказываются в руках комитета предприятия.

CNT отвергает принцип авторитета и тем самым представителей, обладающих властью и не могущих быть смещенными. Если бы CNT вошла в систему профсоюзных выборов, делегатов с исполнительной властью, платных функционеров и субсидий, получаемых от государства и хозяев, она бы воспроизвела то, чего старается избежать. Ценой, заплаченной CNT за сохранение известной доли сплоченности (ибо абсолютной чистоты и сплоченности не существует), стали два откола людей, которые предпочли уйти, столкнувшись с трудностями на пути осуществления анархо-синдикалистского действия, и сделать ставку на тип профдвижения, основанного на выборах, субсидиях и освобожденных работниках. Эти отколы создали нынешнюю Всеобщую конфедерацию труда (CGT). На практике CGT хотя и обладает большей мобильностью и распоряжается рядом фондов для оплаты своих функционеров, до сих пор получала на выборах лишь самые незначительные результаты (на последних выборах – 0,67% голосов и всего 1620 делегатов в комитетах предприятий).

В соответствии с законами, выведенными массовыми социологами Фридериксом и Хоффманом, на демократических выборах с урнами всегда побеждает наиболее реакционная кандидатура. (Первый принцип тайного голосования). Если вследствие какого-нибудь небесного чуда побеждает более прогрессивная кандидатура, в период своего мандата она становится реакционной (Второй принцип тайного голосования). И если каким-то совсем невероятным образом прогрессивная кандидатура остается прогрессивной в конце своего срока, она наверняка не добьется на новых выборах прежних результатов и займет третье или четвертое место (Третий принцип тайных выборов).

Позаботимся о том, чтобы в случае, когда необходимо голосование, оно всегда происходило на общих собраниях, путем поднятия рук. Результаты всегда будут другие и в целом гораздо более благоприятные для анархо-синдикалистских постулатов.

Другая трудность, с которой сталкивается CNT, состоит в том, что хотя ее профсекции легальны, они не имеют никаких прав, поскольку не участвуют в выборах. И эти права должны отвоевываться секцией в каждодневной борьбе.

Повседневное действие анархо-секции

Когда та или иная секция начинает действовать, то есть, когда трое, двое или даже один человек на данном предприятии решают, что с них уже достаточно терпеть, необходимо сделать следующее:

- Узнать маленькие повседневные проблемы людей и настроиться на них. Разрешить легкие нужды и создать вокруг секции течение сторонников. Разрешение спорных вопросов осуществляется, в первую очередь, путем прямого действия, иными словами – непосредственно общаясь с начальником, хозяином и т.д. Если это не получается, должен вмешаться профсоюз со своим классическим

арсеналом (переговоры – давление – бойкот – саботаж – забастовка). Если по каким-то мотивам это не работает, или невозможно из-за неблагоприятного соотношения сил, или требует расхода энергии, на который мы не в состоянии пойти, можно подать юридический иск через юридического советника профсоюза (для этого имеется соответствующий секретарь).

(КРАС-МАТ не согласна с практикой обращения в суды от имени организации и считает ее ошибочной, что отнюдь не умаляет значения других сторон опыта испанской CNT, – прим. перевод.)

- Легализовать секцию в «Центре посредничества, арбитража и примирения» (госорган, который, в частности, регистрирует профсоюзы, – прим.перевод.) и на предприятии. Легализация не означает приобретения каких-либо гарантий или прав. Но она может позволить секции при случае проводить легальную забастовку, предпринимать иные действия и иметь статус юридического лица.
- Определить врага: это, с одной стороны, администрация предприятия, а с другой, в 99% случаев, также комитет предприятия и другие профсоюзы, которые с ним сотрудничают. Необходимо усиливать противоречия, не упуская ни единого. Но никогда не будем терять из виду реального врага – предпринимателя; в профсоюзах же могут встречаться люди и отдельные активисты с хорошими намерениями.
- Секция должна постараться присутствовать в санитарно-гигиеническом комитете предприятия или учреждения. Если такового нет, следует добиваться его создания. Независимо от участия или неучастия в нем, секция разрабатывает свои планы по безопасности труда, предупреждению заболеваний и несчастных случаев.
- Собирать максимум данных о фирме, получаемых ею прибылях, экономических планах, реорганизациях, размещении предприятий, окладах руководства, составе административных советов, поставщиках, дочерних фирмах, нравах и поведении хозяев и т.д. Это служит прежде всего для того, чтобы предвосхитить их репрессивные планы, а в гипотетических случаях – для того, чтобы мочь управлять предприятием.
- Издавать бюллетени, информационные листки по актуальной тематике, показывая, что предлагает CNT. Всегда подчеркивать, что принимать решения должны общие собрания.
- Анархо-секция должна добиваться, чтобы администрация признала коллективное и юридическое лицо трудящихся, то есть, чтобы избранные собранием представители имели возможность вести коллективные переговоры, что на сегодня остается полномочиями только комитетов предприятий.
- Когда комитет предприятия проводит какое-либо общее собрание, выступать на нем от имени CNT и добиваться принятия наших предложений. Отвергать тайное голосование. Тайное голосование всегда реакционно. На собраниях же

иной раз случается, что люди отдают себе отчет в том, что им нечего скрывать, теряют страх и приобретают чувство общности, которое побуждает их ясно видеть суть дела

- Если собрания принимают решения, не совпадающие с тем, что решила секция CNT, уважать решение, если оно не противоречит тому, что мы думаем, но не следовать ему, если не хотим этого и всегда отстаивать наши позиции.
- Если наступает момент, когда тупость и предательство комитета или институционализированных профсоюзов становятся вполне очевидны, следует отстранить комитет предприятия и предложить, чтобы представительство трудящихся осуществлялось через профсекции и общие собрания предприятия.
- В случае забастовки пытаться оказаться в большинстве в стачкоме или, по крайней мере, стараться принять участие в нем. Следует настаивать на том, чтобы о ведении стачки решало общее собрание большинством голосов и именно на нем назначался стачком, через который должна осуществляться связь между администрацией и собранием. Чтобы это было так, в нем должна быть CNT. Согласно действующему трудовому законодательству, это единственный случай, когда администрация обязана вести переговоры с представителями собраний. «В функции забастовочного комитета входит участвовать в профсоюзных, административных и юридических действиях, осуществляемых для разрешения конфликта» (Королевский закон-декрет о трудовых отношениях от 4 марта 1977 г.)
- Секция должна уважать общие собрания, но не забывая о том, что мы – профсоюз и претендуем на то, чтобы объединить трудящихся, а потому имеем нашу собственную позицию.
- Следует настаивать на том, что расширение CNT – это единственная гарантия того, что решения общих собраний будут соблюдаться.
- Секция должна сознавать, что общим собранием предприятия могут манипулировать. Если администрация и профсоюзы видят, что теряют контроль, они всеми силами давят на собрания: комитет предприятия, профсекции соглашательских профсоюзов, начальники и т.д. Профсекцию CNT обвиняют в том, что она не представительна, что у нее нет альтернативы, что в ней террористы и т.п. В зависимости от соотношения сил и от воли к сопротивлению можно достичь большего или меньшего. И эта борьба никогда не является легкой.

Связь между секцией и анархо-профсоюзом

Секция назначает человека, который осуществляет координацию с ее профсоюзом и входит в ее комитет, наряду с товарищем, представляющим секцию на предприятии, и товарищем, который собирает денежные средства. По любому вопросу, который выходит за рамки возможностей профсекции, она обращается к профсоюзу, который является центром жизни анархо-профсоюза и поддерживает работу секции.

Точно так же, профсоюз может обратиться к секции за сотрудничеством. Обязанности в секции подчинены тем же нормам, что и в профсоюзе, и рекомендуется, чтобы они исполнялись по очереди и коллективно всеми членами секции.

(Материал, опубликованный в бюллетене CNT-AIT Вальядолида)

Библиотека Анархизма
Антикопирайт



Как работает анархо-синдикалистский профсоюз
(на примере испанской CNT-AIT)
06.21.2009

<https://aitrus.info/node/132>

ru.theanarchistlibrary.org