

Anarcho-Biblioteka  
Dobry pieróg to wywrotowy pieróg



# Anarchosyndykalizm

Piotr Salwowski

Piotr Salwowski  
Anarchosyndykalizm  
1999

Wydane w drugim "Zeszycie Red Ratu"

[pl.anarchistlibraries.net](http://pl.anarchistlibraries.net)

1999

Na przełomie XIX i XX wieku powstała koncepcja połączenia anarchizmu z działalnością związków zawodowych w wyniku czego pojawił się nowy kierunek - anarchosyndykalizm, walczący z monopolami ekonomicznymi i politycznymi, które zapewniają małym elitom możliwości kontroli życia wielkich grup społecznych. Anarchosyndykalizm poddaje krytyce dotychczasową marksistowską teorię rewolucji i dyktatury proletariatu, prowadzących do powstania nowych państw i nowych uprzywilejowanych klas, wyrastających z partii komunistycznych i aparatu biurokracyjnego. W związku z tym anarchosyndykaliści odrzucają potrzebę istnienia partii politycznych i zakładają przekształcenie związków zawodowych w samodzielną organizację pracowniczą, niezależną od wpływów wszelkich organizacji, które wykorzystują ruch związkowy dla zdobycia władzy. Anarchosyndykalizm jest koncepcją organizacji społeczeństwa samorządowego, zapewniającego wszystkim swoim członkom aktywne uczestnictwo w procesie podejmowaniu decyzji, szczególnie zaś tym którzy pozostają w zasięgu następstw owych decyzji. Wolne społeczeństwo nie powinno opierać się tylko na materializmie i rachunku korzyści ekonomicznych, ale na wzajemnej pomocy i dobrowolnej współpracy ludzi. Ponieważ anarchosyndykalizm ma być środkiem, pozwalającym na dojście do anarchizmu, zakłada więc przygotowanie ludzi do podjęcia w przyszłości akcji bezpośredniej w formie strajku powszechnego, który doprowadzi do zniesienia instytucji państwa i przejęcia zakładów pracy przez pracowników.

Anarchosyndykalizm jako teoria i praktyka działania opiera się na 4 filarach: organizacja i działanie związku zawodowego, wolne powszechne stowarzyszenia, federalizm oraz struktury delegacyjne.

#### **Związek zawodowy**

Podstawą anarchosyndykalizmu jest działalność związku zawodowego, zorganizowanego wg zasad federalizmu, bezpośredniej demokracji i samorządności. Nie ma tutaj miejsca na żadne wybory przewodniczącego, uzyskującego (jak to ukazuje historia) prawie dyktatorskie możliwości podejmowania decyzji i mniemania o reprezentowaniu wszystkich związkowców.

#### **Wolne stowarzyszenia**

Ponieważ nie można wymagać od wszystkich brania czynnego udziału, czy choćby wykazywania zainteresowania sprawami działalności związku zawodowego, należy zatem uznać prawo każdego do swobodnego organizowania stowarzyszeń, komun, kooperatywów i innych różnorodnych grup w celu realizacji jakichś wspólnych celów.

#### **Federalizm**

Federalizm jest formą dobrowolnej koordynacji działania (w oparciu o dobrowolne porozumienia) różnorodnych autonomicznych, samorządzących się grup, które łączą się dla podniesienia skuteczności swoich poczynań. Federalizm jest zaprzeczeniem tendencji centralistycznych, prowadzących do skupienia władzy w rękach nielicznych i sprowadzenia człowieka do roli bezwolnego narzędzia posłusznego rozkazom wyższego szczebla i pozbawionego możliwości przejawiania własnej inicjatywy. Federalizm umożliwi podejmowanie decyzji na szczeblu lokalnym, gdzie ich konsekwencje będą zrozumiałe i widoczne. Tak więc najlepszym zabezpieczeniem przed nadużywaniem władzy jest decentralizacja - samodzielne podejmowanie rozstrzygnięć przez zainteresowanych.

#### **Struktury delegacyjne**

Umożliwiają podejmowanie decyzji, których konsekwencje dotyczą większych grup ludzi. Wybiera delegatów reprezentujących daną grupę tylko w określonych sprawach. Struktury delegacyjne opierają się na trzech zasadach:

1. Delegat jest wybierany przez tych, którzy są bezpośrednio związani z daną sprawą. Ustala się na spotkaniu wszystkich zainteresowanych, co powinno zostać zrobione oraz udziela się delegatowi ograniczonego mandatu w działaniu i występowaniu w imieniu grupy.
2. Mandat każdego delegata może być w każdej chwili cofnięty przez tych wszystkich, którzy udzielili zaufania delegatowi i uznali go za reprezentanta swoich interesów. Ten mechanizm zabezpiecza przed wykorzystaniem pozycji delegata jako szefa grupy, mogącego wydawać polecenia i załatwić swoje sprawy kosztem lub w sprzeczności z interesem grupy.
3. Ograniczona kadencja delegatów zabezpiecza przed powstaniem zjawiska "długowiecznych przywódców" i umożliwia większą częstotliwość zmian osób wybieranych na delegatów.