

Ung på arbetsmarknaden? Kämpa genom facket!

Rasmus Hästbacka

2022-04-25

”Jag har mött många färskingar i den fackliga världen som blivit chockade över hur dåligt de svenska facken fungerar”. Det skriver Rasmus Hästbacka, jurist i fackföreningen SAC. Han ger ett kritiskt perspektiv på ”den svenska modellen” och några råd till unga löntagare som vill bygga stridbara fackföreningar. En avgörande satsning är att främja könsbalans i facket.

Kring millennieskiftet klev min generation ut på arbetsmarknaden. Vi kunde förvänta oss sämre arbetsvillkor och sämre offentlig välfärd än våra föräldrar, samtidigt som Sverige var (och är) rikare än någonsin tidigare. Gustav Fridolin skrev en bok om att vi blivit just Blåsta.

Dagens unga kanske får uthärda ännu sämre villkor, men det är ingen naturlag. Det var facklig kamp som en gång drev Sverige från ett brutalt klassamhälle till ett någorlunda civiliserat land. Det är klasskamp *uppifrån*, från arbetsgivarna och deras vapenbröder i politiken, som återigen brutaliserar samhället.

Så, lösningen är alltså att alla unga löntagare går med i facket? Nja, det räcker inte särskilt långt.

Jag gick med i en fackförening år 1997 och räknas väl som fackgubbe numera. Jag har mött många färskingar i den fackliga världen som blivit chockade över hur dåligt de svenska facken fungerar, hur flata de är mot både arbetsgivare och politiker. Listan över bakslag är lång: 2019 års antistrejklag, så kallad hyvling av heltidstjänster till deltid, de pågående angreppen på LAS vilka föregicks av urholkade kollektivavtal etc. Den kanske mest alarmerande statistiken är att drygt 770 svenskar dör av arbetsrelaterad stress varje år.

När missnöjda medlemmar försöker göra facken mer demokratiska och stridbara kommer nästa chock: de blir ofta motarbetade av ombudsmän och andra fackliga representanter.

Om du är migrant är risken stor att du hamnar i klorna på en kriminell arbetsgivare. Det kan rentav vara så att något fackförbund håller skurken om ryggen. Överdriver jag? Nej, läs förslagsvis en artikel av den fackliga organisatören Daria Bogdanska eller av det regionala skyddsombudet Emil Boss.

Det är begripligt att ge upp hoppet om de svenska facken men jag vill upprepa: *kamrat färsking, fortsätt kämpa!* Klämkäcka rop är dock till föga hjälp. För att förstå de svenska fackens risiga tillstånd, behövs ett kritiskt perspektiv på den svenska modellen för arbetsmarknadens reglering. På följande rader anlägger jag ett sådant perspektiv. Jag tänker också ge några råd till löntagare som vill bygga starka fackföreningar.

Jag skrev ursprungligen en lång artikel om den svenska modellen för en amerikansk publik. Nedan anläggs alltså samma perspektiv men i förkortad form.

En majoritet av löntagarna i Sverige är fackligt anslutna och arbetar under kollektivavtal. Men de flesta fackföreningar lever på gamla meriter och upprätthåller imponerande fasader.

Sverige är känt för det som kallas ”samförstånd”, alltså en stark anda av samarbete mellan tre styrande skikt: facktoppar, företagsledare och politiker. Statsvetaren Peter A. Swenson har belyst arbetsgivarnas förhållningssätt till fackföreningar, vilket formades i början av 1900-talet:

“Det organiserade kapitalet i Sverige ville ha starka fackföreningar, och när kapitalet fick dem ångrade man inte konsekvenserna (...) Genom att göra dygd av det oundvikliga, såg arbetsgivarna de nationella fackföreningarna som en potentiell allierad i säkrandet av arbetsgivarernas makt över löntagarna. (...) Med tiden fattade kapitalet tycke för den socialdemokratiska arbetarrörelsen, åtminstone i jämförelse med alternativet, inklusive en situation utan fackföreningar. Centraliserade förhandlingar, med fackföreningar som hade övergett alla ambitioner att erövra makten på arbetsplatserna, visade sig vara mycket bekvämt.”

Se Swensons bok *Capitalists against markets*, sida 76 (min översättning av citatet ovan). Ganska träffande har ledarna för det Socialdemokratiska partiet och dess fackliga stödorgan (LO) beskrivits som ”röda patriarker”. Detta uttryck är myntat av Olle Sahlström, tidigare chef vid tankesmedjan LO idédebatt.

Det svenska samförståndet sägs ofta vara den magiska formeln bakom en hög levnadsstandard och generell välfärd. Denna bild är i bästa fall en halvsanning. Bilden döljer det faktum att det var en upprorisk arbetarklass som skrämde fram ett samförstånd i *toppen*, ett samförstånd som medgav förbättringar för arbetare på *botten* (under en begränsad tidsperiod).

En våg av arbetsmarknadskonflikter präglade 1920-talet i Sverige. Nya vågor av stridbarhet präglade 1970- och 1980-talen. Utan återkommande hot från arbetsgolven skulle fackliga representanter inte ha uppnått mycket vid förhandlingsbordet. En grundläggande logik i klasskampen är att arbetsgivare kan ge upp en liten del av sin rikedom och makt, för att undvika att stridbara arbetare orsakar ännu större skada. I detta avseende skiljer sig Sverige knappast från andra länder.

Stridbarhet handlar inte bara om att iscensätta strejker (och det börjar sällan med strejk). Stridbarhet omfattar en mångfald olika sätt att pressa köparna av arbetskraft.

Ett problem med de flesta svenska fackföreningar är att de inte främjar löntagarnas stridbarhet utan tvärtom kväver stridbarheten och förstör den. Det är ingen olyckshändelse utan ett systemfel. Defekten är inbyggd i de tre fackliga centralorganisationer som dominerar arbetsmarknaden: LO, TCO och Saco. Defekten kan sammanfattas på följande sätt.

Merparten av de svenska fackförbunden kännetecknas av toppstyre, centralism och lojalitet med arbetsgivar sidan. Fackens medlemmar har ingen rätt att delta i beslut om strejk eller andra stridsåtgärder. Beslut tas av de nationella

förbundsstyrelserna och i vissa fall måste stridsåtgärder dessutom godkännas av den högre LO-styrelsen.

Medlemmarna har ingen rätt att avvisa eller godta förslag till kollektivavtal på nationell branschnivå. Beslutande medlemsomröstningar är också väldigt sällsynta när det gäller kollektivavtal på lokal arbetsplats- och företagsnivå. Det är vidare så att LO och till viss del även TCO hämmas av lojalitet med Socialdemokratiska partiet. TCO och ännu mer Saco präglas av yrkesegoism.

Sammantaget är detta bra recept för att kväva löntagarnas stridbarhet. Således förstör fackliga företrädare den främsta hävstången mot näringslivet och statsapparaten. Följaktligen blir facken allt sämre på att försvara löntagarna och ännu sämre på att flytta fram positionerna.

The Swedish (Top) Model är på dekis, inte på topp. Fackligt arbete idag handlar faktiskt om att rädda den svenska arbetarrörelsen.

I Sverige finns det två fackföreningar som sticker ut med sina principer: Hamnarbetarförbundet och syndikalistiska SAC. Principerna kan sammanfattas på följande sätt: medlemsdemokrati, solidaritet mellan arbetskamrater och oberoende från alla intressen utanför kollektivet av arbetare. Detta är kärnan i syndikalismen. Samma principer förespråkas av många gräsrotter inom LO i opposition mot de fackliga byråkratierna. En sådan gräsrot är gruvarbetaren Jari Söyrinki. I nättidningen *Kontextpress* skriver han:

”Jag säger inte att vi ska ’avskaffa’ facket, gå ur eller starta nya fack; jag säger att vi ska bedriva det fackliga arbetet på egna premisser. Oberoende fackgrupper direkt på arbetsplatserna producerar helt andra värden. De är rörliga, livliga och nyskapande. De är riktig arbetarrörelse.”

Medan löntagare i LO har den fackliga byråkratin emot sig, likt en bromskloss, har löntagare i SAC och Hamnarbetarförbundet facket bakom sig. SAC bygger på lokala samorganisationer (LS). På enskilda arbetsplatser bildar medlemmarna sektioner. Det är fackklubbar för alla yrken utom cheferna. Flera sektioner i samma bransch bildar tillsammans ett syndikat, alltså en fackavdelning. Syndikalistiska sektioner tillämpar direkt demokrati och är självbestämmande i lokala angelägenheter.

Jag ser Hamnarbetarförbundet som den svenska fackföreningsrörelsens flaggskepp i nuläget. Medan detta förbund fokuserar på *en* bransch, välkomnar SAC anställda i alla branscher.

Problemet för SAC är att vi i flera decennier haft svårt att omsätta våra principer i stridbar praktik. Varför? Det hänger ihop med att vi har låtit facklig klientverksamhet bli dominerande, alltså facklig service i individuella ärenden. Denna typ av verksamhet är förvisso viktig men får inte sluka alla resurser som behöver gå till organisering på arbetsplatserna. Organisering innebär att arbetskamrater utvecklar och använder sin kollektiva styrka på ett systematiskt sätt.

Vad händer när klientverksamhet tar över i facket? Det innebär att våra LS, syndikat och även sektioner främst sysslar med förhandlingar. Kruxet är att *framgångsrika* förhandlingar är finalen på en lyckad organiseringsprocess. Att däremot rusa direkt till förhandling och konflikt ger sämre resultat (eller inga resultat).

Trots slagsidan mot klientverksamhet har vi i ett antal fall lyckats spela korten rätt. Då har olika arbetargrupper först byggt upp en viss kollektiv styrka för att sedan utöva styrkan och flytta fram positionerna. Ett aktuellt exempel är arbetarna på städföretaget Perfect Maid i Göteborg. Genom punktstrejker har personalen bland annat lyckats höja lönerna, som låg under golvet i Kommunals kollektivavtal, en bit över golvet.

Ett annat exempel är arbetarna på Zalandos lager norr om Stockholm. De har nyligen tilltvingat sig fler pauser och stolar att sitta på; ja, så omänskligt är arbetslivet att rätten att vila fem minuter på en stol får ses som en viktig seger.

Att fackligt arbete i syndikalistisk tappning är slagkraftigt visar sig i återkommande nytändningar bland SAC:s gräsrotter. Men dessa nytändningar brukar tyvärr klinga av och vårt medlemsantal växer inte. Så, vad bör göras?

I tidningen Arbetaren har jag föreslagit tio satsningar som kan göras på LS-nivå. Dessa förslag bygger på boken *Vad vill syndikalismen?* Den är skriven av mig och ges ut av Federativs förlag i samarbete med Umeå LS av SAC. Texten kan laddas ned som gratis PDF-dokument.

På följande rader tänker jag inte copy-pejsta alla tio förslag från Arbetaren. Jag ska bara sammanfatta tre av förslagen: att prioritera arbetsplatsorganisering, formalisera det fackliga engagemanget och främja könsbalans i facket.

Vi behöver alltså prioritera organisering framför klientverksamhet. Så är det för alla seriösa fackföreningar. Inom SAC är våra LS-möten forum för deltagarnas arbetsplatser (dessa möten *bör* i alla fall vara det). Mellan mötena kan medlemmar som har tagit på sig rollen som organisatörer ha tätare träffar med stöd från LS-styrelsen eller en särskild kommitté.

Så, över till frågan om att formalisera det fackliga engagemanget. *Informell* organisering på arbetsplatsen är ofta en bra början men det brukar bli kortlivat. Det är viktigt att bygga både sektioner (eller fackklubbar) och tvärfackliga grupper. Det handlar om att arbeta på två spår samtidigt. En tvärfacklig grupp är helt enkelt en grupp arbetskamrater som möts regelbundet, oavsett facklig tillhörighet, i syfte att diskutera och driva gemensamma intressen.

Vidare, till frågan om könsbalans. År 2010 presenterades en könsmaktsutredning i SAC. Utredningen visade att andelen aktiva kvinnor är hyfsat hög på arbetsplatserna. Andelen är lägre på LS-nivå och ännu lägre på central SAC-nivå. Utredningen belyser tre orsaker till mansdominans: kvinnors dubbelarbete, en homosocialitet och machokultur. Homosocialitet innebär att män primärt umgås med och framhåller varandra och osynliggör kvinnor (medvetet eller omedvetet).

Det finns två enkla satsningar som har testats i några LS av SAC och gett en bättre könsbalans. Den ena satsningen är att en valberedning jobbar året runt med att ringa och tipsa kvinnor och icke-binära medlemmar om kurser och förtroendeuppdrag. Valberedningen kan gärna arvoderas på deltid. Den andra lösningen är att kvinnliga ledare och icke-binära ledare tar ton på offentliga arrangemang, interna möten och i medlemsblad. Dessa ledare och förebilder inspirerar fler kvinnor och icke-binära att delta i det fackliga arbetet.

Alla som har lyckats bygga kollektiv styrka på jobbet håller sannolikt med om att det kräver tålamod. Jag avslutar den här artikeln med två tips till dig som tar de första stegen som organisatör.

För det första: hitta en lämplig sakfråga att samla arbetskamraterna kring! Kanske är det stressnivån, schemaläggningen, lönesättningen eller något annat? Du hittar en lämplig sakfråga genom att vara en god lyssnare. Frågan bör engagera många arbetskamrater och engagerar dem starkt. Frågan ska också vara möjlig att vinna genom personalens kollektiva påtryckningar. Dessutom bör den strid ni tar svetsa samman personalen ännu mer inför nästa sakfråga ni lyfter.

För det andra: överlåt inte sakfrågan till fackliga representanter! Om ni på arbetsgolvet förlorar initiativet och kontrollen riskerar ni att förlora kampen. Ni kan givetvis utse förhandlare och andra förtroendevalda kollegor. Men se till att ni på golvet bestämmer vilka fackliga krav som ska drivas och vilka metoder som ska användas. Ni bör bestämma vilka uppgörelser som ingås med arbetsgivaren. Lycka till!

Anarchist Archive

anarchist-archive.org · anarchist-archive@riseup.net