

Vad vill syndikalismen?

En ideologisk grundskiss

"SAC är en klassorganisation som vill driva arbetares gemensamma intressen fullt ut. Vi vill ta makten över vårt arbete och över de rikedomar vi producerar. Varför nöja oss med smulor och en ställning som omyndigförklarad arbetskraft? Syndikalismens långsiktiga vision är demokrati på arbetsplatserna, ekonomisk demokrati."

Vad vill syndikalismen?

En ideologisk grundskiss

Skriven av
Rasmus Hästbacka

Efterord av
Niklas Averstad Ryd
Jonas Hammarbäck

**Utgiven av
Umeå lokala samorganisation
2021**

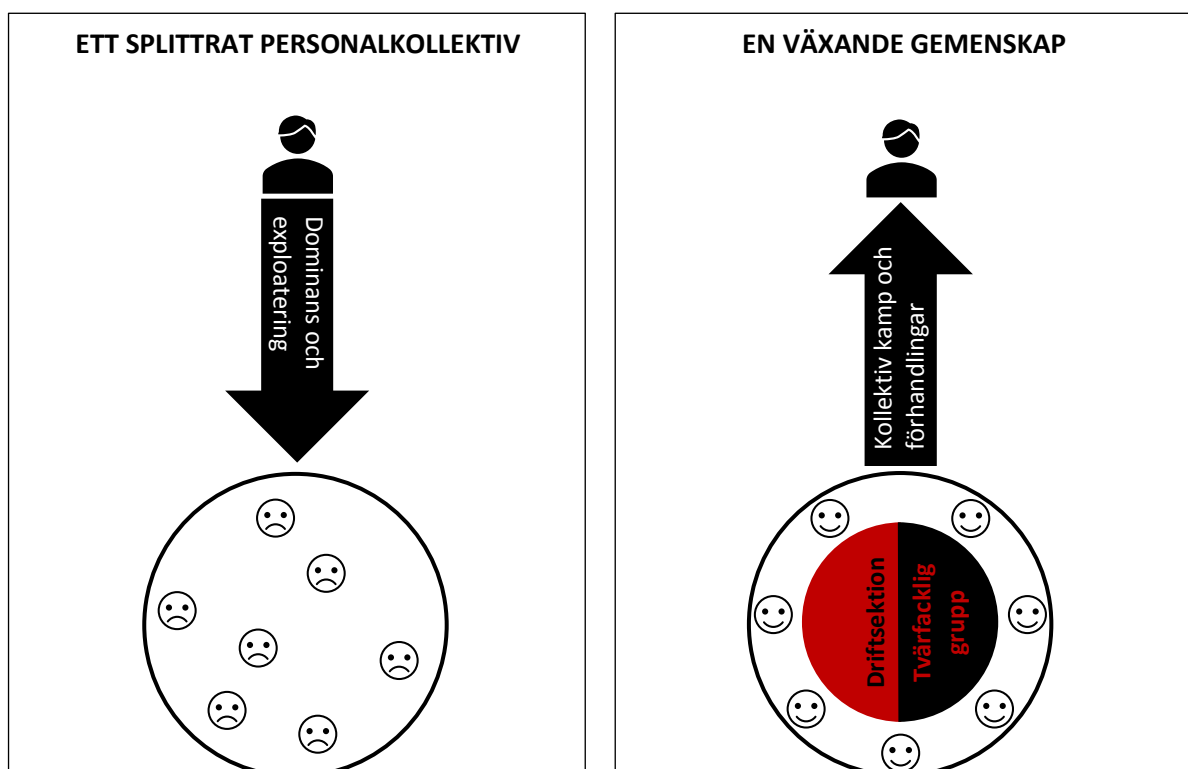
Sammanfattning av häftet

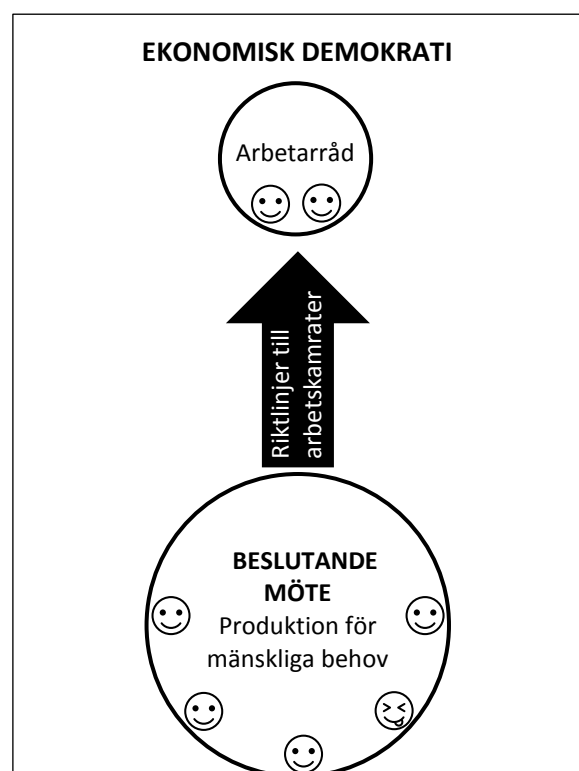
Syndikalismen är en internationell fackföreningsrörelse. I Sverige är syndikalismen representerad genom framförallt *Sveriges arbetares centralorganisation (SAC)*. SAC organiserar löntagare i alla branscher och utestänger endast cheferna. SAC grundades år 1910. I detta häfte presenteras SAC:s ideologi, de idéer som är vägledande för den fackliga praktiken. Ideologin innehåller inga slutgiltiga sanningar utan är tvärtom en utgångspunkt för vidare diskussioner.

Häftet består av fyra delar. I del 1 presenteras ledstjärnor för framgångsrik organisering på jobbet. I del 2 ställs fackföreningen i kontrast till partier och andra politiska organisationer. Här förklaras varför fackföreningen är överlägsen som klasskamporganisation. I del 3 ges allmänna råd för värvning och aktivering av medlemmar. I del 4 relateras det fackliga arbetet till syndikalismens långsiktiga vision om att demokratisera arbetsplatserna och bygga en jämlik samhällsordning. Genom facklig kamp kan de breda folklagen erövra makten över sina liv och samhällen.

Häftet berör inte detaljerna i det fackliga arbetet. Dessa behandlas istället på SAC:s kurser och i studiecirkelgrupper som är öppna för alla medlemmar. I slutet av häftet finns ett förslag till plan för en studiecirkel.

SAC är inte en fackförening i den inskränkta betydelsen: en förening för endast ett yrke eller en bransch. SAC är en organisation för alla arbetare som samhällsklass. Det är en klassorganisation med en dubbel funktion. SAC är ett redskap i kampen för dagskrav *och* för att förändra samhället i grunden. I den fackliga kampen verkar syndikalister för bredast möjliga solidaritet över organisationsgränserna.





INNEHÅLL

FRÅGEREGISTER	8
NYCKELBEGREPP I SVENSK SYNDIKALISM	10
INLEDNING.....	11
DEL 1. LEDSTJÄRNOR FÖR LOKAL ORGANISERING	12
DEL 2. KLASSORGANISATIONENS IDÉ	31
DEL 3. VÄRVA OCH AKTIVERA MEDLEMMAR.....	44
DEL 4. EKONOMISK DEMOKRATI OCH FEDERALISM	47
BILAGA 1: PLAN FÖR STUDIECIRKEL	56
BILAGA 2: SEKTIONENS ROLL I KOLLEKTIVET	59
EFTERORD PÅ UPPDRAG AV UMEÅ LS	62
KÄLLOR OCH LÄSTIPS.....	67

Rubrikerna ovan är klickbara länkar. Hoppa fram till valfritt avsnitt! I frågeregistret på nästa sida är även underrubrikerna klickbara.

I varje avsnitt kan du klicka på avsnittets rubrik, underrubriker och korshänvisningar. Klicka på en underrubrik för att hoppa upp till avsnittets rubrik. Klicka på avsnittsrubriken för att hoppa tillbaka till frågeregistret. För att gå tillbaka till denna innehållsförteckning, klicka på rubriken för frågeregistret.

Fungerar länkarna inte? Byt PDF-läsare! Det finns många gratis läsare på internet.

FRÅGEREGISTER

DEL 1. LEDSTJÄRNOR FÖR LOKAL ORGANISERING 12

1. Vad är syndikalism?	12
2. Vilka spärrar har SAC mot pampvälde?	12
3. Vad är klasskamp?	13
4. Vad är LS och driftsektioner?	14
5. Vilka kan värvas och organiseras?	15
6. Vad kan ni göra genom driftsektionen?	16
7. Vad är organisering?	17
8. Varför är SAC en feministisk fackförening?	18
9. Vad är direkt aktion?	19
10. Vad är fackligt ”sabotage”?	20
11. Hur byggs en facklig gemenskap?	21
12. Vad är formellt och reellt majoritetsfack?	21
13. Hur styrs driftsektionen?	22
14. Varför är klientverksamhet en fälla?	23
15. Vad är avdelningar?	24
16. Hur samarbetar driftsektionen med andra delar av SAC?	24
17. Vad är federalism?	25
18. Vad kännetecknar syndikalistiskt ledarskap?	26
19. Vad kännetecknar ledarskapet i andra fackföreningar?	27
20. Är största facket = det bästa facket?	27
21. Vad kan små driftsektioner åstadkomma?	28
22. Vad är den dubbla uppgiften?	29

DEL 2. KLASSORGANISATIONENS IDÉ 31

23. Vad är en klassorganisation?	31
24. Varför är fackföreningen överlägsen som klasskamporganisation?	32
25. När uppstod idén?	32
26. Vad innebär SAC:s dubbla organisationsstruktur?	33
27. Är SAC en vänsterorganisation?	35
28. Har vänstern patent på ekonomisk demokrati?	35
29. Hur skadar partier fackföreningsrörelsen?	36
30. Kan partigångare vara SAC-medlemmar?	37
31. När är utomparlamentarisk politik problematiskt?	37

32. Hur förhåller sig syndikalismen till parlamentarisk politik?	38
33. Hur kan arbetarklassen påverka den politiska makten?.....	38
34. Varför behövs internationell organisering?	39
35. Vad menas med ekonomisk kamporganisation?	40
36. Är SAC en ”opolitisk” organisation?	40
37. Är SAC en ”politisk” organisation?	41
38. Är SAC en anarkistklubb eller en marxistklubb?	42
39. Sammanfattningsvis, vad skiljer SAC från politiska organisationer?	43
DEL 3. VÄRVA OCH AKTIVERA MEDLEMMAR.....	44
40. Vad är agitation?	44
41. Varför värva och aktivera?	44
42. Varför värva ”passiva” medlemmar?	45
43. Vilken värvning är framgångsrik?.....	45
44. Vilka osanningar är vanliga?	45
45. Vad är en realistisk utveckling på arbetsplatsen?	46
DEL 4. EKONOMISK DEMOKRATI OCH FEDERALISM	47
46. Verkar syndikalismen för socialism?	47
47. Vad är frihetlig socialism?.....	47
48. Varför kan inte stat och partier införa ekonomisk demokrati?	48
49. Varför kan endast arbetarklassen införa ekonomisk demokrati?.....	48
50. Vad innebär syndikalismens vision för ägandet?	49
51. Vad innebär syndikalismens vision för staten?	50
52. Vilka institutioner är önskvärda i framtiden?	50
53. Vad är skillnaden mellan socialisering och nationalisering?.....	51
54. Vilka institutioner är möjliga?.....	51
55. Hur kan producenterna överta produktionen?	52
56. Är syndikalismen radikal eller revolutionär?	53
57. Vad är reformism, klassarbete och korporativism?	54
58. Hur förhåller sig SAC till privatiseringar, kooperativ och politisk decentralisering?	55
59. Vad är egentligen en arbetarrörelse?	55

NYCKELBEGREPP I SVENSK SYNDIKALISM

Arbetsplatsorganisering (APO) Den process varigenom arbetskamrater utvecklar och använder sin kollektiva styrka på ett systematiskt sätt. APO är även en förkortning för arbetsplatsorganisatör.

Branschfederation En rikstäckande sammanslutning av alla syndikat inom en bransch. Motsvarar fackförbund inom LO. Syndikalistiska branschorgan (sektion, syndikat och federation) är dock öppna för alla yrken i en bransch, såväl arbetare som tjänstemän (utom chefer).

Branschsyndikat En sammanslutning av alla sektioner inom en bransch på en ort. Syndikat motsvarar avdelningar inom LO-förbunden.

Direkt aktion Handling utan ombud av de berörda arbetarna själva. Annorlunda uttryckt omfattar begreppet personalens kollektiva påtryckningar.

Driftsektion (DS) En lokal fackförening på en arbetsplats för alla anställda utom cheferna. Motsvarar fackklubbar inom LO-förbunden. Syndikalister använder ofta den kortare beteckningen sektion.

Facklig organisatör (FO) Samlingsnamn för organisatörer på alla nivåer inom SAC. Centrala organisatörer utbildar och stöttar LS-organisatörer, vilka i sin tur stöttar arbetsplatsorganisatörer.

Lokal samorganisation (LS) En sammanslutning av alla enskilda medlemmar på en ort. Omfattar alla sektioner och syndikat. LS är en lokal klassorganisation.

LS-organisatör Förtroendevald på LS-nivå som utbildar och stöttar arbetsplatsorganisatörer. Kan sitta i LS-styrelsen eller i en särskild organiseringskommitté.

Organisationsplan SAC:s organisationsplan ger en preliminär målbild. Det är en målbild för hur organisationen kan se ut när SAC (återigen) har uppnått en stark ställning i en eller flera branscher, baserad på många sektioner. Planen innehåller också riktlinjer för att bygga en sådan organisation. Planen är inte avsedd att verkställas mekaniskt. Sektioner, syndikat, federationer etc. byggs när behovet uppstår på arbetsplatserna. Planen ska hjälpa alla delar av SAC att samarbeta i kampen för både dagskrav och ett nytt samhälle.

Registermetoden Ett alternativ till strejker, kollektivavtal och idén om generalstrejk som väg till ekonomisk demokrati. Praktiserades av svenska syndikalister från slutet av 1910-talet till början av 1950-talet. Syndikalister förde register över tillgängliga arbeten och dikterade priset och villkoren för att utföra arbetet. Metoden omfattade kamp inne på arbetsplatserna, facklig arbetsförmedling och kollektiva uppgörelser utan fredsplikt. Även LO-förbund använde metoden.

Råd Organ för arbetarförvaltning. Arbetarråd väljs av stormöten på arbetsplatser. Den långsiktiga visionen för syndikalistiska sektioner är att införa råd. Det kan ske exempelvis på så vis att sektionens medlemsmöte blir ett stormöte för alla arbetare och sektionens styrelse blir ett arbetarråd. Läs vidare i häftets del 4.

Sveriges arbetares centralorganisation (SAC) Summan av alla LS plus centrala organ för samarbete och gemensamma beslut. SAC är en rikstäckande klassorganisation.

Tvärfacklig grupp En grupp arbetskamrater som träffas regelbundet, oavsett facklig tillhörighet, i syfte att diskutera och driva gemensamma intressen. Kan vara understödd av fackföreningar eller utgöra ett fristående samarbete mellan kollegor.

INLEDNING

Syndikalismen är en fackföreningsrörelse med en tydlig ideologisk kompass. Ideologin har växt fram ur den fackliga praktiken och nya idéer testas mot praktiken. SAC:s ideologi erbjuder fackligt aktiva löntagare en övergripande vägledning. Med begreppet ideologi menas i detta häfte tre saker: (1) ett kritiskt perspektiv på arbetsmarknaden och dagens klassamhälle, (2) ledstjärnor för framgångsrik organisering samt (3) en långsiktig vision om demokrati på arbetsplatserna och ett jämlikt samhälle.

Det främsta uttrycket för SAC:s ideologi är medlemmarnas självorganisering på arbetsplatserna. Samtidigt behöver den aktuella ideologin sättas på pränt och spridas. Därför har detta häfte tillkommit. Häftet lämpar sig för både individuella självstudier och studiecirkel i grupp.

Det främsta uttrycket för SAC:s ideologi är medlemmarnas självorganisering på arbetsplatserna.

Häftet har fyra delar. I del 1 presenteras ledstjärnor för lokal organisering. Fokus ligger på arbetsplatssektionen och tvärfackligt samarbete mellan arbetskamrater. Här berörs även samarbete genom branschsyndikat, LS och andra forum. I del 2 beskrivs klassorganisationens idé. Den fackliga organiseringen ställs i kontrast till partier och andra politiska organisationer. Här förklaras varför fackföreningen är överlägsen som klasskamporganisation. I del 3 ges allmänna råd för att värva arbetskamrater och aktivera fler medlemmar i sektionen på jobbet. I del 4 relateras det fackliga arbetet till syndikalismens långsiktiga vision.

Häftet berör inte detaljerna i det fackliga arbetet. Dessa behandlas istället på våra organisatörskurser och i studiecirkelgrupper. Att vara syndikalist är att delta i en läroprocess. Kunskap bygger självförtroende och inger respekt på jobbet. Vi utbildar varandra och ingen är fullärd. Du är välkommen att bidra med din kompetens i studieverksamheten!

Syndikalismen har en lång historia, varför terminologin delvis består av arkeologiska fynd. Detta häfte är skrivet på ett uppdaterat och vardagligt språk. Det innebär att vissa heliga kor slaktas. I texten används exempelvis ordet *arbetsgivare* för att det är gängse idag (även om *arbetsköpare* är en korrekt verklighetsbeskrivning). I häftet kommenteras flera föråldrade begrepp och istället föreslås nutida synonymer. Syftet är att underlätta för dig att presentera fackföreningen för dina arbetskamrater. I häftet presenteras vissa specialbegrepp som trots allt är viktiga för den fackliga verksamheten.

I slutet av häftet listas källor och lästips. Häftet lutar sig å ena sidan på den syndikalistiska traditionen såsom den förmedlas via böcker och äldre skrifter. Å andra sidan speglar häftet facklig kamp på dagens arbetsmarknad. Kunskap om traditionen underlättar facklig förnyelse. Okunskap medför snarare att gamla misstag upprepas och att hjulet måste uppfinnas på nytt.

En samtida källa som är viktig för häftet är återkommande fackliga nytändningar inom SAC. På 1980-talet blev facklig *reorganisering* ett modeord för sådana nytändningar. I början av 2000-talet tog ytterligare en nytändning fart. Dessa nytändningar har satt avtryck i SAC:s fackliga utbildningar och styrdokument, vilka refereras i häftet. Häftet tar slutligen fasta på nya erfarenheter från stridbara fackföreningar i andra länder.

Häftet är framförallt en utgångspunkt för organisering och fortsatt diskussion. En kritisk läsning är inte bara välkommen utan påbjuden. Syndikalisterna som vill mötas i diskussion på internet kan logga in till SAC:s forum via hemsidan (www.sac.se). Artiklar om detta häfte som publiceras på internet kommer att samlas på vår lokala sida (www.sac.se/LS/Umeå).

DEL 1. LEDSTJÄRNOR FÖR LOKAL ORGANISERING

1. Vad är syndikalism?

Syndikalismen är en internationell fackföreningsrörelse. Själva ordet syndikalism kommer från franskans *syndicat* som betyder fackförening. Det franska ordet *syndicalisme* betyder direkt översatt fackföreningsrörelse (eller facklig verksamhet). Men syndikalismen är inte vilken fackföreningsrörelse som helst. Det finns vissa ledstjärnor som definierar rörelsen. För att få ett bra grepp om syndikalismen ska du givetvis läsa detta häfte i sin helhet. En summering lyder dock som följer.

Syndikalismen går ut på att organisera anställda i alla branscher för omedelbara förbättringar av villkoren. Med ordet *anställda* menas i detta häfte alla löntagare utom cheferna. Syndikalistiska fackföreningar omfattar både arbetare (i snäv mening) och tjänstemän. Fackföreningarna bygger på medlemsdemokrati, solidaritet och oberoende från alla religiösa och politiska organisationer.

Syndikalismens demokratiska ledstjärna är att alla som berörs av beslut ska ha rätt att påverka besluten. Den långsiktiga visionen är att demokratisera arbetsplatserna och därigenom bygga ett jämlikt samhälle. Inom dagens fackföreningar praktiserar syndikalister det som kallas *basdemokrati* och *federalism*. Det är grunden för medlemsstyrda fackföreningar. Genom att bygga medlemsstyrda fackföreningar kan anställda utveckla den kollektiva styrkan och kompetensen att införa personalstyrda arbetsplatser i alla branscher.

Läs mer om basdemokrati och federalism nedan (fråga 13, 16 och 17). Den fackliga organiseringen för att genomdriva dagskrav och en långsiktig vision brukar syndikalister kalla *den dubbla uppgiften*. Läs vidare om den dubbla uppgiften och visionen (se fråga 22 och häftets del 4).

I Sverige är syndikalismen representerad genom framförallt *Sveriges arbetares centralorganisation (SAC)*. SAC grundades år 1910. SAC står i skarp kontrast till de svenska fackförbunden inom LO, TCO och Saco. Dessa präglas av toppstyre, centralism, pampvälde och lojalitet med arbetsgiversidan. LO och i viss mån även TCO hämmas av lojalitet med det socialdemokratiska partiet. TCO och ännu mer Saco präglas av yrkesegoism.

De syndikalistiska strömningarna har alltid varit betydligt större än SAC:s medlemsantal. Syndikalism är självständig arbetarkamp. Så snart anställda snackar ihop sig gentemot arbetsledningen och agerar för att öka sitt inflytande, kan man tala om en syndikalistisk tendens. I den bemärkelsen är syndikalism helt enkelt sunt förnuft och ett naturligt tillvägagångssätt.

Syndikalism är självständig arbetarkamp. Så snart anställda snackar ihop sig gentemot arbetsledningen och agerar för att öka sitt inflytande, kan man tala om en syndikalistisk tendens. I den bemärkelsen är syndikalism helt enkelt sunt förnuft och ett naturligt tillvägagångssätt.

2. Vilka spärrar har SAC mot pampvälde?

Alla svenska fackförbund talar vackert om demokrati men nästan alla präglas av pampvälde. Pampväldet innebär att fackföreningarna styrs av representanter och betalda ombudsmän som inte delar medlemmarnas vardag på arbetsgolvet. Det är ett separat skikt som har andra intressen än medlemsbasen. Pampvälde innebär att de berörda *inte* tar besluten. Följaktligen slipper beslutsfattarna beröras av konsekvenserna av sina beslut.

SAC har flera spärrar mot pampvälde. De viktigaste spärrarna är: den formella demokratin enligt stadgarna, att verksamheten byggs och styrs av ideellt aktiva medlemmar, regler och rutiner för rotation på förtroendeposterna samt normer för ett positivt ledarskap.

SAC bygger på ideellt arbete. I viss utsträckning väljs medlemmar till arvoderade förtroendeuppdrag, på heltid eller deltid. Deras främsta uppgift är att främja det ideella engagemanget. Alla arvoderade kamrater får samma ersättning på arbetarnivå. Fallskärmar existerar inte. Arvoderade kamrater har inte befogenhet att ta de avgörande besluten inom SAC. De verkställer beslut som fattas av ideellt aktiva medlemmar. Arvodering pågår en begränsad period, sedan återgår kamraterna till vanligt lönearbete.

Rotation är viktigt på både ideella och arvoderade förtroendeposter. Rotation förutsätter en genomtänkt överlämning av uppdrag så att kunskaperna hos avgående personer överförs till nya förtroendevalda. Rotation främjas också av generell kunskapshöjning och -spridning i medlemskåren.

Läs vidare om syndikalistiskt ledarskap nedan (fråga 18).

3. Vad är klasskamp?

Den syndikalistiska rörelsen har växt fram ur klasskampen. Den syndikalistiska ideologin innehåller viktiga lärdomar från den kampen. Klasskampen handlar om hur de rikedomar vi producerar ska användas och hur makten över våra liv och samhällen ska utövas.

Klasskampens centrala arena är arbetsplatserna. Kraftigt förenklat består intressekonflikten i att ledningen vinner på att beordra en minimal personalstyrka att arbeta maximalt till minimal betalning, medan de anställdas intresse är det motsatta. Personalen tjänar på att bjuda motstånd, flytta fram positionerna och öka sitt inflytande. Klasskampen är en ständigt pågående maktkamp.

Klasskampens centrala arena är arbetsplatserna. Kraftigt förenklat består intressekonflikten i att ledningen vinner på att beordra en minimal personalstyrka att arbeta maximalt till minimal betalning, medan de anställdas intresse är det motsatta.

Intressekonflikten på arbetsplatserna är inbyggd i den hierarkiska relationen mellan personalkollektivet och ledningen. Denna hierarki vilar på det faktum att vi som gör jobbet inte kontrollerar produktionsmedlen. Begreppet produktionsmedel refererar till resurser som används för att producera varor och tjänster. Det är allt från fasta och reala tillgångar (såsom mark, byggnader, maskiner och fordon) till finansiella och immateriella tillgångar (såsom patent och varumärken).

För att försörja oss är vi tvungna att sälja vår arbetskraft till privata och offentliga arbetsgivare. I den privata sektorn kontrolleras produktionsmedlen av den kapitalägande klassen och dess företrädare. I den offentliga sektorn kontrolleras produktionsmedlen av de politiska och byråkratiska klasserna och deras underställda chefer. Offentliga arbetsgivare kan också ha en särskild ställning genom att inneha monopol på eller äga ensamrätten till vissa verksamheter. Klasskampen brukar sammanfattas som en konflikt mellan arbete och kapital.

Denna grova klassanalys kan förfinas beroende på vad man vill undersöka. Med hjälp av olika begrepp kan olika styrande skikt ringas in (man kan tala om en privilegierad intelligentsia, teknokrater, politiska kaster, militära elitgrupper, en koordinatorklass etc.). Det väsentliga är att befolkningen tvingas sälja sin arbetskraft till en chefs- eller ägarklass och därmed underkasta sig köparnas dominans och exploatering. SAC:s syfte är att delta i klasskampen med tyngdpunkten på arbetsplatserna.

4. Vad är LS och driftsektioner?

SAC är en sammanslutning av *lokala samorganisationer (LS)*. LS uppgift är att samorganisera den fackliga verksamheten i alla branscher på orten. Du blir medlem i den LS som omfattar orten du arbetar på. Om du saknar arbete kan du tillhöra LS på din bostadsort. Vi organiserar även arbetslösa, studenter, pensionärer och företagare utan anställda.

LS främjar medlemmarnas organisering i *driftsektioner*. En driftsektion är en lokal fackförening för alla yrken på arbetsplatsen utom cheferna. Driftsektionen är ett forum och redskap. Det är ett forum i vilket arbetskamrater snackar ihop sig kring vad som behöver förändras på arbetsplatsen och ett redskap för att genomdriva förändringen. Ordet *drift* syftar på att den långsiktiga visionen är att personalen ska överta driften och förvaltningen av arbetsplatsen. Vi använder ofta den kortare beteckningen *sektion*.

Sektioner motsvarar fackklubbar inom LO, TCO och Saco. En avgörande skillnad är att syndikalistiska sektioner har en dubbel uppgift och ingår i en klassorganisation för alla löntagare utom cheferna. Se fråga 22 nedan angående den dubbla uppgiften. Vi broderar ut klassorganisationens idé i häftets del 2.

En sektion kan bildas om det finns minst tre medlemmar på en arbetsplats. Medlemmarna håller ett konstituerande möte, antar stadgar för sektionen och väljer en styrelse. Vi har grundstadgar för alla sektioner som kan kompletteras och anpassas efter den lokala situationen. En sektion kan omfatta en arbetsplats eller flera sammanhängande arbetsplatser. Sektionens omfattning definieras av sektionen själv. Sektionens motpart kan vara en eller flera arbetsgivare. Det beror på hur produktionen av varor eller tjänster ifråga är strukturerad.

I rättsliga termer är sektionen en ideell förening. Det är en juridisk person som har rätt att förhandla, vidta fackliga stridsåtgärder och ingå avtal. Enligt våra stadgar är sektionen självstyrande i lokala angelägenheter och tillämpar direkt demokrati. Sektionen beslutar om den ska vidta strejk, blockad eller andra stridsåtgärder. Det kallas *lokal stridsrätt*. Inom LO, TCO och Saco är det förbundsstyrelserna som kommenderar ut medlemmarna i strejk. I SAC är det medlemskollektivet som tar ut fackföreningen i strejk. Det kan också beskrivas som att medlemskollektivet tar ut sig själv i strejk (genom den fackliga demokratin).

I SAC är arbetarna myndiga. Det är sällsynt på den svenska arbetsmarknaden. I de flesta fackförbund är medlemmarnas roll begränsad till att avsäga sig makten till representanter och ombudsmän. Ända sedan 1910 har SAC förkastat en sådan ledning som förmynderi. När SAC bildades 1910 gavs ett manifest ut där LO-ledningen kritiserades för att vara ”benägen att betrakta arbetarna som en samling oförstående barn, vilka dock är utrustade med en rent fenomenal förmåga att välja goda och utmärkta ledare.”

Driftsektionen är en smidig och flexibel organisationsform. Sektionens struktur anpassas efter de lokala förutsättningarna och efter sektionens aktuella utvecklingsfas. Ingen mall passar för alla lägen. Syndikalistiska sektioner uppvisar en stor variation när det gäller organisationsmodeller. Huvudsaken är att sektionen främjar de anställdas förmåga att hålla ihop och agera tillsammans. Sektionens form ska främja den kamp man vill bedriva.

Syndikalistiska sektioner uppvisar en stor variation när det gäller organisationsmodeller. Huvudsaken är att sektionen främjar de anställdas förmåga att hålla ihop och agera tillsammans. Sektionens form ska främja den kamp man vill bedriva.

5. Vilka kan värvas och organiseras?

För den som är ensam syndikalist på jobbet inställer sig frågan: ska jag värva arbetskamrater och starta en sektion först eller börja med fackliga sakfrågor och bilda sektion senare? Är det bäst att göra båda sakerna samtidigt? Det finns ingen generell sanning. Hur man än gör är grunden att man diskuterar arbetssituationen med kollegorna. Det gäller att hitta fackliga sakfrågor att driva tillsammans.

Du kan undersöka intresset för att bilda en sektion. Är intresset svalt? Samla kollegor till *tvärfackliga* träffar, alltså träffar för anställda oavsett facklig tillhörighet. Sådana träffar är givetvis öppna även för kollegor som är oorganiserade. Försök ro iland ett enkelt krav mot arbetsgivaren. Krav som kan verka futtiga är ofta en bra början såsom gratis arbetsskor, ny kaffemaskin eller större inflytande över schemaläggningen. Välj metoder för påverkan som många anställda är beredda att använda. Ta hjälp av LS och vinn arbetskamraternas förtroende. Då öppnas förmodligen nya möjligheter att värva medlemmar.

Oavsett om en sektion bildas eller inte så är det varmt rekommenderat att ni utvecklar de tvärfackliga träffarna till en stabil grupp som växer. Både sektioner och tvärfackliga grupper kan ta hjälp av LS. Stödet kan samordnas av LS-styrelsen eller en särskild organiseringskommitté. Se vidare råden för att komma igång på jobbet i häftets bilaga 1 (förslaget till studiecirkel).

Enligt grundstadgarna för alla LS av SAC kan du värva alla arbetskamrater utom cheferna. Exakt var gränsen mot arbetsgivarsidan ska dras kan diskuteras, men att dra en gräns är självklart för en seriös fackförening. Innan en sektion bildas är det viktigt att gränsen klargörs. Sektionen är oberoende av religiösa och politiska organisationer. Därför kan sektionen välkomna alla anställda som medlemmar oavsett deras trosuppfattningar och oavsett hur de röstar i parlamentariska val. Huvudsaken är att fackföreningen inte utnyttjas som plattform för religion eller partipolitik.

En syndikalist är först och främst en god arbetskamrat. Vi förväntar oss att alla medlemmar agerar solidariskt på jobbet. Vi kräver inte att alla ska tycka och tänka likadant. En välmående sektion präglas av bredd och högt i tak. Syndikalismen avvisar dogmer och sekterism. Facklig solidaritet ska inte blandas ihop med välgörenhet. Välgörenhet är ett ensidigt givande i en hierarkisk relation. Solidaritet handlar om gemensam kamp för gemensamma intressen. Det är ömsesidig hjälp till ömsesidig nytta. Anställda tjänar helt enkelt på att stötta varandra. Rättvisepatos och medkänsla ingår givetvis i solidariteten, men en stark solidaritet bottnar i gemensamma klassintressen.

I SAC:s grundbok *Syndikalismen* betonas att SAC är en öppen fackförening som inte utestänger arbetare på grund av ”osyndikalistiska” åsikter (se 1984 eller 1996 års upplaga författad av Sven Lagerström). Alla medlemmar ska ha läst SAC:s principförklaring, men förväntas inte svära sin trohet mot varje punkt och stavelse. Varje medlem får respektera att SAC har en långsiktig vision om ett nytt samhälle, men alla måste inte vara övertygade anhängare av visionen.

Även om sektionen värvar brett så finns det givetvis gränser för vilka beteenden som kan accepteras. Alla som värvas bör informeras om sektionens grundläggande värderingar. Alla medlemmar måste följa fackföreningens demokratiska beslut, uppträda solidariskt på arbetsplatsen och respektera fackföreningens oberoende från religiösa och politiska organisationer.

Alla medlemmar måste följa fackföreningens demokratiska beslut, uppträda solidariskt på arbetsplatsen och respektera fackföreningens oberoende från religiösa och politiska organisationer.

Dessa värderingar – demokrati, solidaritet och oberoende – är den minsta gemensamma nämnaren för alla medlemmar i SAC. Den gemensamma nämnaren har två poänger: dels ska sektionen kunna värva så många anställda som möjligt, dels behöver sektionen och SAC som helhet hålla ihop och agera för gemensamma mål. Gemensam kamp på arbetsplatserna förutsätter vissa gemensamma värderingar. Att efterleva dessa värderingar är att respektera grundstadgarna för alla LS av SAC.

6. Vad kan ni göra genom driftsektionen?

När du och några arbetskamrater har blivit medlemmar i LS är det rekommenderat att bygga en sektion. Genom sektionen skaffar ni er de bästa möjligheterna att ena personalen och skapa en bättre arbetsplats för alla. Det förutsätter att ni organiserar en facklig gemenskap, en trygg utgångspunkt för att förbättra villkoren. Kamraterna i er LS hjälper till med kurser, forum för erfarenhetsutbyte, framställning av agitationsmaterial och andra insatser som gör organiseringen möjlig.

Genom sektionen reser ni fackliga krav och riktar kollektiva påtryckningar mot arbetsgivarsidan för att genomdriva kraven. Ni driver de frågor som ni bedömer kan ena personalen. Ni använder metoder som involverar många arbetskamrater eller åtminstone har ett brett stöd. Ni väljer de strider som ni har bäst chanser att vinna. Ni har fackföreningen i ryggen och beslutanderätten i era händer.

Vid strejk eller andra konflikter som medför lönebortfall får syndikalister stridsunderstöd. Varje LS har en lokal stridsfond som kompletteras av SAC:s gemensamma stridsfond. Understödet täcker inte lönebortfallet till hundra procent. Understödet ska hjälpa dig och dina arbetskamrater att genomföra en lyckad strid. Om ni så önskar kan er kamp stödjas även på andra sätt, exempelvis genom en mediastrategi och offentliga manifestationer. Men den saken avgör ni och ingen annan.

Medlemmar i en sektion har flera handlingsalternativ på jobbet. De kan agera formellt genom sektionen eller informellt men med stöd av sektionen. Det senare kallas också utomfacklig mobilisering. Sektionen kan inleda officiellt samarbete med andra fackföreningar. Men då ska man vara säker på att de andra facken står på personalens sida och följer riktlinjer från golvet. Vi söker alltid samarbete med våra arbetskamrater, inte med fackliga representanter som kan förstöra samarbetet.

För att bygga kollektiv styrka är det viktigt att arbeta på två spår samtidigt: dels utveckla sektionen, dels skapa en tvärfacklig sammanhållning mellan kollegor. Det är två spår som förstärker varandra. Inleds inget officiellt samarbete mellan fackföreningar, så kan samarbetet mellan kollegor utvecklas ändå.

Ett exempel på hur syndikalister förbättrar villkoren för alla anställda är ett kreativt konfliktvarsel som lades inom Stockholms pendeltåg. Arbetsgivaren var ovillig att förse personalen med varma vinteruniformer. Facken inom LO och TCO kom ingenvart i förhandlingar. Syndikalisterna varslade om att de kommer att använda gräsliga uniformer som de designat själva, med bifogat foto. Arbetsgivaren gav då hela personalgruppen nya uniformer.

Ett annat exempel är syndikalisterna på Eco Global, underleverantör till Volvo lastvagnar i Umeå. Arbetsgivaren kom överens med den lokala LO-klubben om lönesänkningar på flera tusen kronor i månaden. Syndikalisterna tog initiativ till maskning, en kollektiv sänkning av arbetstempot. Det gamla lönesystemet återinfördes.

En framgångsrik sektion bedriver kollektiv kamp för kollektiva uppgörelser. Det kan beskrivas som att man etablerar ett golv för löner och arbetsvillkor. Det kan också beskrivas som en spärr mot underbudskonkurrens och ökad exploatering. Underbudskonkurrens kallas också social dumpning.

Äldre syndikalistiska skrifter ivrar för ”ständig kamp” på arbetsplatserna. Det ska inte tolkas som ständiga stridsåtgärder. Det handlar om fortlöpande organisering. Efter en avslutad förhandling, strid eller längre organiseringskampanj är det värdefullt att upprätthålla en *platå*. Det är en period då man utvärderar resultaten, analyserar situationen och samlar krafterna inför nästa satsning.

På den svenska arbetsmarknaden är kollektivavtalet den vanligaste typen av kollektiv uppgörelse men inte den enda möjliga typen. Kollektivavtalet har en viss definition och vissa rättsverkningar enligt medbestämmandelagen (MBL). Du och dina arbetskamrater får lära er mer om kollektivavtal och alternativ till kollektivavtal på fackliga kurser inom SAC. Ni får också orientera er i den arbetsrättsliga lagstiftningen, inklusive de regler som skyddsombud kan använda. Juridisk kunskap är viktigt i varje sektion, men den fackliga styrkan bygger man framförallt genom att organisera.

7. Vad är organisering?

Fackförbunden inom LO, TCO och Saco talar vanligtvis om organisering i en väldigt snäv bemärkelse. De syftar på att värva medlemmar och administrera en fackförening. Värvning och administration är förvisso livsviktigt för varje fackförening men ändå hopplöst otillräckligt.

Det finns olika definitioner av begreppet organisering som överlappar varandra. Organisering handlar om att utveckla och använda den kollektiva styrkan på ett systematiskt sätt. Styrkan vilar på det faktum att arbetsgivarsidan är beroende av vår arbetskraft. Styrkan växer i takt med att vi blir bättre på att hålla ihop och agera tillsammans.

Organisering är en social process och en viktig kompetens för organisatörer är helt enkelt social kompetens. Såväl självrespekt som respekt för arbetskamraterna är en grundbult. Syndikalister betonar att de berörda arbetarna själva är drivande. Därför talar vi ofta om *självorganisering*. Ytterst få människor föds till organisatörer. Organisering är ett hantverk som man kan lära sig.

Organiseringen på arbetsplatsen kan delas in i tre dimensioner: (1) vi bygger en formell sektion, (2) vi utvecklar en rörelse samt (3) mobiliserar till kamp och förhandlingar. Framgångsrika förhandlingar är finalen på en lyckad organiseringsprocess.

Framgångsrika förhandlingar är finalen på en lyckad organiseringsprocess.

Den formella dimensionen av organisering handlar om att skriva genomtänkta stadgar och planer, anta en budget och använda mötestekniker som är både demokratiska och effektiva. Formalia gör det möjligt att från golvet välja, styra och (vid behov) avsätta de fackliga ledarna. En formell sektion kan också möta arbetsgivarsidan som facklig part och ingå bindande avtal.

Den fackliga rörelsen är själva gemenskapen och engagemanget på jobbet. Rörelsen byggs upp innan man tar en facklig strid eller förhandling och vidareutvecklas därefter. Rörelsen bör vara större än sektionen och mobilisera fler än sektionens medlemmar, helst hela personalkollektivet.

Vi bygger en formell sektion för att ge rörelsen stadga och överbrygga engagemangets lågkonjunkturer. Rörelsen kan också formaliseras genom att en tvärfacklig grupp enas om regler för sin verksamhet. En tvärfacklig grupp kan vara understödd av fackföreningar eller utgöra ett fristående samarbete mellan arbetskamrater.

Förhandlingar kan ske genom formella MBL-förhandlingar som begärs av sektionen. Ett informellt sätt att konfrontera ledningen kan vara att de anställda är sammansvetsade på personalmöten/APT. Ett annat sätt att framföra krav är att anställda håller tvärfackliga möten som väljer representanter för att möta ledningen.

De mest kända kampmetoderna är strejk och blockad. Strejk är arbetsnedläggelse. Man stänger ned en arbetsplats i kraft av att vara många som strejkar eller genom att nyckelpersoner lägger ned arbetet. Blockad innebär att man vägrar utföra vissa delar av arbetsprocessen eller vägrar leverera produkter och ny arbetskraft till en arbetsplats. Facklig kamp bedrivs dock sällan genom strejk och blockad (så är i alla fall läget på dagens svenska arbetsmarknad). Det finns inte heller någon anledning att romantisera den typen av öppna konflikter. Det är de konkreta resultaten som räknas.

Den fackliga kampen innefattar alla metoder som vi utvecklar för att försvara och flytta fram positionerna. Ju större verktyglåda desto bättre. Det är vanligtvis bättre att planera flera metoder i en *sammansatt strategi* än att ha endast en metod i beredskap. Läs mer om metoder nedan (fråga 9 och 10).

Organiseringens tre dimensioner sammanfattas i figuren.

Formell organisation	Rörelse	Kamp och förhandling	→	AG
Sektion och tvärfacklig grupp	Gemenskap och engagemang	Påtryckning och MBL-förhandling eller annan konfrontation		

Alla tre dimensioner är lika viktiga. Om man rusar direkt till kamp och förhandling är risken att bara enstaka anställda konfronterar ledningen. Det ger vanligtvis magra resultat. Personerna i fronten riskerar också att stå utan personalens uppbackning om ledningen svarar med repressalier. Personerna blir då beroende av externt stöd från fackliga förhandlare och aktivister. Externt stöd har inte samma tyngd som personalens sammanhållning. Man behöver alltså bygga en facklig rörelse inne på arbetsplatsen.

En rörelse utan formella strukturer blir emellertid lätt en dagslända. När rörelsen ebbar ut drabbas den av minnesförlust och hjulet måste uppfinnas på nytt. En stabil organisation är en lärande organisation med en växande erfarenhetsbank. En formell sektion utan rörelse och kollektiv kamp blir dock ett tomt skal eller en död byråkrati. När alla tre dimensioner är på plats kan sektionens inflytande och medlemsantal växa.

Det första steget i organisationen måste inte vara att starta en sektion. Man kan börja med att snacka ihop sig med arbetskamraterna och agera i andra former. Men så snart ett bra läge uppstår är det varmt rekommenderat att bilda en sektion.

Sektionen kan välja att hålla sina möten endast för medlemmar eller ha möten som är öppna även för andra arbetskamrater. På sektionens beslutande möten har endast medlemmar rösträtt, men mötet kan besluta att icke-medlemmar får närvara och ge förslag. Om sektionen väljer slutna möten är det viktigt att medlemmarna dessutom främjar diskussioner för alla anställda som vill förändra arbetsplatsen. Det kan ske i form av exempelvis tvärfackliga luncher varje vecka, ett forum på internet eller tvärfacklig verkstad på fritiden där man utarbetar gemensamma strategier.

Om personalen drar nytta av både en sektion och en tvärfacklig grupp, så satsar man givetvis på att utveckla båda grupperna. Se även bilaga 2 i detta häfte för en illustration av sektionens roll i kollektivet.

8. Varför är SAC en feministisk fackförening?

Syndikalismen har växt fram ur arbetarklassen. Ett klassperspektiv är därför grundläggande. Över tid har SAC och andra grenar av arbetarrörelsen berikats med feministiska perspektiv.

SAC var den första fackföreningen i Sverige att kalla sig feministisk. Det skedde på SAC:s kongress år 1994. Det feministiska perspektivet uttrycktes där som en insikt och målsättning genom tillägg i dåvarande principförklaringen. Insikten rör det faktum att kvinnor som grupp är underordnade och diskriminerade i samhället. Personer med icke-binär identitet straffas likaså för avvikelser från en manlig norm. SAC:s målsättning handlar om att verka för jämlikhet mellan könen med fokus på arbetsmarknaden och vår egen fackförening.

Då begreppet *jämlikhet* traditionellt har ignorerat kvinnor, så har *jämställdhet* myntats för att belysa maktförhållandet mellan könen.

I SAC:s fackliga program som antogs år 2006 betonas att klasskampen måste genomsyras av en insikt om strukturella orättvisor som drabbar kvinnor och etniska och sexuella minoriteter. I SAC:s principförklaring som antogs 2009 framhålls att diskriminerade och hårt exploaterade arbetargrupper ska ges ett avgörande inflytande i klasskampen. Dessa styrdokument uttrycker en utveckling av jämlikhetssträvandena i klasskampen. Avsikten är att bredda kampen, inkludera fler arbetargrupper och särskilt stödja självorganisationen bland dem som har sämst ställning och villkor.

Redan på 1920-talet inskräppte syndikalisten Elise Ottesen-Jensen att arbetarrörelsen inte kan realisera mänsklighetens frigörelse förrän de fackliga organisationerna bryter sin interna mansdominans. Vi är ännu inte framme. Att uttrycka en feministisk målsättning på en facklig kongress är en sak. Att i praktiken sträva efter jämlikhet, både inom fackföreningen och på arbetsplatserna, är en annan sak.

I SAC:s könsmaktsutredning (som presenterades år 2010) betonas att en intern *homosocialitet* måste motverkas. Med begreppet avses att män primärt umgås med och framhåller varandra och exkluderar och osynliggör kvinnor (medvetet eller omedvetet). En nödvändig motvikt till homosocialitet är att den fackliga demokratin följer tydliga formella strukturer. Det feministiska perspektivet behöver också ingå i de fackliga utbildningarna för att bryta machokultur.

Feminismen producerar fackliga resultat när perspektivet integreras i arbetsplatsorganiseringen. När perspektivet är närvarande i sektionerna blir fackföreningen starkare och bättre på att flytta fram positionerna för alla anställda. Bildandet av fler sektioner är i sig ett moment som underlättar kvinnors deltagande i den fackliga verksamheten. I sektionerna bedrivs verksamheten i huvudsak på jobbet under arbetstid. Det är smidigt för alla personer som tillskrivs och bär ett stort ansvar för familj och hushåll, det oavlönade reproduktiva arbetet.

En växande arbetsplatsorganisering producerar emellertid inte jämlikhet per automatik. Det feministiska perspektivet behöver presenteras redan på introduktionsmöten för nya medlemmar. SAC:s fackliga solidaritet förutsätter konkreta kunskaper om hur kvinnor diskrimineras och underordnas samt handfasta verktyg för att bryta mönstren – både i fackföreningen och på arbetsplatsen.

SAC:s fackliga solidaritet förutsätter konkreta kunskaper om hur kvinnor diskrimineras och underordnas samt handfasta verktyg för att bryta mönstren – både i fackföreningen och på arbetsplatsen.

Läs vidare om det feministiska perspektivets betydelse för den fackliga gemenskapen, ledarskapet i sektionen och värvningen (fråga 11, 18 och 41). Se även häftets del 4 (fråga 47).

9. Vad är direkt aktion?

Ett centralt begrepp för syndikalismen är direkt aktion. Direkt aktion är handling utan ombud. Det omfattar alla metoder som vi anställda utvecklar i vår oförmedlade kamp. Några exempel på direkt aktion är att göra namninsamlingar, kollektivt uppvakta ledningen, bojkotta firmafesten, ordna julbord utan cheferna, kritisera ledningen i en arbetsplatstidning och sittstrejka. Sådana metoder blir aktuella när personalen har angelägna krav men ledningen inte är mottaglig för argument och fakta.

Direkt aktion innebär att vi inte överläter våra angelägenheter till fackliga representanter, politiker eller domstolar. Om vi förlorar kontrollen och inte använder vår kollektiva styrka, så riskerar vi alltid att förlora kampen.

Begreppet direkt aktion misstas ibland för att betyda impulsiv eller ogenomtänkt handling. Alla direkta aktioner bör tvärtom vara noga övervägda och väl förberedda. Direkt aktion är handling utan ombud av de berörda själva. Dessvärre används begreppet emellanåt i bemärkelsen *ställföreträdande kamp*. Det innebär att en politisk aktionsgrupp utanför det berörda personalkollektivet påstår sig ta strid för de anställda utan att dessa har efterfrågat det. Sådana aktioner är givetvis arroganta och destruktiva. Det är inte syndikalismens direkta aktion.

Direkt aktion är de berördas egen kamp, vid behov kompletterad med solidaritetsåtgärder som är godkända av kollektivet. För att undvika missförstånd är det vanligtvis bäst att tala om *personalens*

kollektiva påtryckningar istället för direkt aktion. Det handlar om att använda den makt vi har i rollen som producenter av varor och tjänster.

SAC:s fackliga program från 2006 understryker att den fackliga kampen ska vara *proaktiv*, inte bara reaktiv. Kampen blir sårbar om den endast består av reaktioner på arbetsgivarsidans angrepp. De anställda bör gripa initiativet och helst ligga steget före motparten. SAC:s taktikuttalande från 2009 betonar att valet av påtryckningar är kreativt och anpassat efter den aktuella situationen. Facklig styrka förutsätter att taktiken växlar vid behov. Förutsägbara fackföreningar blir sårbara om arbetsgivarsidan lär sig att övertrumfa en viss taktik som upprepas.

Generellt kan sägas att framgångsrik kamp tar formen av en planerad upptrappning. Nordamerikanska fackföreningar använder uttrycket *eskalerande organiseringskampanjer*. Personalkollektivet går då från enkla och relativt mjuka påtryckningar till mer krävande och effektiva påtryckningar. Som komplement till personalens påtryckningar är det rekommenderat att ha en mediastrategi, dels för att pressa arbetsgivaren på den aktuella arbetsplatsen, dels för att fackföreningen ska locka fler anställda på andra arbetsplatser till kommande kampanjer.

10. Vad är fackligt ”sabotage”?

Den tidiga arbetarrörelsen (med start på 1800-talet) talade ofta om fackligt ”sabotage”. Om begreppet direkt aktion kan missförstås så orsakar ordet ”sabotage” ännu värre missförstånd. Inom nutida straffrätt är sabotage ett allmänfarligt brott, alltså handlingar som riskerar flera personers hälsa eller säkerhet. Den tidiga arbetarrörelsen använde ordet på ett väsensskilt sätt. Fackligt ”sabotage” var ett samlingsnamn för olika alternativ och komplement till strejk.

Några exempel på sådana alternativ är att sänka arbetstempot (maskning), att nitiskt följa regler för att likaså sänka tempot (även kallat obstruktion eller att jobba efter regelboken) och att såsom visselblåsare i ett företag upplysa konsumenterna när företagets produkter är undermåliga.

Ett annat exempel på fackligt ”sabotage” är åtgärden god service. Det innebär att anställda ger brukarsidan så pass god service att det övriga arbetet fördröjs. Ytterligare ett exempel är att ta ut arbetsredskapen i solidaritetsstrejk. Denna metod är ett skydd mot strejkbryteri. Det kan exempelvis innebära att strejkande transportarbetare låter sina fordon stå och tar med sig nycklarna. I dagens IT-samhälle kan metoden innebära att man gör det omöjligt för strejkbrytare att logga in i kontorets datorer eller fabriken robotpark.

Ett vanligt syfte med fackligt ”sabotage” är att försvara hälsa och säkerhet för arbetare, konsumenter och övriga samhällsmedlemmar. Själva ordet ”sabotage” är dock alldeles för diffust och helt förlegat. Alternativet är att använda tydliga termer: maskning, jobba efter regelboken, ta ut arbetsredskapen i solidaritetsstrejk etc.

Ibland händer det att arbetsgivare gräver fram en fackförenings gamla skrifter om ”sabotage” i syfte att smutskasta de fackliga företrädarna. Arbetsledningen anklagar då företrädarna för att förespråka ”sabotage” i syfte att väcka associationer till attentat och terrorism. Ledningen rycker citat ur sitt sammanhang och mot bättre vetande. Den fackliga lösningen är återigen att vara tydlig i kommunikationen. Låt alltid smutskastningen slå tillbaka på avsändaren.

På många arbetsplatser är personalen inte redo att använda kollektiva påtryckningar av det enkla skälet att det inte finns en tillräckligt stark gemenskap. Första steget för syndikalister är då att bygga gemenskapen.

11. Hur byggs en facklig gemenskap?

Den fackliga gemenskapen uppstår inte bara för att man bildar en formell sektion. Gemenskapen odlas och organiseras fram. Det räcker inte att personalen har en insikt eller medvetenhet om gemensamma intressen mot arbetsledningen. Det behövs en stark vi-känsla, en sammanhållning som vårdas och utvecklas. Anställda behöver goda relationer och en tillit till varandra, i motsats till ledningens krav på lojalitet och lydnad.

Personalkollektivet brukar vara mer eller mindre uppdelat och splittrat. Kollektivet kan vara uppdelat efter olika yrken, anställningsformer, kön, etnicitet, olika kompisgäng, generationer etc. Splittringen behöver övervinnas. Det är ett av de avgörande skälen till att SAC är en feministisk och antirasistisk fackförening.

Gemenskapen raseras om kollegor trycker ned varandra. En manlig gemenskap som exkluderar kvinnliga kollegor är ingen facklig gemenskap. En rasistisk jargong kan inte accepteras. En arbetsplats där homosexuella och transpersoner inte känner sig välkomna är ingen facklig gemenskap.

Du och dina arbetskamrater utvecklar gemenskapen exempelvis när ni stöttar varandra i arbetet, backar upp varandra mot ledningen, etablerar normer för en solidarisk kultur, löser interna konflikter oberoende av cheferna och ordnar sociala aktiviteter utanför arbetstid.

En viktig del av organiseringen är att analysera och kartlägga arbetsplatsen. Det är närmast omöjligt att förändra sin situation om man inte förstår den. Du och de kollegor som vill åstadkomma en förändring gör klokt i att reflektera kring personalens sammansättning och hur ledningen styr verksamheten. Ni kommer då att hitta vägar till bättre sammanhållning och metoder för att öka ert inflytande. Kunskap är makt och enighet ger styrka. Klichéerna är slitna men sanna. Se vidare ett exempel på kartläggning av arbetsplatsen i häftets bilaga 1 (studiecirkeln).

En viktig del av organiseringen är att analysera och kartlägga arbetsplatsen.
Det är närmast omöjligt att förändra sin situation om man inte förstår den.

Medan arbetsplatsen är en arena för intressekonflikter med arbetsgivaren, så är fackföreningen en plattform för samarbete. I en bred fackförening kan interna konflikter knappast undvikas men minimeras.

Syndikalismens motto är att alltid fokusera på konflikterna med motparten, inte att fastna i konflikter inom personalkollektivet eller i fackföreningen. Vårt motto är: *att sätta jobbkonfliktande framför internkonfliktande*. Det är en grundförutsättning för att bygga en facklig gemenskap. Fackföreningens poäng står och faller med förmågan att samarbeta internt och hantera konflikter med motparten.

12. Vad är formellt och reellt majoritetsfack?

De flesta sektioner startar som en facklig minoritet på arbetsplatsen. Men syndikalister utgör alltid en majoritet tillsammans med övriga arbetskamrater gentemot ledningen.

En nystartad sektion strävar efter att bli vad syndikalister kallar det *reella* majoritetsfacket. Det innebär att sektionen är den fackförening som påverkar mest på arbetsplatsen (även om den inte har värvat en majoritet). Det reella majoritetsfacket driver en linje i fackliga sakfrågor som har personalens stöd och helst också mobiliserar kollektivet till handling.

På längre sikt är sektionens mål att också bli den *formella* majoriteten, den fackförening som ansluter alla eller de flesta anställda. Samtidigt fortsätter syndikalister att agera tillsammans med anställda i andra fackföreningar och med oorganiserade arbetskamrater.

När SAC bildades 1910 var de franska syndikalisterna i CGT en viktig förebild. Men SAC avvek från CGT:s ledare på en avgörande punkt. SAC ville organisera en majoritet av arbetarna. CGT:s ledare tog bara sikte på dem man föreställde sig var en "medveten minoritet" inom arbetarklassen. Resten kallades högfärdigt och elitistiskt för "den indifferent hopen".

Inte förrän i en situation då en samhällsomvandling stod för dörren tänkte sig CGT-ledarna att majoriteten kunde bli "medveten" och då skulle värvas. Denna föreställning var och är främmande för SAC. SAC vill bli ett majoritetsfack snarast möjligt. Vår ambition är att bli det reella majoritetsfacket på varje arbetsplats och i förlängningen även den formella majoriteten. Samtidigt eftersträvar vi alltid samarbete med anställda som tillhör andra fackföreningar.

Man skapar ingen "medvetenhet" värd namnet genom att isolera sig i små grupper som ställer höga krav på renlärighet. Vi arbetare växer i kompetens och insikter genom bred facklig kamp, diskussioner och studier. Fackföreningsrörelsen behöver återigen bli en öppen skola och verkstad för arbetarklassen.

13. Hur styrs driftsektionen?

Ett vanligt missförstånd är att fackliga organisationer antingen måste styras genom representativ demokrati eller genom direkt demokrati. Syndikalismen kombinerar båda styresformerna. Vi kallar det *basdemokrati*.

På sektionens basnivå fattas direkt demokratiska beslut genom medlemsmöten eller omröstningar via röstsedlar. Till sektionens representativa nivå utses förtroendevalda. De genomför beslut, samordnar verksamheten och fattar beslut i brådskande frågor eller i frågor av mindre vikt. Mandatet kan preciseras i riktlinjer underifrån. I figuren nedan summeras basdemokratins. Den tunnare pilen illustrerar att de förtroendevalda inte bara verkställer beslut utan också tar vissa beslut.

Varje steg i det fackliga arbetet – att formulera krav, välja kampmetoder och ingå uppgörelser – avgörs alltid på basnivå, såvida inte en begränsad beslutsrätt uttryckligen har delegerats till förtroendevalda. Medlemsbasen sätter strikta ramar för sina förtroendevalda kamrater.

FÖRTROENDEVALDA
Verkställer medlemsmötesbeslut och tar beslut i frågor som är brådskande eller av mindre vikt



I sektionen är den avgörande makten förlagd till ett flertal medlemsmöten per år. Årsmötet väger tyngst. Här klubbas bland annat verksamhetsplan och budget. På årsmötet utses förtroendevalda till styrelsen och olika kommittéer. Om medlemsbasen finner det lämpligt kan styrelsen ges mandat att tillsätta kommittéer. Förtroendevalda kan även utses på vanliga medlemsmöten. De förtroendevalda är ansvariga inför och kan omedelbart avsättas av medlemsmötena.

MEDLEMSMÖTET
Tar beslut och utser, instruerar och avsätter förtroendevalda

Huvudregeln på medlemsmötena är att beslut tas genom absolut majoritet d.v.s. ett förslag vinner om det får mer än 50 procent av de avgivna rösterna. Mötets ordförande ber då deltagarna säga JA till att bifalla förslaget eller därefter JA till att avslå det. Ordföranden bedömer om bifall eller avslag väger över. Om någon begär votering räknas istället alla individuella röster.

Om sektionen ska organisera strejk eller andra stridsåtgärder bör åtgärden vila på ett kvalificerat majoritetsbeslut eller helst enhällighet/konsensus. Beslut om strid ska ha tagits av en stor majoritet på ett välbesökt möte. När beslutet är taget är det bindande för alla medlemmar.

Facklig strid kräver stark enighet. Man bör inte organisera en stridsåtgärd om endast en knapp majoritet av medlemmarna har röstat för åtgärden.

14. Varför är klientverksamhet en fälla?

SAC:s fackliga program från år 2006 belyser en fälla som många fackföreningar kliver i: att *klientverksamhet* dominerar fackföreningen. Det innebär att facket främst ägnar sig åt service i individuella ärenden. Servicen består av förhandlingar och ibland aktioner utanför arbetsplatsen. När en fackförening försummar organisering, brukar klientverksamheten ta över. Begreppet organisering berördes ovan (fråga 7).

Klientverksamhet ger vanligtvis magra resultat för den servade medlemmen, trots att de personer som levererar servicen gör en stor arbetsinsats. Orsaken är att klientverksamheten varken använder eller utvecklar den kollektiva styrkan på arbetsplatsen. I brist på kollektiv styrka blir metoden i huvudsak defensiv *legalism*. Det innebär att man försöker hävda rättigheter i lagar och avtal, snarare än flyttar fram positionerna. Det är också den väg som arbetsgivare och statsmakt försöker leda in stridbara fackföreningar på.

Legalism är en bristfällig metod både i offensiva och defensiva syften. Det är fullt möjligt för arbetsgivare att ha en usel personalpolitik och ändå följa lagar och avtal, exempelvis tillämpa underbemanning och daglöneri. Då är legalism inget att sätta emot.

Även när arbetsgivare bryter mot regler och de anställda *har* rätt, så kan det vara svårt att *få* rätt. De anställda kan betraktas som bråkstakar och trakasseras. Stämmer man arbetsgivaren till Arbetsdomstolen så är utfallet ofta ett lotteri. I vissa fall går det snabbt och enkelt att försvara rättigheter genom förhandlingar, men det är inget man kan räkna med.

Av nyss nämnda skäl ger facklig klientverksamhet vanligtvis magra resultat. Klientverksamhet har också en stark tendens att bränna ut förhandlare.

Det finns inget substitut för den kollektiva styrkan inne på arbetsplatsen. Externa aktivister och förhandlare kan vara ett viktigt komplement, men inget mer. Nyckelpersonerna för att bygga kollektiv styrka är arbetsplatsorganisatorerna d.v.s. medlemmarna som organiserar på sina egna jobb.

Nyckelpersonerna för att bygga kollektiv styrka är arbetsplatsorganisatorerna d.v.s. medlemmarna som organiserar på sina egna jobb.

När medlemmar saknar en sektion på jobbet uppstår lätt en facklig klientverksamhet på LS-nivå. Därför prioriterar LS stöd till kollektiv självorganisering framför service i individuella ärenden. LS främjar bildandet av sektioner, tvärfackliga grupper och *syndikat*. Ett syndikat är en sammanslutning av alla sektioner inom en viss bransch på orten (läs mer om syndikat under fråga 16–17 nedan).

Risken finns att klientverksamhet uppstår och dominerar även i syndikat. Så är fallet om syndikat förhandlar åt medlemmar som saknar sektioner. Därför är syndikatets primära uppgift att organisera arbetsplats för arbetsplats och få till stånd sektioner, inte att förhandla. Det framgår av grundstadgarna för alla syndikat.

I sektioner som omfattar en stor arbetsplats eller flera arbetsplatser finns likaså risken att klientverksamhet tar över. Sådana sektioner rekommenderas starkt att bilda mindre underavdelningar inom sitt verksamhetsområde. I *avdelningen* bedriver man fackligt arbete tillsammans med sina närmsta arbetskamrater.

Fackföreningar kan knappast undvika klientverksamhet helt och hållet, men tyngdpunkten bör ligga på arbetsplatsorganisering; det är kärnverksamheten. Klientverksamhet är en nödlösning som kan användas när akuta problem uppstår och det inte finns tid att bygga en kollektiv styrka. Man bygger ingen rörelse genom ständiga brandkårsuttryckningar i individuella ärenden. Men när en medlem lyfter ett ärende kan det vara ett bra tillfälle att påbörja organisering.

15. Vad är avdelningar?

En sektion som omfattar flera arbetsplatser eller en stor arbetsplats kan bilda mindre underavdelningar. Det framgår av grundstadgarna för alla sektioner. En avdelning är precis som den större sektionen ett forum och redskap för att agera tillsammans.

En avdelning sammanför ett arbetslag, en yrkesgrupp eller en annan naturligt avgränsad grupp. Ett exempel på en situation då kollegor kan finna det naturligt att bilda en avdelning är att kollegorna redan träffas i vardagen genom arbetet. En annan situation kan vara att personer i en yrkesgrupp är utspridda och inte träffas, men att personerna har ett behov av att börja mötas kring ett yrkesintresse.

Avdelningen blir medlemmarnas fackliga träffpunkt i närmiljön. Varje avdelning har ett arbetsplatsombud (kontaktperson). Ombudet håller personlig kontakt med avdelningens medlemmar och är en länk till sektionens övergripande styrelse. Ombud kan gå från enkla uppgifter till mer krävande uppdrag.

Avdelningens roll växer fram successivt. En lämplig utgångspunkt kan vara att medlemmarna har regelbundna lunchmöten och värvar inom avdelningens område. De kan sköta anslagstavlor och folderställ, välkomna nya medlemmar och leda studiecirkel. Avdelningen etablerar den fackliga närvaron i vardagen. Den bygger på medlemmarnas självorganisering. Den kan inte administreras av sektionsstyrelsen. Då blir det ett luftslott eller en hämmande byråkrati.

När tiden är mogen blir avdelningarna mer formella enheter med beslutande protokollförda möten och sina egna förtroendevalda. Arbetsplatsombuden får mer krävande uppdrag. Varje avdelning kan då lösa problem för sin specifika personalgrupp genom exempelvis förhandlingar och småskaliga stridsåtgärder. Samtidigt sammanstrålar förtroendevalda från alla avdelningar i en övergripande sektionsstyrelse för att driva gemensamma intressen.

I en stor facklig organisation som upplevs anonym känner man ingen gemenskap. Därför behövs mindre avdelningar. Avdelningen är medlemmarnas personliga mötesplats i fackföreningen. En medlem kan vara bekant med alla kamrater i avdelningen, men inte med flera hundra eller tusen medlemmar i en stor sektion. Varje avdelning och sektionen som helhet behöver också företrädas av bekanta ansikten, kamrater som åtnjuter hela medlemskollektivets förtroende.

16. Hur samarbetar driftsektionen med andra delar av SAC?

Ett vanligt missförstånd är att fackföreningar antingen är centraliserade och starka eller decentraliserade och svaga. Faktum är att både centralism och en alltför långt driven decentralism försvagar fackföreningen. Centralism hämmar och saboterar medlemmarnas fackliga kamp. En alltför långt driven decentralism försvårar samarbete och gemensamma beslut.

Syndikalismen praktiserar en syntes eller blandning av decentralism och centralism. Det kallas *federalism*. Federalismen möjliggör självbestämmande i lokala angelägenheter, men också samarbete och gemensamma beslut i regionala och riksomfattande angelägenheter.

Federalismen möjliggör självbestämmande i lokala angelägenheter, men också samarbete och gemensamma beslut i regionala och riksomfattande angelägenheter.

Sektionen är självbestämmande men ska inte vara isolerad. Sektionen har allt att vinna på samarbete med andra delar av SAC. Det är livsviktigt att samarbeta kring fackliga studier och erfarenhetsutbyte, agitation och värkning. Det lägger grunden för samarbete kring större kampanjer, fackliga strider och förhandlingar.

Flera sektioner i samma bransch (t.ex. utbildningsbranschen) bildar ett *syndikat* på orten (t.ex. ett utbildningssyndikat). Syndikatet är sektionernas samarbetsorgan. Syndikatet är ett branschforum och redskap för att organisera fler arbetsplatser och agera tillsammans mot arbetsgivarsidan. Syndikatet är precis som den enskilda sektionen en smidig och flexibel organisationsform. Syndikatets struktur anpassas efter de aktuella förutsättningarna, lokalt och i branschen.

Sektioner och syndikat i alla branscher på en ort samarbetar genom LS. LS är en plattform för solidaritet över branschgränserna. Flera näraliggande LS samarbetar genom regionala distrikt. Alla LS samarbetar genom SAC. När det finns tillräckligt många syndikat i en bransch bildas en rikstäckande *federation* (t.ex. en utbildningsfederation). Flera sektioner inom en koncern kan också dra nytta av att bilda ett koncernfackligt samarbetsorgan.

SAC förespråkar branschorganisering, inte facklig yrkesorganisering. I Sverige är det framförallt Saco-förbunden som splittrar personalstyrkan i olika yrkesfack. Det försvårar gemensamma krav mot arbetsgivarsidan. Branschorganisering går ut på att samla hela personalstyrkan på alla arbetsplatser inom en viss bransch. Det utesluter inte att olika yrkesgrupper driver sina specifika frågor. Men branschorganiseringen gör det möjligt att också hävda gemensamma intressen.

Två föråldrade synonymer till branschorganisering är ”industriell organisering” och ”industriförbundsprincipen”. En annan synonym är ”varuprincipen”. Den senare termen syftar på att alla yrken inom en verksamhet som levererar en viss typ av vara (eller tjänst) ska organiseras i samma fackförening.

I SAC är en branschfederation motsvarigheten till ett enskilt fackförbund i LO. Sektioner och syndikat motsvarar klubbar och avdelningar inom LO-förbunden. En avgörande skillnad är att våra branschorgan har en dubbel uppgift och ingår i en klassorganisation för alla löntagare utom cheferna. Den lokala klassorganisationen är LS. Den rikstäckande klassorganisationen är SAC. LS och SAC är således inte fackförbund. Läs om den dubbla uppgiften under fråga 22. Se klassorganisationens idé i häftets del 2.

17. Vad är federalism?

Den enskilda sektionens demokrati har sin motsvarighet i SAC som helhet. Vi har ovan beskrivit basdemokrati som en kombination av direkt och representativt styre (se fråga 13). Federalism är en syntes av decentralism och centralism. Alla delar av SAC genomförs av basdemokrati och federalism.

Det har ovan framgått att SAC har en dubbel uppbyggnad. SAC har dels en branschvis struktur där de minsta enheterna är sektioner på arbetsplatserna, dels en geografisk struktur där LS är grundenheten. Å ena sidan bildar sektionerna federationer i form av syndikat, vilka i sin tur bildar rikstäckande branschfederationer. Å andra sidan utgör en LS, som är fullt utbyggd, en federation av ortens alla syndikat. Våra LS bildar regionala federationer (distrikt) och en rikstäckande federation (SAC).

Varje federation respekterar sina lokala enheters självbestämmande, medan den enskilda enheten respekterar federationens sambestämmande. Federalismen förenar alltså självstyre i lokala frågor med samstyre i gemensamma frågor. Ingen får agera i strid med gemensamma beslut, varken direkt demokratiska beslut eller förtroendevaldas beslut.

Genom SAC:s federalistiska struktur kan medlemmarna i stor utsträckning samarbeta *horisontellt* mellan fackföreningens lokala enheter. Det innebär att medlemmarna inte nödvändigtvis måste delegera beslutsmandat *vertikalt* till ett regionalt eller rikstäckande organ. På så vis blir samarbetet smidigt och de mer tungrodda beslutsprocesserna kan begränsas.

I konkret fackliga termer innebär federalismen att man kan bedriva en arbetsplatskamp som är lokalt förankrad, rörlig och anpassningsbar. Ett personalkollektiv kan slå direkt mot arbetsgivarens svaga punkter, vid rätt tillfälle och i samordning med andra kollektiv, utan byråkratiska omvägar.

I konkret fackliga termer innebär federalismen att man kan bedriva en arbetsplatskamp som är lokalt förankrad, rörlig och anpassningsbar. Ett personalkollektiv kan slå direkt mot arbetsgivarens svaga punkter, vid rätt tillfälle och i samordning med andra kollektiv, utan byråkratiska omvägar.

En vanlig bild av direkt demokratiska fackföreningar är att alla lägger sig i alla beslut hela tiden. Federalismen innebär istället att beslutsrätten avgränsas till de berörda. Lokala frågor behandlas lokalt, regionala frågor behandlas regionalt o.s.v. Federalismen är dynamisk, inte huggen i sten. Genom nya beslut kan frågor lyftas från lokala enheter till regionala och rikstäckande enheter eller återföras till lokala enheter. På samma sätt är basdemokratin dynamisk. De förtroendevaldas mandat kan utvidgas, begränsas och återkallas.

SAC:s federalism innebär att det inte bara finns *ett* högsta beslutande organ utan *flera*. I lokala angelägenheter på arbetsplatsen är sektionens årsmöte det högsta beslutande organet. Sektionen är lokalt självbestämmande inom ramen för gemensamma beslut av syndikat, LS och SAC. I riksomfattande angelägenheter för hela medlemskåren är SAC:s kongress det högsta beslutande organet. Kongressbeslut utgör ramen för alla delar av SAC.

SAC:s basdemokrati och federalism erbjuder en praktisk skola i demokrati, med den långsiktiga visionen att överta driften av arbetsplatserna.

18. Vad kännetecknar syndikalistiskt ledarskap?

Ett vanligt missförstånd är att direkt demokratiska fackföreningar inte har några ledare. Våra sektioner har både formella ledare (förtroendevalda kamrater) och informella ledare (gräsrötter med stort inflytande). De förtroendevaldas uppgift är framförallt att leda genomförandet av medlemsbasens beslut. Gräsrötter kan bli informella ledare genom att vara drivande eller ha stor kunskap och erfarenhet.

I teorin kan informella ledare kanske undvikas om alla medlemmar är lika aktiva och har lika mycket kunskaper i alla frågor. I praktiken är det inte realistiskt. Därför behöver fackföreningen upprätthålla normer för ett positivt ledarskap. Samma normer är vägledande för de formella ledarna.

Positiva ledare främjar medlemmarnas engagemang och inflytande i fackföreningen. En grundbult är att främja *transparens*: allas överblick och insyn i verksamheten. För en feministisk organisation som SAC är det viktigt att kvinnor ges plats som ledare och därigenom ger fackföreningen ett ansikte. Kvinnliga förebilder inspirerar fler kvinnor att delta i det fackliga arbetet.

För en feministisk organisation som SAC är det viktigt att kvinnor ges plats som ledare och därigenom ger fackföreningen ett ansikte. Kvinnliga förebilder inspirerar fler kvinnor att delta i det fackliga arbetet.

Genom sektionen kan du och dina arbetskamrater växa som ledare. Positiva ledare främjar en facklig gemenskap där alla känner sig välkomna. Ledarna uppmuntrar fler medlemmar att likaså spela en ledande roll. Idealet är att alla medlemmar leder sektionen som ett gemensamt projekt även om man ansvarar för olika delar av sektionens verksamhet. En värdefull ledarfärdighet är att vara en duktig pedagog som förmedlar kunskaper.

En brist på ett tydligt och positivt ledarskap innebär att man har ovilliga, passiva eller anonyma ledare. Då stannar fackföreningen eller går bakåt. I sämsta fall lämnar man utrymme för auktoritära och destruktiva ledare att ta kontrollen.

Positiva ledare är lyhörda organisatörer, inte politiska agitatorer eller chefsideologer. Det gäller både formella och informella ledare. Den enskilda ledarens uppgift är inte att trumfa igenom sin personliga åsikt i alla frågor. Sektionens ledare ska främja diskussioner om gemensamma intressen mot arbetsgivarsidan, så att en gemensam linje kan omsättas i handling.

19. Vad kännetecknar ledarskapet i andra fackföreningar?

I de flesta svenska fackförbund är det auktoritära och destruktiva ledarskapet grundmurat. Förbunden utmärks av toppstyre och centralism. Förbunden försöker sälja illusionen att fackliga representanter kan utföra mirakel på arbetsplatserna genom individuell service eller förhandlingar över huvudet på personalen. När illusionen spricker blir bitterheten stor.

Enligt LO:s normalstadgar för medlemsförbunden måste beslut om stridsåtgärder ligga hos de centrala förbundsstyrelserna. Så har det varit sedan LO-kongressen år 1941. Medlemsomröstningar om nya rikstäckande kollektivavtal sker sällan och är endast rådgivande. Förbundsstyrelserna har alltså befogenhet att gå emot omröstningsresultat.

I vissa fall iscensätter svenska fackförbund strejker och blockader. De centrala förbundsledningarna brukar dirigera medlemmarna liksom spelbrickor. Det är sällan väl förberedda och genomförda strider. Emellanåt är det inte mer än en sorglig ritual, närmast läggmatcher. I SAC är det medlemskollektivet som tar ut sig själv i strejk (genom den fackliga demokratin).

Så snart gräsrötter i LO, TCO och Saco försöker spela en ledande roll brukar de behandlas som ett hot av den fackliga byråkratin. Medlemmar som blir aktiva lokalt, kräver mer demokrati inom facket och försöker agera kollektivt med sina kollegor bekämpas aktivt av ombudsmän och fackliga representanter.

De repressiva befogenheterna varierar mellan olika förbund. En metod är att strypa de ekonomiska resurserna för lokala enheter. Standard är att inte öppna de centrala strejkkassorna för strejker som initieras av medlemsbasen. En annan metod är att smutskasta medlemmar. Inom LO kan det bli extra kännbart för dem som inte är lojala med (S)-partiet.

Det händer även att ombudsmän förhandlar fram uppsägningar och utköp av stridbara medlemmar. Ytterligare åtgärder är att en förbundsstyrelse avsätter lokala klubbstyrelser eller lägger ned hela klubbar, startar nya klubbar och tillsätter styrelser som är lojala med förbundsledningen. Det auktoritära ledarskapet är ett systemfel som är inbyggt i LO, TCO och Saco. Att byta ut representanter gör endast en marginell skillnad.

Medlemmar i SAC har fackföreningen med sig snarare än emot sig. Som löntagare räcker det gott och väl att ha två motståndare: arbetsgivarna och deras bundsförvanter i politiken. Vi behöver inte en tredje motståndare för att förgylla vår tillvaro.

20. Är största facket = det bästa facket?

På de svenska arbetsplatserna finns det ofta flera etablerade fackföreningar. När en syndikalistisk sektion startas är den ofta den minsta fackföreningen på stället. En myt som ofta upprepas är att det största facket alltid är det starkaste facket. Det är siffermystik att tro att ett stort medlemsantal eller en hög facklig anslutningsgrad alltid speglar verklig styrka. Ett stort fack kan vara ett tomt skal eller en död byråkrati.

Man blir inte starka av att vara många personer i ett medlemsregister. Man blir starka av att vara många arbetskamrater som håller ihop och agerar tillsammans. Den bästa fackföreningen är därför den organisation som främjar personalens sammanhållning och kollektiva handling. Det är en organisation som bygger på demokrati, solidaritet och oberoende. Då har medlemmarna fackföreningen i ryggen och beslutanderätten i sina händer. Den syndikalistiska sektionen är en sådan fackförening.

Man blir inte starka av att vara många i en fackförenings register, särskilt inte om makten i facket är koncentrerad hos representanterna och dessa representanter odlar ett nära samförstånd med arbetsgivaren. Då brukar facket stå som en byråkratisk bromskloss framför löntagarna, snarare än som stöd bakom kollektivet. Fackföreningen må ha värvat en majoritet av personalen, men byråkratin bromsar fortfarande gemensam handling. Då är styrkan skenbar. Fackets vackra siffror blir en fasad eller bluff som arbetsgivarsidan synar.

Man blir inte starka av att vara många i en fackförenings register, särskilt inte om makten i facket är koncentrerad hos representanterna och dessa representanter odlar ett nära samförstånd med arbetsgivaren.

När pampar i LO-förbunden inte kan övertyga arbetare om att välja deras förbund framför SAC, brukar de påstå att syndikalister är ”splitrare”. Det kastar ett löjets skimmer över avsändarna. Redan år 1922 tog LO-kongressen ett beslut om att bryta alla SAC-strejker. LO-arbetare som ändå har deltagit i SAC-strejker har nekats ersättning från LO-förbundens strejkkassor. Ibland har medlemmar blivit utesluta på grund av sin solidaritet.

Syndikalister verkar för sammanhållning på jobbet oavsett om de anställda tillhör en eller flera fackföreningar. Den bästa utgångspunkten för att uppnå sammanhållning är att organisera underifrån, inne på arbetsplatsen, snarare än att en facklig byråkrati pådyvlar de anställda en linje uppifrån eller utifrån.

21. Vad kan små driftsektioner åstadkomma?

Så snart det finns tre syndikalister på en arbetsplats är det meningsfullt att starta en sektion. Det förutsätter att syndikalister arbetar på två spår samtidigt: dels att man bygger sektionen, dels att man främjar en sammanhållning som omfattar fler och fler anställda oavsett facklig tillhörighet.

När syndikalister organiserar på arbetsplatsen blir hela personalen vinnare. Sektionen kan flytta fram positionerna genom att påverka arbetsledningen direkt eller indirekt. En *direkt* påverkan innebär att syndikalister tillsammans med arbetskamrater i andra fack riktar påtryckningar mot ledningen för gemensamma krav.

En *indirekt* påverkan innebär att sektionen driver de andra fackföreningarna framför sig. En sådan påverkan utspelar sig ofta i ett slags triangeldrama på arbetsplatsen. På många svenska arbetsplatser finns det inte bara *två* parter (fack och arbetsgivare) utan *tre*. Dessa är *personalen* på golvet och i toppen representanter för *samförståndsacken* och *ledningen*. Samförståndsacken är facken inom LO, TCO och Saco (med undantag för vissa stridbara klubbar och avdelningar). Mellan dessa parter utspelar sig ofta ett triangeldrama. Samförståndsacken dämpar personalens krav och kampvilja och underlättar för ledningen att genomdriva sina planer.

När en sektion börjar driva personalens gemensamma intressen, så får både samförståndsacken och ledningen nya incitament att tillmötesgå personalens krav. Annars riskerar man medlemsövergångar till sektionen och ännu mer stridbarhet. Om samförståndsackens representanter trots allt ställer sig på ledningens sida, kan sektionen värva fler anställda och bli ännu starkare.

När en sektion börjar driva personalens gemensamma intressen, så får både samförståndsacken och ledningen nya incitament att tillmötesgå personalens krav. Annars riskerar man medlemsövergångar till sektionen och ännu mer stridbarhet.

En syndikalistisk sektion skapar vinn-vinn-situationer för alla anställda. Även väldigt små sektioner kan driva samförståndsacken och ledningen i en positiv riktning. Grunden är goda relationer på golvet, att syndikalisterna åtnjuter ett brett förtroende.

När man har fått fart på organiseringen inne på arbetsplatsen kan man överväga samarbete med externa grupper som kan tänkas vilja stödja en facklig kampanj och själva har något att vinna på en facklig seger. Några exempel är att vårdanställda kan samarbeta med patienter, anställda i utbildningsbranschen kan samarbeta med föräldragrupper, handelsanställda kan samarbeta med konsumenter o.s.v.

Det mest ambitiösa är vad nordamerikanska fackföreningar kallar *helhetsorganisering*. Då söker man allianser med alla upptänkliga grupper och nätverk (formella och informella) som kan tänkas vara intresserade av att medverka till en facklig framgång. Fackföreningen bygger alltså allianser i det civila samhället. Detta sätt att arbeta är en fortsättning på en lång tradition som statsvetaren Mats Dahlgvist har gett beteckningen *rörelsesocialism*.

När du och dina arbetskamrater startar en sektion, bygger en tvärfacklig gemenskap och utvecklar ledarskapet, så har ni fortlöpande stöd av er LS. Det är en spännande och lärorik process, men det kan också vara svårt och frustrerande. Ni får inga patentlösningar av vår fackförening. Ni får prova er fram. Men vi är många som vill ge råd och uppbackning. Ert projekt är vårt gemensamma projekt.

22. Vad är den dubbla uppgiften?

Syndikalistiska fackföreningar har en uppgift av dubbel karaktär. Det kan också formuleras på så vis att de fyller en dubbel funktion i klasskampen. Vi talar här om klasskamp på kort och lång sikt.

På *kort* sikt går kampen ut på att genomdriva reformer eller dagskrav: bättre löner, minskad stress, kortare arbetstid, starkare anställningsskydd, bättre arbetsmiljö, stopp för sexuella trakasserier och rasism, stärkt yttrandefrihet, skydd för personlig integritet, bättre balans mellan jobb och fritid/familj etc. Alla fackliga krav, strider och förhandlingar har ett gemensamt syfte: att personalen ska kapa åt sig alltmer makt över arbetsplatsen.

På *lång* sikt utgör syndikalistiska fackföreningar redskap för en fullständig demokratisering av arbetsplatserna. Alla som berörs av beslut ska också ha rätt att påverka besluten. Det förutsätter att den arbetande befolkningen tar kontrollen över produktionsmedlen och upprättar nya förvaltningsorgan. De som gör jobbet ska förvalta arbetsplatserna – i alla samhällsmedlemmars intresse och inom ramen för ekosystemen. SAC anser att den enda legitima arbetsledningen är den ledning som de arbetande har valt, som följer riktlinjer från golvet och som omedelbart kan avsättas underifrån.

De som gör jobbet ska förvalta arbetsplatserna – i alla samhällsmedlemmars intresse och inom ramen för ekosystemen. SAC anser att den enda legitima arbetsledningen är den ledning som de arbetande har valt, som följer riktlinjer från golvet och som omedelbart kan avsättas underifrån.

Syndikalister använder begreppet driftsektion för att den långsiktiga visionen är att personalen ska överta driften. Den basdemokrati och federalism som praktiseras inom fackföreningen idag ger en fingervisning om hur samhällsekonomin kan förvaltas i framtiden. Den nordamerikanska fackföreningen IWW uttrycker denna strävan på följande sätt i sin principförklaring: "Genom att organisera oss fackligt skapar vi strukturen för det nya samhället inom skalet för det gamla."

Syndikalismen eftersträvar kort sagt *ekonomisk demokrati*. Vi talar även om *arbetarnas självförvaltning*. Ordet demokrati betyder som bekant folkstyre och vi anser att folket ska styra på riktigt. Ekonomisk demokrati är kärnan i SAC:s långsiktiga vision men visionen är större än så (se vidare häftets del 4).

På dagens arbetsplatser råder ekonomisk diktatur även om det politiska systemet formellt är demokratiskt. De anställda är skyldiga att lyda en chefs- eller ägarklass som de inte har röstat fram och inte heller har rätt att styra eller avsätta. Det är inte värdigt myndiga människor. Därtill berikar sig chefer och företagsägare på befolkningens arbete.

På dagens arbetsplatser råder ekonomisk diktatur även om det politiska systemet formellt är demokratiskt. De anställda är skyldiga att lyda en chefs- eller ägarklass som de inte har röstat fram och inte heller har rätt att styra eller avsätta. Det är inte värdigt myndiga människor. Därtill berikar sig chefer och företagsägare på befolkningens arbete.

Hierarkin på arbetsplatserna utgör grunden för hela klassamhället. Den enskilda arbetsplatsen är ett klassamhälle i miniatyr. Det rådande klassamhället är ett kapitalistiskt samhälle. Det kännetecknas av att merparten av produktionen ägs av privata kapitalister. Kapitalisternas mål är att maximera vinsterna och sin makt (eller åtminstone att bevara makten). Produktionen, det omgivande samhället och politiken underordnas deras vinstmaximering.

Den tidiga arbetarrörelsen betecknade diktaturen och exploateringen på arbetsplatserna som ett *löneslaveri* och *arbetsköparvälde*. Vi syndikalister håller fast vid denna kritik även om ordvalen kan uppdateras.

Diktaturen på arbetsplatserna är kapitalismens centrala komponent. Kapitalismen vilar på arbetarklassens produktiva och skapande verksamhet. Det är samtidigt vår skapande förmåga som kan frambringe en ny samhällsordning. Ekonomisk demokrati skulle göra det möjligt att producera för mänskliga behov, istället för fåtalets vinst. Ekonomisk demokrati lägger grunden för ett jämlikt samhälle, ett klasslöst samhälle. Det skulle innebära en grundläggande samhällsomvandling.

Klasskampen är en oundviklig följd av att en chefs- och ägarklass har monopol på produktionsmedlen. Konflikten mellan arbete och kapital kan inte upphävas inom ramen för kapitalismen. Det är genom den offensiva kampen för dagskrav som vi närmar oss den långsiktiga visionen. En framtida samhällsomvandling är klasskampens yttersta konsekvens.

En förutsättning för att lyckas med den dubbla uppgiften är att tyngdpunkten ligger på självorganisering och kollektiv kamp. Om en fackförening domineras av klientverksamhet och defensiv legalism, så gäller det att göra nya satsningar på organisering. Klientverksamhet berördes ovan (fråga 14).

Klientverksamhet är i sig en fälla om den blir dominerande. Det kan leda in fackföreningen i ytterligare två fällor. Den ena fällan är att fackets representanter hamnar ovanför personalkollektivet och *integreras* med arbetsgivarsidan. Den andra fällan är att fackligt aktiva *marginaliseras*. De hamnar då utanför personalkollektivet och saknar inflytande. Lösningen är att verka inom kollektivet och mobilisera detsamma till kamp och förhandlingar. Se illustrationen av dessa fällor i häftets bilaga 2.

En nödvändig förutsättning för att lyckas med den dubbla uppgiften är att bygga starka lokala fackföreningar. Men det är inte tillräckligt att bilda sektioner, fackklubbar och tvärfackliga grupper som är isolerade från varandra. De lokala organisationerna behöver samarbeta genom en större klassorganisation. I häftets del 2 presenteras klassorganisationens idé.

DEL 2. KLASSORGANISATIONENS IDÉ

23. Vad är en klassorganisation?

Syndikalismen är en internationell fackföreningsrörelse. Syndikalismen betonar de ekonomiska och sociala intressen som förenar oss arbetare, snarare än de religiösa, politiska och nationella tillhörigheter som splittrar oss. Vi organiserar oss fackligt för att vi har ett gemensamt intresse av att alla ska få det bättre. Vi organiserar oss inte för att vi har samma åsikt i alla frågor. Den fackliga organiseringen har potential att ena arbetarna på varje arbetsplats, i varje bransch och över branschgränserna.

Syndikalismen betonar de ekonomiska och sociala intressen som förenar oss arbetare, snarare än de religiösa, politiska och nationella tillhörigheter som splittrar oss.

Gemensamt för alla arbetare är att vi har en underordnad ställning i produktionen av varor och tjänster. Vi är anställda och inte chefer eller arbetsgivare. Det gör oss till den största och potentiellt starkaste samhällsklassen. Arbetarklassen har i huvudsak gemensamma intressen. Därför är SAC en klassorganisation för alla, inte en politisk organisation för den ena eller andra åsiktsgrupperingen.

Vad kännetecknar politiska organisationer? De uppvisar givetvis en stor variationsrikedom, från partier till utomparlamentariska grupper. Men politiska organisationer har ett typiskt kännetecken: de ansluter personer som skriver under på ett visst åsiktspaket (oavsett vilken klass personerna tillhör). SAC, å andra sidan, välkomnar alla som har en underordnad ställning i produktionen. SAC kräver inte att alla sväljer ett åsiktspaket. Det viktiga är att bete sig kamratligt på jobbet och i fackföreningen.

SAC är en intresseorganisation för säljare av arbetskraft. Alla löntagare utom cheferna är välkomna. SAC välkomnar även de delar av arbetarklassen som inte är sysselsatta i lönearbete (arbetslösa, sjukskrivna, pensionärer etc.). Varje LS strävar efter att samla klassen lokalt.

Syndikalismens främsta ledstjärna är klassolidaritet. Det innebär inte att alla arbetare måste tillhöra en och samma fackförening. Vad som behövs är en gemensam organisation eller en allians mellan arbetare i olika organisationer. Det framhålls i stadgarna för alla LS av SAC. Klassolidariteten förutsätter att ett feministiskt och antirasistiskt perspektiv integreras i arbetsplatsorganiseringen, annars blir det primärt en solidaritet mellan manliga arbetare av en viss etnicitet. Detta berördes i häftets del 1 (fråga 8, 11 och 18). Se vidare fråga 41 och 47.

Även om SAC välkomnar alla arbetare så måste prioriteringar göras i organiseringen. Vissa arbetsplatser har en större potential än andra. Våra ideella och ekonomiska resurser är begränsade. Om man försöker värva, organisera och strida överallt samtidigt, så lyckas man förmodligen ingenstans.

På LS-nivå kan prioriteringen innebära exempelvis att man riktar en organiseringskampanj till en viss bransch under en period. Ett syndikat kan satsa på en arbetsplats åt gången. En sektion kan fokusera på en viss yrkesgrupp eller avdelning inom företaget o.s.v.

Drivande syndikalister letar efter organiseringsstillfällen. Tillfällen uppstår i mötet med andra medlemmar men också genom uppsökande verksamhet i relation till icke-medlemmar. Möten kan skapas både på arbetsplatser och i andra sammanhang där en prioriterad grupp vistas. Syftet med riktade satsningar är att främja självorganisering i större och större delar av arbetarklassen.

24. Varför är fackföreningen överlägsen som klasskamporganisation?

Fackföreningens fokus ligger på arbetsplatserna. Där vilar en enorm potential. Vårt dagliga arbete bär upp produktionen av varor och tjänster och bygger bokstavligen samhället. Genom facklig organisering kan vi utveckla makten att förändra våra livsvillkor och samhällets färdriktning. Den enskilda arbetaren må vara en kugge i maskineriet, men som kollektiv kan vi stanna hjulen och diktera nya villkor för utvecklingen. Här ligger en oerhörd makt om vi tillsammans lär oss nyttja den.

Politiska organisationer är inte byggda för kampen på arbetsplatserna. De är i grunden dysfunktionella för ändamålet. Det gäller såväl parlamentariska "arbetarpartier" som utomparlamentariska vänstergrupper. Vänsterorganisationer stöter bort anställda som inte har en vänsteridentitet, alltså anställda som inte ser sig som en del av vänstern. Sådana organisationer kan dessutom vara öppna för chefer och arbetsgivare och ledas av personer i det politiska etablissemanget.

"Tag er i akt! Reta inte detta folk som producerar allt och som bara behöver stå still för att bli fruktansvärt."

Honoré Gabriel Riqueti de Mirabeau (1749–1791), politiker under franska revolutionen

Eftersom politiska organisationer inte är byggda för arbetsplatskampen, så är de uselt rustade för att använda de maktmedel som arbetarklassen äger i rollen som producent av varor och tjänster.

25. När uppstod idén?

Idén om en klassorganisation är grundläggande för syndikalismen. Idén har uppstått i en mängd olika länder. Det mest kända uttrycket (bland de äldsta exemplen) är Internationella arbetarassociationen. Denna organisation grundades år 1864 och blev känd som *Första internationalen*. Den första klassorganisationen i USA, Knights of Labor, bildades 1869.

En av Första internationalens förgrundsgestalter, Michail Bakunin, betonade klassorganisationens öppna karaktär: "Internationalen frågar inte en blivande medlem om han är religiös eller ateist, om han tillhör något politiskt parti eller ej. Internationalen frågar bara: är du arbetare?"

Klassorganisationen samlar arbetare till kamp i egenskap av producenter. De gemensamma intressena förenar eller har åtminstone en stor potential att förena arbetarna. Att föröka sig genom delning i politiska fraktioner är inte klassorganisationens idé.

Ett vanligt missförstånd är att syndikalismen uppfanns i Frankrike och därefter exporterades ut i världen. Syndikalismen har skapats av arbetare på alla kontinenter. Franska CGT har dock blivit en av de mest kända syndikalistiska organisationerna.

När CGT bildades 1895 framhöll man klassorganisationens självständighet. I den så kallade Amiensdeklarationen år 1906 fastslog man att CGT samlar arbetarna "utanför varje politisk skola". Arbetarna ska gå samman "vilka deras åsikter eller deras politiska och filosofiska böjelser än må vara". CGT betonade att de "sammanslutna organisationerna bör inte i egenskap av fackliga grupperingar ha något samröre med partier och sekter".

Grundstadgarna för våra LS av SAC är inte lika strikta som CGT:s Amiensdeklaration. Stadgarna förbjuder inte allt samröre med partier. Det är upp till varje LS att utifrån de lokala förhållandena bedöma om tillfälligt samarbete i vissa frågor är gynnsamt eller inte. Stadgarna sätter dock en skarp gräns. LS får inte ålägga någon medlem att ge sitt stöd åt partipolitisk verksamhet.

Ett av SAC:s många systerfack är spanska CNT. Denna organisation har alltid varit influerad av anarkistiska idéer, så pass mycket att CNT bär beteckningen *anarkosyndikalism*. Men även CNT framhåller att organisationen är en klassorganisation. Anarkisterna i Spanien har separata politiska organisationer. Kravet för medlemskap i CNT är att man är arbetare och respekterar organisationens demokratiska struktur.

En annan sak är att CNT:s beteckning framstår som ett hinder för CNT:s ambition att locka arbetare i allmänhet. CNT betecknar sig som en anarkosyndikalistisk organisation men betonar att det inte är en anarkistisk fackförening. Anarkister bildar ofta så kallade *affinitetsgrupper*, små grupper av vänner eller nära anarkistkamrater som tycker och tänker ungefär likadant. Det är ingen grund för klassorganisering och det är inte heller avsikten. Därför är anarkister ofta också engagerade i syndikalistiska fackföreningar och andra folkrörelser.

CNT har tyvärr haft svårt att leva upp till ambitionen som bred klassorganisation. CNT har gjort vissa taktiska ställningstaganden till dogmer, vilket har lett till en klyvning i två organisationer: CNT och den mer pragmatiska anarkosyndikalistiska fackföreningen CGT. Den nordamerikanska fackföreningen IWW bär varken etiketten syndikalism eller anarkosyndikalism. Men det är ytterligare en klassorganisation och ett systerfack till SAC.

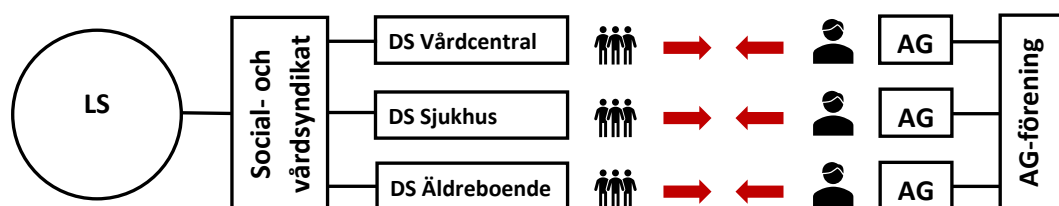
26. Vad innebär SAC:s dubbla organisationsstruktur?

Att SAC är en klassorganisation kommer till uttryck i den dubbla strukturen. Organisationen står på två ben: ett branschben och ett geografiskt ben. Å ena sidan bildar alla sektioner i samma bransch på en ort ett syndikat. Flera sektioner inom en koncern kan också bilda ett koncernfackligt organ. Alla syndikat i en bransch bildar en rikstäckande federation. Å andra sidan samlar våra LS anställda i alla branscher på orten. Alla LS bildar regionala distrikt och förenas genom SAC.

Varför har SAC en dubbel struktur? För att en fackförening ska kunna utmana köparna av arbetskraft måste organisationen matcha hur produktionen är organiserad. SAC:s ambition är att matcha det faktum att samhällsekonomin är uppdelad i olika branscher, koncerner och arbetsplatser. SAC vill också skapa solidariska band mellan arbetare över dessa gränser.

Kollektiv kamp för kollektiva uppgörelser sätter ett golv för löner och arbetsvillkor. Ett högt satt golv på en arbetsplats hjälper de anställda i resten av branschen att uppnå samma nivå. När nivån höjs i en hel bransch ger det draghjälp åt alla andra branscher. På motsvarande sätt är arbetsgivarsidans försämring av villkoren på en enskild arbetsplats ett angrepp på alla anställda i branschen och i förlängningen ett angrepp på hela arbetarklassen. Underbudskonkurrens och ökad exploatering är en nedåtgående spiral. Klassolidaritet är en uppåtgående spiral.

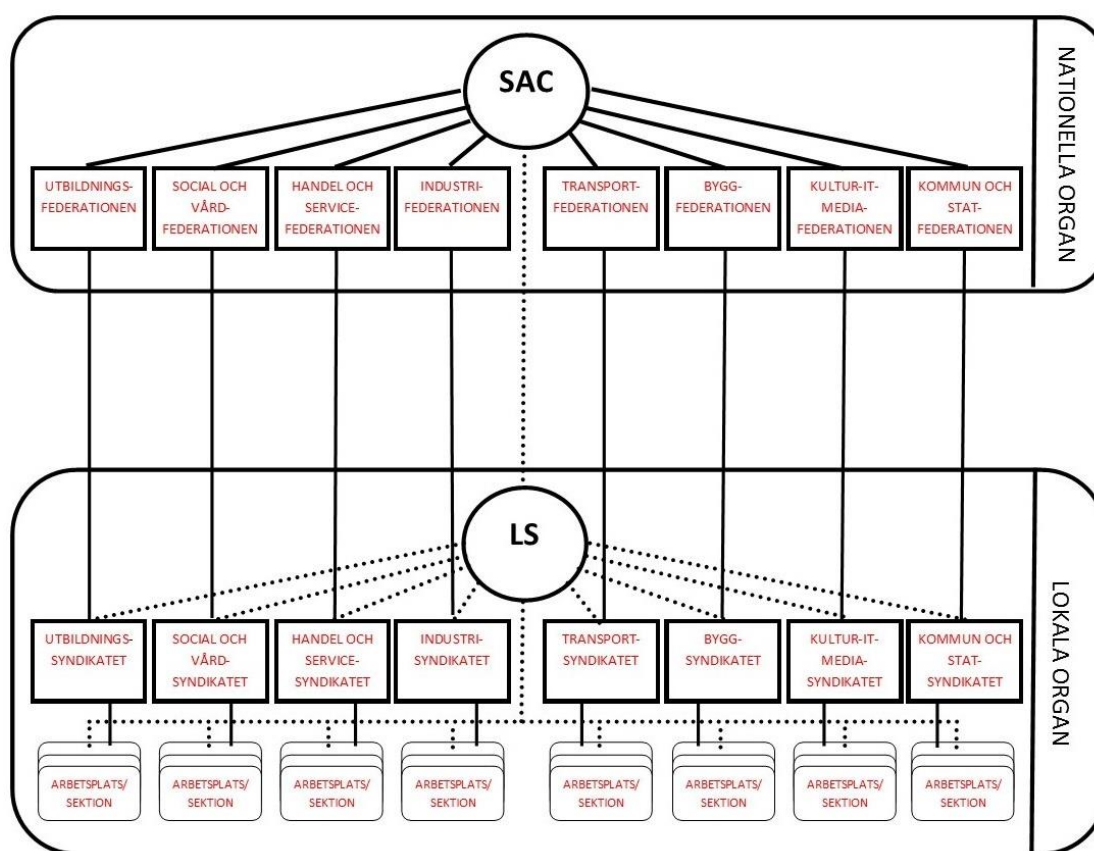
Figuren nedan belyser den dubbla organisationen på *lokal* nivå i förhållande till arbetsgivarsidan. Exemplet är social- och vårdbranschen. Det är i bilden tre driftsektioner (DS) som samarbetar genom ett syndikat. Medlemmarna i fronten har fackföreningen i ryggen. LS är en plattform för solidaritet över branschgränserna. Det som inte syns i bilden är att syndikatet helst också samarbetar med andra syndikat i social- och vårdbranschen genom en *nationell* federation.



SAC:s dubbla organisation är avsedd att mångdubbla solidariteten och styrkan på arbetsplatserna. Det handlar om att begränsa exploateringen och spärra underbudskonkurrens på större och större delar av arbetsmarknaden. Denna strävan förstärks av att vi syndikalister verkar för tvärfackligt samarbete på de arbetsplatser och orter där vi befinner oss i vardagen.

SAC:s medlemskår har genomgått en branschmässig och geografisk omvandling. Det beskrivs i SAC:s fackliga program som antogs 2006. SAC hade fram till 1970-talet ett starkt fäste med branschfederationer i byggbranschen, gruvindustrin och skogsbruket. SAC:s tyngdpunkt har förskjutits från landsbygden till städer och nya branscher. SAC:s medlemskår har också gått från att bestå av nästan bara män till en växande andel kvinnor.

I nuläget saknas det branschfederationer, men nya sektioner och syndikat lägger grunden för framtida federationer. SAC:s nuvarande organisationsplan antogs 2009 (med ändringar 2015). Planen tar sikte på federationer i följande åtta branscher: utbildning, social och vård, handel och service, industri, transport, bygg, kultur/IT/media samt övriga kommunal- och statsanställda. Figuren nedan summerar riktlinjerna för branschorganisering.



Det förekommer att SAC:s dubbla struktur förväxlas med den socialdemokratiska kombinationen av politiskt parti och facklig organisation, (S) och LO. Då misstar man våra LS, distrikt och SAC för att vara en politisk gren i kontrast till en facklig gren (sektioner, syndikat och branschfederationer). I själva verket är alltsammans facklig organisering. Organisationens syfte är att delta i klasskampen med tyngdpunkten på arbetsplatserna.

Ett annat missförstånd är att betrakta sektionerna som organ för endast den kortsiktiga kampen och LS som organ för den långsiktiga visionen (ekonomisk demokrati). I själva verket står sektionerna i frontlinjen för båda uppgifterna. De kallas driftsektioner för att visionen är att alla anställda ska överta driften av arbetsplatserna. LS roll är att stödja sektionerna, både på kort och lång sikt. När ett syndikat bildas i en bransch fyller syndikatet denna roll i branschen. LS ska samorganisera syndikaten, vilka i sin tur samordnar sektionerna.

27. Är SAC en vänsterorganisation?

De historiska försöken att bygga starka klassorganisationer har raserats av strider mellan politiska fraktioner på arbetsplatserna. I Sverige handlar det om en sekellång inblandning i fackföreningarna från socialdemokratiska och kommunistiska partier och utomparlamentariska vänsterorganisationer. På den europeiska kontinenten har fackföreningarna dessutom splittrats av religiösa motsättningar.

Tack vare ”statssocialismens” bankrutt (i både Öst och Väst) har nya möjligheter öppnats för att bygga starka klassorganisationer. Men efter ett sekel av politiska fraktionsstrider har själva idén om en klassorganisation fallit i glömska. Nya försök till klassorganisering måste därför skingra en rad missförstånd.

Ett vanligt misstag är att betrakta alla fackliga organisationer som politiska vänsterprojekt. Är SAC en vänsterorganisation? Det korta svaret är nej. Höger-vänster-skalan är primärt en parlamentarisk skala medan fackföreningen är en utomparlamentarisk organisation. Kravet för medlemskap i SAC är inte att man identifierar sig med vänstern eller har en uppsättning vänsteråsikter.

Kravet för medlemskap i SAC är inte att man identifierar sig med vänstern eller har en uppsättning vänsteråsikter.

SAC organiserar givetvis arbetare som räknar sig till vänstern. Det finns givetvis en utomparlamentarisk vänster. Men det är missvisande att beskriva SAC som en vänsterorganisation eftersom SAC även ansluter arbetare som röstar borgerligt och inte kallar sig vänster. Det är dessutom så att SAC utestänger alla vänsterpersoner som är arbetsgivare eller chefer. Sådan är *Sveriges arbetares centralorganisation*. Organisationen är öppen för alla arbetare och självständig i förhållande till den politiska vänstern.

Vår fackförening är en kraft mot vänstern när vänstern är politisk makthavare och offentlig arbetsgivare. Vi utmanar även fackliga representanter i vänsterdräkt som ställer sig på arbetsgivarsidan. Vi är likaså en kraft mot högern och mitten när dessa läger är politiska makthavare och offentliga arbetsgivare. SAC är helt enkelt en fackförening för alla arbetare.

I konflikten mellan arbete och kapital organiserar SAC arbetet. Vår fackförening kan inte placeras på en parlamentarisk höger-vänster-skala. SAC står i botten av en klass-skala, en vertikal skala om man så vill. Vi organiserar oss här nere, i klassamhällets bas, mot de styrande där uppe.

Det politiska etablissemanget, från höger till vänster, brukar vara rörande överens om att den arbetande befolkningen ska vara omyndigförklarad under den ena eller andra klassen. Arbetare ska underkasta sig kapitalägare och företagsledare eller offentliga byråkrater och deras underställda chefer. Ledare för det svenska (S)-partiet brukar beskriva fackföreningsrörelsen som en ”vänsterkraft mot högern”. Det speglar en syn på facket som ett stödorgan för ledarnas egna maktsträvanden.

Syndikalister håller fast vid behovet av att bygga självständiga klassorganisationer. Sådana organisationer utmanar både arbetsgivare och politiker och förbättrar livsvillkoren för alla arbetare.

28. Har vänstern patent på ekonomisk demokrati?

SAC:s långsiktiga vision är ekonomisk demokrati. I dagens Sverige förknippas visionen ofta med den politiska vänstern, men ekonomisk demokrati är inget som vänstern har patent på.

Stora delar av vänstern har traditionellt varit motståndare till ekonomisk demokrati, nämligen socialdemokratiska och kommunistiska partier av auktoritär typ. Ledare för sådana partier har vänt sig emot arbetarstyrda företag. De har istället förespråkade att ekonomin ska styras av byråkrater (under ”statssocialism”) eller av kapitalister (under välfärdskapitalism) eller av fackbyråkrater (enligt

auktoritära varianter av löntagarfonder). Bland partiernas gräsrotter har det givetvis funnits opposition mot ledarnas linjer.

Periodvis i arbetarrörelsens historia har ekonomisk demokrati tilltalat väldigt breda folklager. I exempelvis USA har visionen förespråkats av allt från uttalade socialister till liberaler och konservativa, från brinnande ateister till djupt troende arbetare. Under 1800-talet restes paroller mot löneslaveriet av såväl liberaler i New York Times som konservativa i Republikanska partiet.

I dagens Spanien, för att ta ännu ett exempel, är det många katoliker som håller visionen om ekonomisk demokrati levande genom facklig organisering och det besläktade fenomenet producentkooperativ. Det sker med hänvisning till kristen tro. Det finns dock ingen anledning att låsa in ekonomisk demokrati i ett religiöst eller vänsterpolitiskt läger. Vi syndikalister vill göra visionen folklig igen.

Ekonomisk demokrati är ett projekt som har potential att inspirera och mobilisera breda massor på nytt. Den enkla orsaken är att projektet ligger i hela arbetarklassens intresse.

Ekonomisk demokrati är ett projekt som har potential att inspirera och mobilisera breda massor på nytt. Den enkla orsaken är att projektet ligger i hela arbetarklassens intresse.

Ekonomisk demokrati innebär inget mindre än att anställda tar makten av arbetsgivarna. De som försvarar *diktatur* på arbetsplatserna brukar stämpla ekonomisk demokrati som "extremism" eller en "ytterlighetsposition". Men om man anser att demokrati är fullt rimligt, så blir slutsatsen tvärtom att diktaturvurmarna står för extremismen.

När vi syndikalister visar att vi tar demokrati på allvar, så är det inte alltid uppskattat av arbetsgivare och pampar i andra fackföreningar. En standardmetod för att motarbeta syndikalister som organiserar på jobbet är att påstå att SAC inte ens är en fackförening utan en "vänsterpolitisk" eller "vänsterextrem" organisation. Det är en begriplig taktik från dem. Det finns goda möjligheter att locka anställda till en fri kämpande fackförening, men det blir svårt att värva många medlemmar om SAC misstas för att vara en politisk grupp endast för dem som räknar sig till vänstern.

29. Hur skadar partier fackföreningsrörelsen?

Politiska partier skadar den fackliga verksamheten när de försöker styra den. LO-förbunden har en lång tradition av att fungera som stödorgan och valmaskin åt (S)-partiet, ett statsbärande parti. Det är förödande att släppa in röstfiske och partikäbbel i fackföreningen. Det är lika förödande att en fackförening har lojalitetsband till ett parti, en stat och offentlig arbetsgivare.

Det är förödande att släppa in röstfiske och partikäbbel i fackföreningen. Det är lika förödande att en fackförening har lojalitetsband till ett parti, en stat och offentlig arbetsgivare.

När (S)-partiets ledare talar om att stödja "facket", så handlar det om att samarbeta med den byråkrati som motarbetar de fackliga gräsrotterna, snarare än att stödja gräsrotterna som bygger rörelsen.

När partier till vänster om (S) talar om att "radikalisera" LO-förbunden, så handlar det ofta om att personer med radikala åsikter ska ta sig in i klubbstyrelser, snarare än att bygga en rörelse från golvet. Det är inte bara meningslöst utan kan vara skadligt. Om personalen väljer förmenta "förnyare" och "oppositionella" till fackliga representanter, vilka sedan utnyttjar facket för röstfiske och partipropaganda, så kan luften gå ur kollektivet.

30. Kan partigångare vara SAC-medlemmar?

Politiska organisationer gör bäst i att inte blanda sig i den facklig organiseringen. Alla arbetare som identifierar sig med vänstern eller socialdemokratien är givetvis välkomna till SAC, förutsatt att dessa kamrater skiljer mellan facklig och politisk organisering. I stadgarna för våra LS betonas detta:

"Då den syndikalistiska rörelsen som sådan principiellt avböjer att engagera sig i partipolitisk verksamhet, ställer sig LS som organisation utanför varje politiskt parti. LS kan inte ålägga någon medlem mot vederbörandes vilja att i någon som helst form ge sitt stöd åt politiskt parti eller partipolitisk verksamhet. Å andra sidan äger LS ej heller rätt att hindra eller förbjuda medlem att utanför den lokala samorganisationens ram stödja eller delta i partipolitisk verksamhet, såvida denna inte är av den art att den står i strid mot arbetarnas intressen eller på annat sätt är oförenlig med LS uppgifter."

Vår fackförening vill vara så inkluderande som möjligt. Men vi kan inte acceptera att en medlem använder LS eller arbetsplatserna som en arena för politik om medlemmen därigenom skadar vår fackförening eller förstör personalkollektivets sammanhållning gentemot arbetsgivarsidan. Det gäller givetvis all politik – från vänster till höger – som skadar den fackliga organiseringen. Ett exempel på högerflanken är att sverigedemokrater som trakasserar muslimer på jobbet inte kan vara medlemmar i vår fackförening.

31. När är utomparlamentarisk politik problematiskt?

Fackföreningen är en organisation av och för arbetare – i motsats till all politik som pådyvlas arbetare utifrån eller splittrar kollektivet inifrån. Det är kanske uppenbart att partipolitik är skadligt på arbetsplatserna. Men det är viktigt att förstå att även utomparlamentarisk politik är problematiskt, nämligen när politiken är *rigid*.

Den fackliga organiseringen växer fram underifrån, bland oss som jobbar inne på arbetsplatserna. Partier och även många utomparlamentariska politiska grupper närmar sig våra arbetsplatser uppifrån eller utifrån med fastslagna åsiktsprogram. Det primära blir att arbetare tycker, tänker och röstar "rätt". Arbetares självständiga bedömningar, behov och kompetens blir sekundärt. Sådan politik är arrogant och destruktiv. Politiken är kort sagt rigid.

När en fackförening pådyvlas en politisk linje blir effekten i värsta fall splittrade och uppgivna personalkollektiv. Det spelar ingen roll om politiken kommer från "arbetarpartier", borgerliga partier, utomparlamentariska vänstergrupper eller andra strömningar. En annan variant av rigid politik är när medlemmar inom en fackförening trumfar igenom sina hjärtefrågor, utan hänsyn till om det enar eller splittrar personalen. Även sådan politik är destruktiv.

Syndikalismen betonar att de fackliga kraven och metoderna ska utformas av de anställda själva såsom de uppfattar sina gemensamma intressen och bedömer taktiken. Fackligt aktiva syndikalister diskuterar dessa intressen med sina arbetskamrater. Det viktiga är processen fram till en gemensam linje, inte några på förhand spikade åsiktsprogram. Antingen enas man kring fackliga dagskrav eller så kommer man ingenvart.

Syndikalister *agiterar* givetvis. Det innebär att vi försöker påverka värderingar och föreställningar på arbetsplatsen. Vi argumenterar i syfte att driva de allmänna attityderna i den riktning vi anser vara önskvärd. Men alla måste vara beredda att jämka ihop olika uppfattningar. Alla måste respektera demokratiska majoritetsbeslut som tas av det berörda kollektivet.

Utgångsläget på arbetsplatserna kan vara en mängd olika behov, viljor och åsikter. När dessa sammanstrålar i gemensam handling så bedriver man facklig organisering – oberoende av politiska och religiösa skiljaktigheter. Det är självständig klasskamp. Se vidare häftets bilaga 1 (studiecirkeln) angående de steg som kan tas på jobbet för att utveckla en gemensam linje.

32. Hur förhåller sig syndikalismen till parlamentarisk politik?

SAC är en utomparlamentarisk organisation. Det innebär att SAC inte lägger sig i hur medlemmarna röstar i parlamentariska val. SAC:s utomparlamentariska hållning ska skiljas från en antiparlamentarisk strategi. Det senare innebär att man avråder folk från att delta i val. SAC varken förespråkar eller avråder från valdeltagande.

SAC är en utomparlamentarisk organisation, men inte likgiltig till parlamentarisk politik. Politiken påverkar alla arbetare, varför vi också bör påverka politiken genom facklig organisering.

De parlamentariska församlingarna kan beskrivas som ett stort förhandlingsbord, där politiken formas av den kapitalägande klassens utomparlamentariska maktmedel. Kapitalistklassen har en stark förhandlingsposition som är förankrad i ägandet, investeringarna och långivningen. Alla samhällen är beroende av deras investeringar. Därför kan kapitalisterna i hög grad diktera de ekonomiska, sociala och politiska villkoren för att starta och expandera produktion. De kan även besluta att lägga ned eller flytta produktion om vinstkraven inte tillgodoses.

Den klass som äger och kontrollerar samhällsekonomin har också ett dominerande inflytande över staten. Den klassiska liberalen och pedagogen John Dewey (1859–1952) uttryckte saken på så vis att ”politiken är den skugga som storföretagen kastar över samhället”. Alla regeringar är givetvis inte identiska men politikens ramar dikteras ytterst av kapitalägarna. Därför är den främsta vägen till folkligt inflytande på politiken att utmana kapitalet direkt där det bildas, det vill säga på arbetsplatserna. I företagen och den offentliga sektorn kan de anställda bygga en folklig motmakt.

33. Hur kan arbetarklassen påverka den politiska makten?

Ett starkt tryck från arbetsgolven kan vrida politiken till arbetarklassen fördel. Det har hänt många gånger genom historien. Fackföreningsrörelsen är en avgörande faktor bakom utvecklingen från tyranniska stater till liberala och parlamentariska rättsstater och sedermera välfärdsstater.

Syndikalisterna Anders Ek har i en pamflett från år 1939 beskrivit välfärdsreformer som kapitalägarnas ”försäkringspremier” mot socialism, som ett svar på upproriska arbetare (se vidare begreppet socialism i häftets del 4). Den krassa dynamiken är att hotet från arbetarklassen har medfört att de härskande klasserna har släppt ifrån sig en liten del av makten och rikedomarna för att inte förlora allt.

”De kostnader som kapitalismen betalar i form av skatter till staten på grund av reformerna, är helt enkelt ’försäkringspremier’ mot socialismen.”

Anders Ek (1891–1964), syndikalist och författare

De lagfästa rättigheter som vi åtnjuter på dagens arbetsmarknad är produkter av kollektiva strider som först vanns på arbetsplatserna och därefter satte avtryck i lagstiftningen. Hit hör exempelvis 40 timmars arbetsvecka, anställningsskydd, betald semester och reglerna om facklig förenings- och förhandlingsrätt. Den kollektiva styrkan på arbetsplatserna är likaså garanten för att våra rättigheter upprätthålls. När vår styrka undergrävs flyttar arbetsgivarna fram sina positioner och politiken vrids till arbetarklassens nackdel.

Kampen mellan arbete och kapital genomsyrar de statliga och överstatliga organen. Inom det politiska etablissemangen pågår konflikter som ibland öppnar nya möjligheter för facklig påverkan. Ett exempel är 1970-talets arbetsrättsliga reformer i Sverige. Den gången försökte (S)-partiet använda lagstiftningen som vapen mot fristående fackföreningar utanför LO, TCO och Saco, däribland mot SAC. Enligt ett av förslagen till ny medbestämmandelag skulle förhandlingsrätten vara markant begränsad för SAC. Den gången stod Folkpartiet och Centerpartiet emot, tack vare stora lobbyinsatser från SAC.

”Lagarna och staten kan (...) betraktas som en förening av de rika för att trycka de fattiga, och för att bevara den ojämlika fördelningen av tillgångar som annars skulle angripas av de fattiga”

Adam Smith (1723–1790), filosof och ekonom

Den fackliga organiseringens övergripande syfte är att förskjuta styrkeförhållandet mellan arbete och kapital till arbetets fördel. Det har en demokratiserande effekt på arbetsplatserna, på det politiska systemet och hela samhällsbygget.

Syndikalismen understryker dock att statsapparaten i grunden är kapitalägarnas stat, inte arbetarnas stat. Det är också politikernas och de höga byråkraternas stat, men inte folkets stat. Så länge som makten i samhället är koncentrerad till toppen av näringsliv, stat och överstatliga organ, så innebär det helt enkelt att de breda folklagrens makt är högst begränsad.

På våra arbetsplatser uppträder staten i grunden som arbetsgivarnas beskyddare. Staten upprätthåller kapitalägarnas kontroll över företagen – ytterst genom våldsmonopolet. Staten är givetvis också garanten för de offentliga chefernas makt över kommunal- och statsanställda. Det är kort sagt en klasstat som stiftar klasslagar. Domstolarna fungerar som klassdomstolar när de bevarar arbetsgivarnas överordnade ställning. Därför bör vi alla organisera oss fackligt för en fullständig demokratisering och ett jämlikt samhälle.

34. Varför behövs internationell organisering?

Arbetare i alla länder har gemensamma intressen mot kapitalägarna, deras statsapparater och överstatliga organ. Exploatering och underbudskonkurrens på arbetsmarknaden är ett globalt fenomen. Dåliga löner och arbetsvillkor i ett land undergräver villkoren i andra länder. Arbetare behöver därför samarbeta över nationsgränserna för att försvara och flytta fram positionerna. Det konkreta behovet av samarbete varierar kraftigt mellan olika branscher, men behovet intensifieras och omfattar allt fler branscher i takt med att ekonomin globaliseras.

Exploatering och underbudskonkurrens på arbetsmarknaden är ett globalt fenomen. Dåliga löner och arbetsvillkor i ett land undergräver villkoren i andra länder. Arbetare behöver därför samarbeta över nationsgränserna för att försvara och flytta fram positionerna.

På central nivå har många fackföreningar vänskapliga kontakter över nationsgränserna. Så även SAC. Men den internationella samordningen av kamp på arbetsplatserna är ofta ganska outvecklad. Här ska vi endast nämna tre olika spår som förtjänar att utforskas. Ett spår är organisering inom multinationella koncerner, alltså att bygga någon form av internationella koncernfack eller nätverk. Ett annat spår är branschvis organisering som omfattar företag i Norden, Europa och andra världsdelar.

Ett tredje spår är organisering längs produktionskedjorna. Det är branschöverskridande organisering från råvara till slutprodukt och försäljning. Vilket spår som är mest relevant varierar mellan olika delar av samhällsekonomin. Varje löntagargrupp måste själv undersöka och testa vad som är gångbart utifrån deras situation.

35. Vad menas med ekonomisk kamporganisation?

Syndikalismen har alltid beskrivit fackföreningsrörelsen som en *ekonomisk* rörelse och fackföreningen som en *ekonomisk* kamporganisation. Det är en ekonomisk organisation i den meningen att tyngdpunkten ligger i produktionen och att medlemmarna använder sin makt som producenter. Ett klassiskt dokument för syndikalismen är den så kallade Londondeklarationen, antagen år 1913 av fackföreningar från femton länder. I dokumentet kommenteras de ekonomiska kamporganisationerna på följande sätt:

"Kongressen slår fast, att dessa kamporganisationer blott kan lyckas i sina strävanden när de upphör att vara splittrade genom politiska och religiösa åskådningar och förklarar, att striden är en ekonomisk strid, därmed avseende, att de inte kan nå sitt mål genom att överlämna sin sak till regeringen eller dess medlemmar utan blott genom arbetarnas eget tillämpande av direkt aktion i förlitande på de ekonomiska organisationernas egen styrka."

I egenskap av ekonomisk organisation står SAC i skarp kontrast till de politiska verksamheter som drivs av stater och partier och även av många utomparlamentariska organisationer (anarkistföreningar, marxistföreningar, autonoma vänsterföreningar etc.). Den ekonomiska organisationens tyngdpunkt ligger som sagt i produktionen. SAC välkomnar alla anställda som medlemmar även om alla inte tycker och tänker likadant. SAC bygger en facklig gemenskap, inte en politisk klubb eller kyrka.

SAC skiljer sig från partier genom att målet inte är att gripa den politiska makten i statsapparaten. Den långsiktiga visionen är att alla arbetare ska ta den ekonomiska makten på arbetsplatserna.

36. Är SAC en "opolitisk" organisation?

Det finns två etiketter som skapar allvarliga missförstånd när de klistras på syndikalistiska fackföreningar, en gammal etikett och en nyare. Den gamla etiketten är ordet "opolitisk". Den nyare är ordet "politisk". För att få någon rätsida på saken krävs det extra tydlighet när SAC presenteras.

SAC är en oberoende fackförening. I äldre syndikalistiska texter beskrivs fackföreningen ibland som en "opolitisk" eller "apolitisk" organisation. Då avses att fackföreningen är självständig i förhållande till stat och partier och andra politiska organisationer. Poängen är också att kravet för medlemskap inte är att man röstar på ett visst politiskt läger eller sväljer ett åsiktspaket. Kort sagt: det är en ekonomisk kamporganisation.

Själva etiketten "opolitisk" får dock sägas vara förlegad. Etiketten uppfattas lätt som att syndikalistiska fackföreningar inte är engagerade för samhällsförändring. Då är det bättre att beskriva SAC som en oberoende fackförening.

SAC är en samhällstillvänd och visionär fackförening. Syftet är att bygga en folklig motmakt i förhållande till både näringslivet och staten. Men det finns en avgörande skillnad mellan SAC och de flesta politiska organisationer. SAC är en samhällstillvänd fackförening, men inte en plattform för vilka hjärtefrågor som helst. De frågor vi driver väljs med omsorg. Frågorna ska gynna organiseringen på arbetsplatserna (eller åtminstone inte motverka organiseringen).

Syndikalister driver både fackliga kärnfrågor (löner och arbetsvillkor) och andra samhällsfrågor. Några klassiska samhällsfrågor som syndikalister har drivit är rätten till preventivmedel, antimilitarism och kamp mot så kallade AK-arbeten (en statlig arbetsmarknadsåtgärd). Nutida exempel är försvar av a-kassorna, generell välfärd och strejkrätten.

I SAC är det lokala självbestämmandet utgångspunkten för både fackliga kärnfrågor och andra samhällsfrågor. Hur väljer man ut samhällsfrågor som gynnar arbetsplatsorganiseringen? En ledstjärna är att bygga underifrån, att medlemsbasen väljer frågorna och att både krav och metoder förankras på arbetsplatserna. Om det visar sig vara gångbart att organisera personalkollektivet kring en viss samhällsfråga på några arbetsplatser, så kan frågan lyftas på syndikats- och LS-nivå och testas på fler

arbetsplatser. Därefter kan det vara lämpligt att driva samhällsfrågan i hela branscher och distrikt och rentav av SAC som helhet.

I SAC är det lokala självbestämmandet utgångspunkten för både fackliga kärnfrågor och andra samhällsfrågor.

Organiseringen inne på arbetsplatserna kan kompletteras med demonstrationer på gatorna och andra stödaktioner. Om klasskampen utgår från andra arenor än arbetsplatserna (grannskap, stadskärnor, bycentrum etc.), så är det viktigt att även denna kamp byggs lokalt och gynnar arbetsplatsorganiseringen eller åtminstone inte motverkar densamma.

Om valet av samhällsfrågor skulle börja i den andra änden, på SAC:s centrala nivå, är risken att det blir en politik uppifrån som splittrar medlemskåren. Det vore att öppna dörren för just det slags politisering av fackföreningsrörelsen som syndikalismen vänder sig emot. Det vore att imitera (S)-partiets styrning av LO-förbunden.

De fackliga företrädarnas uppdrag är att stötta den linje som utformas av medlemsbasen, inte att gissa vilken linje medlemskåren vill se. Vi syndikalister är stolta över det lokala självbestämmandet i vår fackförening. Det är en plattform för jordnära klasskamp.

37. Är SAC en ”politisk” organisation?

Nuförtiden kallas syndikalistiska fackföreningar sällan ”opolitiska” organisationer. Det förekommer istället att de etiketteras som ”politiska” organisationer. Det skapar likaså missförstånd.

SAC är en fackförening som är politiskt obunden. Syftet är att ena arbetare som klass, inte att ena den politiska vänstern (eller högern eller mitten). SAC:s lokala enheter driver arbetares gemensamma intressen med utgångspunkt från arbetsplatserna. Representanter för LO-förbunden brukar driva (S)-partiets politiska linje oavsett om linjen har stöd hos löntagarna eller inte. Även TCO-topparna är följsamma mot partilinjén. SAC driver inga linjer som saknar förankring hos medlemsbasen på arbetsplatserna.

Ett vanligt sätt att skapa missförstånd kring klassorganisationens syfte är att beskriva SAC som en ”politisk” organisation. Arbetare kan stödja olika partier och politiska grupper som inte går att förena. SAC:s syfte är att förena arbetare oberoende av sådana grupper. Det är också precis vad syndikalister lyckas med när vi bygger starka personalkollektiv.

Arbetare kan stödja olika partier och politiska grupper som inte går att förena. SAC:s syfte är att förena arbetare oberoende av sådana grupper. Det är också precis vad syndikalister lyckas med när vi bygger starka personalkollektiv.

SAC:s fackliga kamp innefattar väl valda samhällsfrågor. SAC har en långsiktig vision om demokrati på arbetsplatserna och ett jämlikt samhälle. Det finns dock ingen anledning att beteckna detta som SAC:s ”politik” när man kan tala om just facklig kamp, samhällsfrågor och en långsiktig vision. Det handlar om att driva arbetares gemensamma intressen fullt ut, att driva den fackliga kampen till sin spets. Detta är, kort sagt, syndikalism.

Det är förvisso sant att ingen äger ordet ”politik”. Man kan välja att definiera ordet på så vis att ”allt är politik”. Då kan SAC och alla andra organisationer sägas vara ”politiska” organisationer. Men då riskerar man också att fördunkla klassorganisationens idé. Om SAC presenteras som en ”politisk”

organisation, så misstas vår fackförening lätt för att vara ett parti eller en politisk fraktion bland andra fraktioner. Fackföreningen beskrivs lämpligen som politiskt obunden.

Feminismen har populariserat uttrycket ”det personliga är politiskt”. Uttrycket sätter fingret på en viktig observation: att den privata sfären och det oavlönade reproduktiva arbetet är en samhällsfråga. Det är en arena av kamp mot sociala hierarkier. Som feministisk fackförening instämmer SAC i observationen och välkomnar sådan kamp för jämlikhet, inte minst vad gäller det reproduktiva arbetet.

Ett synonymt sätt att tala om saken är förslagsvis att det personliga är en samhällsfråga eller allmän angelägenhet. Det finns hursomhelst ett samband mellan det reproduktiva arbetet och arbetsmarknaden (mellan reproduktion och produktion). Ökad jämlikhet i det reproduktiva arbetet främjar också kvinnors villkor som löntagare. Det underlättar dessutom kvinnors deltagande i facklig organisering. SAC bedriver feministisk kamp genom facklig organisering.

Medan begreppet facklig kamp är ganska entydigt, så kan ordet ”politik” tolkas på en mängd olika och motstridiga sätt. Om SAC:s fackliga kamp presenteras som ”politik”, så behöver ordet en tydlig definition; annars kan syndikalismens idé och syfte missförstås. Det enkla alternativet är att, kort och gott, tala om *facklig kamp*. Ett ord för arbetarkamp i bredare mening är helt enkelt *klasskamp*. Syndikalister bedriver organisering underifrån snarare än politik uppifrån.

38. Är SAC en anarkistklubb eller en marxistklubb?

Ett återkommande missförstånd är att syndikalismen uppfanns av någon profet eller av en klick socialistiska predikanter (anarkister, marxister eller någon annan skola). I själva verket har syndikalismen växt fram ur arbetarklassen i en mängd olika länder.

Det har gjorts flera försök att spåra syndikalismens "urfader" till någon av 1800-talets förgrundsgestalter. Några vanliga kandidater är anarkisterna Michail Bakunin och Fernand Pelloutier och ibland även Karl Marx. Sökandet efter en "urfader" vilar på fördomen att arbetarklassen inte kan tänka själv och inte skapa något självständigt.

Sökandet efter en "urfader" vilar på fördomen att arbetarklassen inte kan tänka själv och inte skapa något självständigt.

De förmenta urfäderna var i själva verket skickliga *samplare* (för att låna ett nutida engelskt ord). De rörde sig bland arbetare och satte deras organisationsformer och idéer på pränt. Dessa *samplare* tillförde också nya analyser och förslag, men syndikalismen har aldrig varit lojal med någon enskild författare eller agitator. Vi väljer och vrakar. Vi dyrkar inga auktoriteter.

Frankrike har ofta pekats ut som syndikalismens "urhem". Då fokuserar man på den franska fackföreningen CGT som bildades 1895. Ibland har också den smått bisarra franska filosofen Georges Sorel påstått vara syndikalismens "fader". En fullfjädrad syndikalistisk rörelse fanns hursomhelst redan på 1870-talet i Spanien. Föregångare fanns på 1830-talet i England och i USA på 1840-talet. När franska CGT bildades hämtades inspiration från brittisk syndikalism och vice versa.

Syndikalismen har helt enkelt växt fram ur arbetarklassen internationellt eftersom vår klass är internationell. Influenserna över nationsgränserna är betydande, men "urhemmet" eller "urfadern" står inte att finna.

Ytterligare ett problem med att utnämna "urfader" är att man ignorerar arbetarrörelsens kvinnliga pionjärer. Redan innan Bakunin och Marx hamnade i rampljuset agiterade arbetarkvinnor mot löneslaveriet och förespråkade ekonomisk demokrati. Ett exempel är kvinnor i USA:s textilindustri på

1840-talet. Dessa blev kända som *The Mill Girls of Lowell*. De såg ekonomisk demokrati som en fortsättning på den amerikanska revolutionen och idéerna om en republik av fria och jämlika människor.

”När du säljer din produkt bevarar du din person, men när du säljer din arbetskraft säljer du dig själv. Du förlorar de rättigheter som fria människor har och blir en undersåte till enorma verksamheter ägda av den monetära aristokratin, som hotar den som ifrågasätter deras rätt att förslava och förtrycka med förintelse.

De som arbetar i fabrikerna borde äga dem, inte påtvingas en status som en maskin som brukas av privata despoter vilka sprider monarkistiska principer på demokratisk mark då de motarbetar frihet och rättigheter, civilisation, hälsa, moral och intellektualitet i denna nya kommersiella feodalism.”

Löneslaveriet enligt *The Mill Girls of Lowell*, Massachusetts. Pionjärer i USA:s fackföreningsrörelse på 1840-talet.

Syndikalismen har alltid varit en vetgirig folkrörelse. Det är en proletär och intellektuell rörelse. Vi hämtar influenser från exempelvis klassisk liberalism, gillesocialism, anarkism, marxism, nutida forskning och nya sociala rörelser. Vi låter inga politiska skygglappar begränsa vår kunskapsproduktion. Syndikalismen är alltså en bred folkrörelse, inte en exklusiv klubb för marxistiska eller anarkistiska lärjungar.

39. Sammanfattningsvis, vad skiljer SAC från politiska organisationer?

De avgörande skillnaderna mellan SAC och de flesta politiska organisationer lyder som följer. SAC är en intresseorganisation för säljare av arbetskraft. Alla löntagare utom cheferna är välkomna. Kravet för medlemskap är inte att man sväljer ett paket med politiska åsikter. Medlemmar förväntas inte heller rösta på ett visst läger i parlamentariska val. Vi organiserar oss på basis av vår ställning i produktionen. SAC välkomnar även de delar av arbetarklassen som inte är sysselsatta i lönearbete.

När den fackliga kampen drivs till sin spets öppnas dörren till demokrati på arbetsplatserna och jämlika samhällen. Det är syndikalismens långsiktiga vision. Visionens förverkligande kräver en omfattande klassolidaritet över nationsgränserna.

Varje medlem i SAC måste inte vara övertygad anhängare av syndikalismens vision, men ska ha tagit del av SAC:s principförklaring och respektera att det är organisationens vision. Kravet för medlemskap är att du följer fackföreningens demokratiska beslut, agerar solidariskt på jobbet och respekterar fackföreningens oberoende från alla religiösa och politiska organisationer.

Fackföreningen är överlägsen som klasskamporganisation, men det är inte en universallösning på alla sociala problem. Det finns givetvis en mängd frågor som fackföreningen inte bör eller inte ens kan driva. Medlemmar i SAC är fria att driva dessa frågor genom andra grenar av arbetarrörelsen eller genom andra sociala rörelser (hyresgästföreningar, brukarföreningar, byalag etc.).

DEL 3. VÄRVA OCH AKTIVERA MEDLEMMAR

40. Vad är agitation?

En fackförening på arbetsplatsen byggs inte av sig själv. Den byggs av medlemmar som agiterar. Vi agiterar för att värva medlemmar, stärka personalens sammanhållning och sätta kollektivet i rörelse. Att agitera innebär att vi försöker påverka värderingar och föreställningar på arbetsplatsen. Vi argumenterar i syfte att driva de allmänna attityderna i den riktning vi anser vara önskvärd.

Att agitera innebär inte att du ska ställa dig på fikabordet och hålla ett brandtal. Agitation handlar framförallt om att snacka med arbetskamraterna om aktuella frågor på arbetsplatsen som berör er. Halva samtalet är som bekant att lyssna. Se häftets bilaga 1 (studiecirkeln) angående att dra igång framtidsytande samtal snarare än att bara klaga och ropa efter att fackliga representanter ska lösa problemen.

Fråga gärna kollegorna om de är med i någon fackförening och nämn ditt SAC-medlemskap. Om de visar intresse, ge dina bästa argument för att bilda en syndikalistisk sektion. Samla dem som vill bygga en sektion till en träff på jobbet eller fritiden. Ta hjälp av kamraterna i din LS.

En syndikalist är först och främst en god arbetskamrat. Om du visar engagemang för gemensamma intressen kan du värva kollegor och bygga en stark sektion tillsammans med dem. Det tål att upprepas: första steget i organiseringen måste inte vara att starta en sektion. Kollegor kan givetvis driva sakfrågor tillsammans i andra former.

Så snart ett bra läge uppstår är det dock rekommenderat att starta en sektion. Sedan gäller det att bygga sektionen och samtidigt stärka sammanhållningen mellan anställda oavsett facklig tillhörighet. Ett råd är att alltid vara öppen för samarbete med andra fackföreningar men tydlig med villkoren: att den fackliga verksamheten styrs av personalen på golvet.

De fackliga sakfrågorna är alltid viktigare än att framhäva sektionen. Men sektionen kan profileras och locka fler medlemmar när sektionen driver sakfrågorna. En lyhörd sektion jämkar ihop olika viljor i personalkollektivet till en gemensam linje. Det blir ett populärt budskap som kan mobilisera de anställda till gemensam handling.

41. Varför värva och aktivera?

En fackförening med en växande medlemskår har en framtid. En krympande fackförening har det i förlängningen inte. Medlemmarnas ideella engagemang och kunskaper är fackföreningens viktigaste resurs. Värvningen behöver därför gå hand i hand med att utbilda och aktivera fler medlemmar. En välfungerande sektion har introduktionsmöten för nya medlemmar och erbjuder påbyggnadskurser.

Sektionen tjänar också på att bedriva vad syndikalister kallar *den andra värvningen* eller *intern värvning*. Det handlar om att fortlöpande tipsa medlemmar om kurser, konferenser och förtroendepuppdrag. En feministisk fackförening prioriterar gruppen kvinnor i den interna värvningen för att uppnå könsbalans. I häftets del 1 berördes även vikten av kvinnliga ledare för att inspirera fler kvinnor att engagera sig (se fråga 18).

Ansvar för den interna värvningen kan ligga på en valberedning eller andra förtroendevalda. Erfarenheten visar att personliga kontakter och tips är viktigare än reklamutskick och annonser i medlemstidningen. Utbildning och intern värvning uppmuntrar fler medlemmar att dra nytta av medlemskapet och stanna kvar i fackföreningen. En viss genomströmning får man dock räkna med. Utåtriktad värvning behövs för att inflödet av medlemmar ska vara större än utflödet.

42. Varför värva ”passiva” medlemmar?

I sektionen är alla medlemmar värdefulla, från de mest drivande till de minst aktiva. Så kallade passiva medlemmar har valt att vara aktiva i annat än fackliga frågor. Passiva medlemmar är en tillgång, inte en belastning. Aktiva medlemmar kan uppleva de passiva medlemmarna som en belastning om sektionen har hemfallit åt klientverksamhet. Men då är det sektionen som har ett skevt fokus. Sektioner ska prioritera organisering och kollektiv handling framför individuell service. Se häftets del 1 angående fällan klientverksamhet (fråga 14).

I sektionen kan andelen aktiva medlemmar förväntas gå i vågor. En konstant hög andel är mindre troligt. Passiva medlemmar är potentiellt aktiva. Hursomhelst bidrar kamraterna till verksamheten genom medlemsavgiften.

Pengar är sektionens viktigaste resurs näst efter medlemmarnas ideella arbete och kunskaper. Även ideellt arbete kostar pengar: lokalhyror, resekostnader, arbetsplatstidningar, ersättning till kursdeltagare för förlorad arbetsinkomst etc. Sektionen kan även dra nytta av att arvoda organisatörer för avgränsade projekt. Om en sektion är ointresserad av att stärka de ekonomiska resurserna, så är ambitionsnivån förmodligen onödigt låg.

Ju fler medlemmar sektionen har (både aktiva och passiva) desto bättre. En stor medlemskår gör det lättare att kommunicera med hela personalkollektivet genom sektionens utåtriktade informationsmaterial och interna medlemsutskick. Ju bättre kommunikation desto bättre chanser att utbilda och mobilisera personalkollektivet.

43. Vilken värvning är framgångsrik?

Den bästa värvningen är den fackliga praktiken och det personliga samtalet på jobbet. Konkreta exempel på att syndikalister förändrar arbetsplatserna gör att vår ambition att förändra samhället tas på allvar. Erfarenheten visar dock att fackliga framgångar inte räcker för att en fackförening ska växa. Fackföreningen kan tvärtom krympa samtidigt som den vinner strider och förhandlingar. Därför behöver SAC-medlemskapet ”säljas in”. Det sker på bästa sätt när syndikalister kliver ut ur komfortzonen och talar för sin fackförening bland arbetskamraterna.

Den bästa värvningen är den fackliga praktiken och det personliga samtalet på jobbet.

Det skrivna materialet är viktigt i värvningen. Likaså öppna möten för intresserade arbetskamrater. Språket och jargongen har stor betydelse. Se till att använda ett vardagligt och inkluderande språk i allt skriftligt material! Låt föråldrade och belastade begrepp ligga kvar i syndikalismens museum, men lyft fram själva idéerna på ett uppdaterat språk. Undvik alla specialuttryck om det inte finns tid och utrymme att förklara dem.

Erfarenheter från fackföreningar i Sverige och många andra länder visar att det personliga samtalet är helt avgörande för framgångsrik värvning. Agitation mellan fyra ögon är nyckeln. Ta hjälp av kamrater i LS för att formulera svar på de vanligaste frågorna från dina arbetskamrater.

44. Vilka osanningar är vanliga?

Du får räkna med att representanter för arbetsgivaren och andra fackföreningar sprider felaktiga bilder av SAC. Du får förmodligen höra att syndikalistiska sektioner inte har någon förhandlingsrätt. Detta ordkrig är en del av organiseringen. Ta det med ro! Simpla osanningar visar att avsändaren saknar argument. Det är bara att upprepa: *se paragraf 10 i medbestämmandelagen (MBL)*.

Om det finns ett fackförbund som har anslutit en majoritet av personalen, kan det hända att pampar i facket hävdar att de själva står för ”enighet” medan SAC ”splittrar”. Det syndikalistiska svaret är att i ord och handling verka för en tvärfacklig gemenskap som omfattar fler och fler anställda.

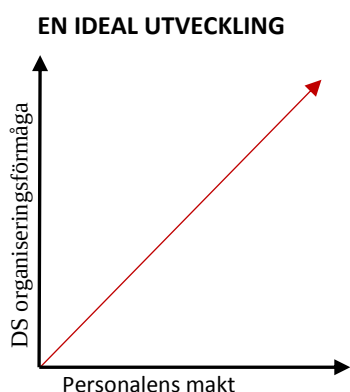
Du får troligtvis höra att SAC inte ens är en fackförening utan en ”vänsterpolitisk” organisation. Det är bara att upprepa: *vi är en fackförening för alla anställda, inte en politisk grupp bara för vänsterpersoner. Vi utestänger cheferna från medlemskap, även de chefer som är vänster.*

Du får kanske höra att syndikalister är ”extremister”. Det brukar låta så när man tar demokrati på allvar. Syndikalister vill ha folkstyre på riktigt. Vi tar demokrati på extremt stort allvar – i fackföreningen, på jobbet, i samhället – det är helt sant. Men syndikalism är egentligen bara sunt förnuft, för vad är mer naturligt än att de som berörs av beslut också ska ha rätt att påverka besluten? Ingen vettig person är emot demokrati.

Ha tålamod! Att starta och utveckla en sektion är mödan värd. Faktum är att vilket skitjobb som helst plötsligt kan bli roligt eller åtminstone uthärdligt när man sätter igång. När du och dina arbetskamrater organiserar er tillsammans kan ni stå upp för er värdighet, förbättra livsvillkoren och i förlängningen förändra samhället i stort. Ert projekt är vårt gemensamma projekt.

45. Vad är en realistisk utveckling på arbetsplatsen?

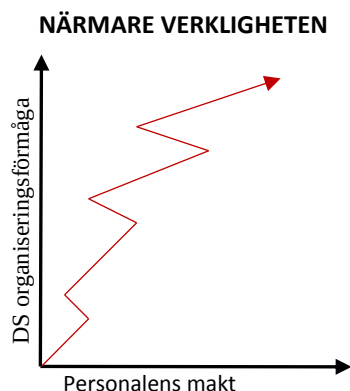
Organiseringens syfte är att stärka personalens sammanhållning och inflytande. Den ideala utvecklingen är att personalens makt över arbetsplatsen ökar konstant. Men det är knappast realistiskt eftersom arbetsgivar sidan förr eller senare försöker splittra de anställda och återta förlorad makt.



I sektionen får ni räkna med framsteg och bakslag om vartannat. En vunnen position kan alltid gå förlorad. Men era kunskaper och förmågan att organisera kan faktiskt avancera nästan obegränsat.

Om ni utvärderar sektionens satsningar och experiment, så kommer även misslyckandena att utveckla er förmåga att organisera. Det lägger grunden för större framsteg. Motgångar kan vändas till framgångar när erfarenhetsbanken växer.

För syndikalister som ofta byter arbetsplats kan det framstå som en bortkastad investering att starta en sektion. Men varje ny erfarenhet av att bygga sektioner gör det lättare att plantera sektioner på fler arbetsplatser. De som startar en sektion överlämnar en värdefull fackförening till andra kamrater att driva vidare.



Om en sektion blir isolerad från den organisering som bedrivs på andra arbetsplatser så riskerar sektionen att stagnera. Vi bygger syndikat och möts i LS och distrikt för att ge varandra inspiration och draghjälp. Alla sektioner vinner på att dokumentera och utbyta erfarenheter. När det blir allmänt känt att positionerna flyttas fram på en enskild arbetsplats, så ökar chanserna till framgångsrik organisering även på andra arbetsplatser.

Om en sektion väljer att inte använda mediastrategier i en pågående strid, så är det ändå av stort värde för hela SAC om sektionen i efterhand offentliggör sin fackliga seger.

DEL 4. EKONOMISK DEMOKRATI OCH FEDERALISM

46. Verkar syndikalismen för socialism?

SAC är en klassorganisation som vill driva arbetares gemensamma intressen fullt ut. Vi vill ta makten över vårt arbete och över de rikedomar vi producerar. Varför nöja oss med smulor och en ställning som omyndigförklarad arbetskraft? Syndikalismens långsiktiga vision är demokrati på arbetsplatserna, ekonomisk demokrati. Visionen berördes redan i häftets del 1 (se fråga 22).

Ekonomisk demokrati är den klassiska kärnan i socialismen. Alla konsekventa demokrater förkastar diktatur på arbetsplatserna och tar således ställning för socialism. Själva ordet socialism har dock blivit nästan obrukbart. Det har klistrats på extremt auktoritära samhällen. Skräckexemplet är Sovjetunionen där staten utövade både politisk och ekonomisk diktatur. Sovjetunionen kallade sig både "demokratiskt" och "socialistiskt", men det var raka motsatsen till demokrati och socialism.

I Sovjetunionen intog en politisk och byråkratisk klass de privata kapitalisternas ställe. De statliga företagen var inte folkets eller arbetarnas företag annat än på papperet. Auktoritära principer som kännetecknar kapitalistiska företag tillämpades på samhället som helhet. Därför har syndikalister ibland betecknat Sovjetunionen som statskapitalism.

Sovjetunionen kan också beskrivas som en variant av Henry Fords fabrik i ovanligt stor skala. Det ryska bolsjevikpartiets ledare Lenin och Trotskij var varma anhängare av den auktoritära fabriksmodell som förespråkades av Frederick Taylor och praktiserades av Ford. I Sovjetunionen utvecklades också en statlig övervakning och terror av rang. I Östeuropa byttes ett feodalt och delvis kapitalistiskt klassamhälle ut mot ett nytt klassamhälle.

Om ekonomisk demokrati skulle införas, inställer sig frågan hur de producerade rikedomarna ska fördelas. Ska fördelningen ske efter behov? Borde man belönas för extra ansträngningar och upppoffringar? Ska alla ha en basinkomst? SAC har ingen anledning att låsa sig vid någon enskild princip. Det viktiga är att fördelningen fastställs i demokratiska former. Då kan principer röstas fram som en majoritet av befolkningen uppfattar som rättvisa.

Om ekonomisk demokrati införs, får det en enorm betydelse för klimatet och ekosystemen. I SAC:s principförklaring som antogs år 2009 framhålls följande: "Där kapitalismen tillåts härja fritt följer våld och förstörelse i dess spår, liksom en hänsynslös exploatering av naturresurser som hotar människors miljö och livsvillkor världen över." Ekonomisk demokrati är en räddningsaktion för ekosystemen.

47. Vad är frihetlig socialism?

Den sovjetiska "statssocialismen" är förpassad till historien. Men inte heller den västerländska "statssocialismen" är förenlig med demokrati på arbetsplatserna. I de parlamentariska välfärdsstaterna bestämmer höga byråkrater och deras underställda chefer över arbetarna i den offentliga varu- och tjänsteproduktionen.

Socialism utesluter alla byråkratiska klasser som berikar sig på vårt arbete, som vi inte har valt och inte heller kan styra eller avsätta. Därför talar syndikalister om *frihetlig* socialism i motsats till auktoritär "socialism". Man kan också ringa in visionens kärna med begreppen ekonomisk demokrati eller *arbetarnas självförvaltning*.

Ekonomisk demokrati är en nödvändig förutsättning för ett klasslöst samhälle, men inte en tillräcklig förutsättning för ett jämlikt samhälle. Ett jämlikt samhälle innebär att även de sociala hierarkier som

baseras på kön, etnicitet, religion, sexuell läggning och funktionsvariation avskaffas. Det skulle medföra jämlikhet i allt arbete – även det reproduktiva arbetet i familjer och hushåll.

Ekonomisk demokrati är en nödvändig förutsättning för ett klasslöst samhälle, men inte en tillräcklig förutsättning för ett jämlikt samhälle. Ett jämlikt samhälle innebär att även de sociala hierarkier som baseras på kön, etnicitet, religion, sexuell läggning och funktionsvariation avskaffas. Det skulle medföra jämlikhet i allt arbete – även det reproduktiva arbetet i familjer och hushåll.

Termen frihetlig socialism har tyvärr en vag innebörd för en bredare allmänhet. Termen kan också väcka missförstånden som är knutna till ordet socialism utan adjektiv. Å andra sidan kan även ekonomisk demokrati framstå som vagt. Oavsett ordval behöver syndikalismens långsiktiga vision konkretiseras (se vidare fråga 50–55 nedan). Men det är sällan angeläget i det vardagliga fackliga arbetet.

48. Varför kan inte stat och partier införa ekonomisk demokrati?

Ekonomisk demokrati är ett projekt som ligger i hela arbetarklassens intresse. Såväl arbetarna i snäv mening som tjänstemännen har allt att vinna på en demokratisk omvandling. På så vis är socialism en klassfråga. Det är en vision som realiseras genom klasskamp. I produktionen av varor och tjänster kan vi utveckla förmågan och makten att överta förvaltningen av våra arbetsplatser. Inga "arbetarregeringar" eller politiska organisationer utanför parlamenten kan göra det åt oss. Vi kan göra det genom våra ekonomiska kamporganisationer, alltså genom våra fackföreningar.

Om statsapparaten förvaltas av vänsterpolitiker, så måste kampen för ekonomisk demokrati förmodligen drivas i konflikt med en sådan vänster. Alla stater har en stark tendens att bekämpa arbetares strävanden efter inflytande. Det är många "arbetarregeringar" världen över som har slagit tillbaka arbetares krav på ekonomisk demokrati. Metoderna sträcker sig från lagstiftning och repression till fängslanden och rena massakrer.

Det är föga förvånande att politiken gynnar den klass som äger företagen. Det borde inte heller komma som en överraskning att röda politiker och höga byråkrater värnar sitt eget maktinnehav – mot de arbetare som kräver mer inflytande i den offentliga sektorn.

När det finns ett starkt tryck från arbetsgolven kan både kapitalägarna och staten backa för kraven på ekonomisk demokrati. I sällsynta fall tar politiker rentav initiativ för att underlätta en sådan demokratisering. Men inte heller i ett sådant läge kan ledarna i staten förverkliga ekonomisk demokrati. Den "statssocialistiska" föreställningen om att politiken kan frälsa oss genom order uppifrån är vidskeppelse. Det är att tillskriva staten en skapande förmåga som den inte har. Det är att mystifiera staten.

49. Varför kan endast arbetarklassen införa ekonomisk demokrati?

Det är bara vi som gör jobbet som kan överta produktionen och skapa de demokratiska organ som behövs där. Antingen erövrar vi våra arbetsplatser eller så gör vi det inte. Vår längtan efter frihet och jämlikhet, vår växande kompetens och kollektiva styrka faller avgörandet. *Första internationalen* uttryckte denna insikt i en berömd formulering: "arbetarklassens frigörelse kan endast vara arbetarklassens eget verk".

Första internationalen framhöll att "arbetarklassens ekonomiska frigörelse är det stora mål under vilket varje politisk rörelse måste vara underordnad som medel". Är politiska organisationer till nytta som medel? Behöver arbetarklassen partier eller andra politiska organisationer utöver de ekonomiska

kamporganisationerna? Syndikalister har många olika uppfattningar. Den enskilda SAC-medlemmen är fri att engagera sig i politiska grupper som bedriver studier, opinionsbildning, parlamentarisk politik etc. Förutsättningen är som sagt att medlemmen inte motverkar arbetsplatsorganiseringen.

Vägen till ekonomisk demokrati är i grunden en ekonomisk kamp. Vi flyttar fram våra positioner när vi utvecklar de maktmedel vi har i egenskap av producenter. Längre tillbaka i historien har syndikalister försökt lyfta fram ett primärt maktmedel för att överskrida klassamhället, en hävstång framför andra. En sådan hävstång var idén om en definitiv generalstrejk som övergår i arbetarförvaltning. Det har ibland beskrivits som en generallockout av kapitalistklassen.

SAC övergav tidigt idén om generalstrejk som det primära maktmedlet. Det kommer till uttryck i 1922 års principförklaring. SAC utvecklade en annan idé. Tanken var att använda en viss facklig metod, den så kallade *registermetoden*, och utveckla denna till en strategi för ett stegvist övertagande av samhällsekonomin. Idén har beskrivits som *evolutionär syndikalism* eller en *gradualistisk revolutionsuppfattning*.

Dagens SAC pekar inte ut en primär hävstång. Vi beskriver vägen framåt i generella ordalag. Vägen till demokrati är en självständig klassrörelse med tyngdpunkten på arbetsplatserna. Det är genom offensiv kamp för dagskrav som vi närmar oss visionen. Vi försöker staka ut flera etapper på arbetsplatserna som tillsammans leder fram till demokrati. En hjälp för att tänka framåt finns i häftets bilaga 1 (studiecirkeln).

50. Vad innebär syndikalismens vision för ägandet?

Om alla anställda ska överta produktionen, om alla ska driva samhällsekonomin i demokratiska former, vem ska då äga produktionsmedlen? Syndikalismens svar är: alla gemensamt, i första hand samhället som helhet. Varför? Skälet är enkelt. Det är inte bara producenterna som har ett legitimt intresse av inflytande över produktionen. Även konsumenterna eller brukarna som använder nyttigheterna har rätt till inflytande. Likaså bör övriga medborgare (eller samhällsmedlemmar) påverka ramarna för produktionen.

Vid sidan om samhällsägda företag kan en del företag ägas kollektivt av dem som arbetar i företaget. Hit hör producentkooperativ och familjeföretag som bara sysselsätter familjemedlemmarna. Sådana grupper äger endast de produktionsmedel som de själva arbetar med. De köper inte arbetskraft som de exploaterar och bestämmer över. Detsamma gäller egenföretagare utan anställda. Syndikalister är positiva till en kombination av samhällsägda företag och arbetarägda företag.

”För att återupprätta demokratin är endast en sak absolut nödvändig. Folket kommer att styra när det har makten, och folket kommer att ha makten i samma grad som det äger och kontrollerar landet, bankerna och landets produktion och distributionskanaler.”

John Dewey (1859–1952), klassisk liberal och pedagog

I alla samhällen är rikedomarna en produkt av befolkningens arbete. De enorma rikedomar som en liten kapitalistklass nu har samlat under sig är därför att betrakta som stulen egendom. Kombinationen av samhällsägda företag och arbetarägda företag skulle innebära att rikedomarna återförs till skaparna, befolkningen. Det ska givetvis ske utan kompensation till kapitalägarna. Man belönar inte tjuvarna efter att stöldgodset har tagits tillbaka.

Vad skulle det konkret innebära att samhället äger produktionsmedlen? Syndikalismens mål är som sagt inte ett förstatligande under en politisk diktatur eller under dagens parlamentariska stat. För att besvara den frågan måste man ställa frågan vad syndikalismens vision skulle innebära för statens framtid.

51. Vad innebär syndikalismens vision för staten?

Ekonomisk demokrati innebär en upplösning av ekonomisk maktkoncentration, både i de kapitalistiska företagen och i den offentliga sektorn. Syndikalismens långsiktiga vision är att även den politiska maktkoncentrationen i staten ska upplösas. Makten ska föras ned till folket. Den parlamentariska demokratin är ett historiskt framsteg men inte historiens slut. Systemet kan och bör överskridas.

Syndikalismen försvarar parlamentarismen mot totalitära tendenser. En totalitär kraft som är ständigt närvarande är den ekonomiska diktaturen i kapitalistiska företag. Syndikalismen vill samtidigt utveckla demokratin. Ordet demokrati betyder trots allt folkstyre, inte toppstyre eller fåtalsvälde. Demokratin utvecklas när de breda folklagren erövrar makten över sin vardag och sina samhällen. Det innebär att makthavarna i både näringslivet och staten utmanas.

”Politiska rättigheter har inte sitt ursprung i parlamenten, snarare tvingas de på parlamenten utifrån. (...) De politiska rättigheter och privilegier som folken idag i högre eller lägre grad åtnjuter har de inte sina regeringars goda vilja att tacka för, utan sin egen styrka. (...) Stora massrörelser bland folket och hela revolutioner har varit nödvändiga för att tilltvinga sig dessa rättigheter från de härskande klasserna, som aldrig frivilligt skulle ha gett sitt samtycke.”

Rudolf Rocker (1873–1958), syndikalist och historiker

Begreppet stat kan definieras på olika sätt. Syndikalister brukar peka ut den extrema maktkoncentrationen som ett definierande drag i moderna nationalstater. Man kan då välja att beskriva syndikalismens långsiktiga vision som ett ”statslöst samhälle” eller som ett samhälle med en fundamentalt ”ny stat”. Båda alternativen är dock otillfredsställande.

Att tala om en ”ny stat” kan föra tankarna till fortsatt eller förvärrad maktkoncentration, exempelvis en förment ”arbetarstat” av sovjetiskt snitt. Att tala om ett ”statslöst samhälle” säger nästan ingenting om vad det är för ett samhälle. Det skulle exempelvis kunna vara en situation av kaos, rättslöshet och maffiavälde. Den tidiga arbetarrörelsen reste parollen ”avskaffa staten”. Även om visionen fortfarande är rimlig, så är språkräkten föråldrad. Man måste därför fråga sig vilka institutioner syndikalismen föreslår i positiva termer.

52. Vilka institutioner är önskvärda i framtiden?

Syndikalismens vision är basdemokratiska och federalistiskt uppbyggda samhällen. Den demokratiska ledstjärnan är att alla som berörs av ett beslut ska ha rätt att påverka det. Begreppen basdemokrati och federalism berördes i häftets del 1 (se fråga 13, 16 och 17).

Syndikalister har laborerat med en rad olika tänkbara institutioner. Resonemangen kretsar kring lokala stormöten på arbetsplatser, i stadsdelar och byar. Sådana möten ska hållas på basnivå och välja någon form av arbetarråd, konsumentråd och medborgarråd. Vanliga synonymer till stormöten är ”folkförsamlingar” och på engelska ”workers’ assemblies”. Den förra termen avser stadsdelar och byar och den senare avser arbetsplatser.

Resonemangen går vidare ut på att basorganen och deras råd ska bilda branschvisa och geografiska federationer, från lokala federationer i liten skala till regionala federationer och storskaliga internationella federationer. Delegater i arbetarråd ska själva arbeta i de verksamheter som de tar beslut om. På samma sätt ska delegater i konsument- och medborgarråd vara förankrade i de lokalsamhällen som delegaterna företräder.

I en federalistisk samhällsordning (som här skisseras) innebär ekonomisk demokrati att federationer av lokalsamhällen äger företagen och att federationer av arbetare förvaltar dem – till nytta för konsumenterna och inom ramar som alla medborgare har rätt att påverka. Det är en socialiserad produktion i motsats till nationaliserad eller förstatligad produktion.

I en federalistisk samhällsordning (som här skisseras) innebär ekonomisk demokrati att federationer av lokalsamhällen äger företagen och att federationer av arbetare förvaltar dem – till nytta för konsumenterna och inom ramar som alla medborgare har rätt att påverka. Det är en socialiserad produktion i motsats till nationaliserad eller förstatligad produktion.

Som synonym till federationer av *lokalsamhällen* använder syndikalister också uttrycket federationer av *kommuner*. Idén är då inte att makten ska flyttas från staten till nuvarande kommunala organ. Idén är att bygga ett folkstyre underifrån som upplöser maktkoncentrationen i både näringslivet och staten.

53. Vad är skillnaden mellan socialisering och nationalisering?

I en socialiserad produktion skulle de offentligt ägda företagen och de producerade rikedomarna i praktiken bli folkets egendom. Även vetenskap, teknisk utveckling, utbildning och massmedia ställs då i folkets tjänst i mycket större utsträckning än vad som är fallet i dagens klassamhälle. Dessa resurser och kreativa verksamheter skulle inte längre vara redskap i de härskande klassernas händer eftersom dessa klasser upplöses eller avsätts.

I en nationaliserad eller förstatligad produktion brukar man förvisso tala om den offentliga egendomen som "folkets egendom". Det är emellertid tomma fraser när folket saknar kontroll över egendomen. Utan en fungerande demokrati och arbetarförvaltning är folkets egendom en juridisk fiktion, en "statssocialistisk" illusion. I en toppstyrd statlig ekonomi bestämmer den politiska och byråkratiska klassen över egendomen och arbetarklassens liv.

En stor utmaning i varje samhällsekonomi är det så kallade *allokeringsproblemet*: hur ska resurserna fördelas och hur ska de olika delarna av ekonomin koordineras? Syndikalister har förespråkat decentraliserad planekonomi, socialistisk marknadsekonomi och olika kombinationer av plan och marknad. SAC har ingen anledning att låsa sig vid någon specifik modell.

Syndikalismens vision kan summeras som ekonomisk demokrati och en federalistisk samhällsordning. Arbetarklassens frigörelse är ett internationellt projekt. Solidariteten kan inte göra halt vid nationsgränserna. Dessa gränser har i stor utsträckning dragits upp genom staternas krig i de härskande klassernas intresse. Arbetarklassen kan inte heller låta sig begränsas av överstatliga konstruktioner som EU. Syndikalismen eftersträvar ekonomisk demokrati och federalism i global skala.

54. Vilka institutioner är möjliga?

Syndikalister nöjer sig inte med utopiska drömmar. Våra idéer bygger på en lång tradition av praktiska experiment. Traditionen kan spåras till 1871 års så kallade Pariskommun och ännu längre tillbaka.

Det ligger i syndikalismens dubbla uppgift att redan i nuet så fröna till ett klasslöst och jämlikt samhälle. Den fackliga demokrati som vi utvecklar idag speglar de förvaltningsformer vi vill se i framtiden. På så vis ger branschorganisering en fingervisning om hur produktionen kan förvaltas av arbetares basorgan och valda råd. Även koncernfackliga organ och organisering längs internationella produktionskedjor ger uppslag för framtiden. På samma sätt ger den geografiska organiseringen i LS, distrikt och SAC en fingervisning om hur federationer av kommuner kan utformas.

Den fackliga demokrati som vi utvecklar idag speglar de förvaltningsformer vi vill se i framtiden.

Syndikalister har även satt visionerna i verket, framförallt i den storskaliga spanska revolutionen år 1936. Flera miljoner arbetare övertog förvaltningen av arbetsplatser, bostadsområden, byar och hela städer. Det är en inspirationskälla för framtida experiment.

I Spanien stupade självförvaltningen visserligen mot yttre angrepp, men den föll inte på någon inre orimlighet. Revolutionen krossades av världens alla totalitära och liberala regeringar som hade möjlighet att påverka utgången. Även den spanska vänsterregeringen angrep arbetarnas självförvaltning.

Den spanska revolutionen är givetvis ingen mall för alla tider och platser. En uppenbar defekt i revolutionen var att kvinnor fortfarande behandlades som andra klassens medborgare (även om kvinnor också skördade framsteg). Det vore absurt att försöka fastslå en generell mall. Det vore också absurt att i nuläget fastslå en detaljerad modell för en specifik region i en avlägsen framtid. Enskilda författare kan ge detaljerade förslag om de så önskar. Men det är i slutändan bara praktiken som kan visa vad som faktiskt är möjligt och önskvärt.

Syndikalismen erbjuder visionära skisser och praktiska experiment. I motsats till många utopiska (mar)drömmar har det aldrig varit frågan om att hugga en slutdestination i sten. Den fackliga organiseringen pekar dock ut en färdriktning mot de anställdas övertagande av produktionen.

55. Hur kan producenterna överta produktionen?

De historiska erfarenheterna visar att övertagandet kan gå till på många olika sätt. Ett sätt är helt enkelt att personalen övertar driften genom sin driftsektion. Ett annat sätt är att flera fackföreningar smälter samman till basorgan och råd för alla arbetande. Ännu en variant är att de anställda finner att fackföreningarna har förfallit till byråkratiska bromsklossar och därför upprättar nya förvaltningsorgan.

Syndikalismens grundläggande idéer har klarat testet över tid. Basdemokratisk facklig organisering erbjuder en väg till socialism i frihet. I SAC:s principförklaring från år 1922 ställs de grundläggande idéerna i kontrast till "statssocialism" på följande sätt:

Syndikalismen hävdar *"att de politiska partierna eller den lagstiftande makten icke är i stånd att genomföra samhällets socialistiska nyorganisering varken genom politisk demokrati eller genom partidiktatur eller på annat sätt, men att denna uppgift som en i första hand ekonomisk uppgift måste genomföras av de arbetande massornas ekonomiska organisationer."*

I samma dokument uttrycks idén att arbetarnas dubbla organisering (branschmässigt och geografiskt) ska "undantränga, övervinna och ersätta" kapitalismens och statens förhärskande organ. Hundra år senare kan vi konstatera att de "statssocialistiska" vägarna har lett till att partier förvaltar och bevarar klassamhället eller att partierna inför nya klassamhällen.

Hoppet om en framtid av ekonomisk demokrati och jämlika samhällen ligger i basdemokratisk facklig organisering. Hoppet kan bli verklighet om arbetarklassen övervinner den splittring som löper längs politiska, religiösa och nationella linjer.

Ekonomisk demokrati är inte bara en lockande vision att sträva efter. Det är också ett projekt för att undvika risker för sociala och ekologiska katastrofer. Om en samhällsordning skulle närma sig upplösning, krävs det demokratiska folkrörelser som är mogna att ta över. Annars är risken att auktoritära krafter griper statsmakten: fascister, religiösa fanatiker, bolsjevikar etc. Folkrörelserna måste byggas. De uppstår inte av sig själva.

56. Är syndikalismen radikal eller revolutionär?

Att ta ställning för ekonomisk demokrati i en situation av arbetsgivardiktatur är att uttrycka en radikal åsikt. Att bygga driftsektioner och tvärfackligt samarbete som faktiskt demokratiserar arbetsplatserna är att utveckla en radikal verksamhet. Att kalla sig ”radikal” eller ”demokrat” är ganska ointressant. Det viktiga är att bygga en fackföreningsrörelse som förändrar arbetsplatserna och i förlängningen förändrar hela samhället.

Ekonomisk demokrati på bred front skulle innebära en grundläggande samhällsomvandling. I den bemärkelsen är syndikalismens långsiktiga vision revolutionär. Det svenska ordet syndikalism kommer från det franska uttrycket *syndicalisme révolutionnaire*. Hela uttrycket betyder direkt översatt revolutionär fackföreningsrörelse.

Det bör emellertid understrykas att fackliga organisationer egentligen inte är revolutionära. Det är den globala arbetarklassen som har en potential att bli revolutionär, att spela en revolutionär roll. Klassen är revolutionär när den har utvecklat en kapacitet att genomföra revolution. Arbetarna är aktören. Fackföreningen är arbetarnas resurs och redskap.

”Makten ligger idag hos den som kontrollerar produktionsmedlen, handeln, publiciteten, transporterna och kommunikationen. Den som kontrollerar dessa styr livet i landet”

John Dewey (1859–1952), klassisk liberal och pedagog

Arbetarklassens revolutionära potential bygger på den strategiska positionen i produktionen av varor och tjänster. Denna position gör att arbetare kan utveckla kapaciteten att införa ekonomisk demokrati. Arbetarna är den enda samhällsklassen som kan utveckla en sådan kapacitet och därmed genomföra en revolution värd namnet. Det är också den del av befolkningen som har mest att vinna på revolution.

Ordet revolution är dessvärre väldigt belastat. Det förknippas med politiska revolutioner som påtvingas befolkningen genom statsmakten. Hit hör statskupper, terror och blodbad. Syndikalister har alltid eftersträvat en ekonomisk och social revolution, en omvandling underifrån.

Det skapar ofrånkomligen missförstånd att beskriva syndikalismen som revolutionär. SAC:s strävanden behöver beskrivas på ett nutida och mer begripligt språk. Flera formuleringar har redan föreslagits i detta häfte. Istället för revolution kan man tala om en samhällsomvandling, en demokratisk omvandling eller fullständig demokratisering. SAC kan beskrivas som en visionär fackförening.

Ordet revolution är belastat av ytterligare två skäl. För det första uppfattas revolution ofta som en motsats till reformer i den meningen att man måste välja *antingen eller*. Syndikalister har givetvis alltid förespråkat *både och*. Små förbättringar av livsvillkoren gör att större framsteg blir möjliga.

För det andra tolkas revolution ofta som en social ”pannkaksvändning”, alltså som *en* enda *hastig* samhällsomvandling. Då utesluter man scenariot att demokratisering kan ske i flera etapper och med olika hastigheter i olika delar av samhällsekonomin. Därför föredrar vissa syndikalister att tala om *social evolution* snarare än revolution.

Det förtjänar att upprepas: det är *arbetarklassen* som kan realisera en demokratisk omvandling *genom* sina fackföreningar. Inga självutnämnda revolutionärer kan göra det åt arbetarna, inte heller SAC. SAC understryker dock att arbetarklassens främsta redskap är fackföreningar av syndikalistisk karaktär.

57. Vad är reformism, klassarbete och korporativism?

Syndikalister förespråkar reformer men kritiserar *reformismen* som reell praktik. Vi syftar då på att ledningen för fackföreningar och ”arbetarpartier” förvaltar det system man säger sig vara emot. Ledarna förvaltar klassamhället i samförstånd med arbetsgivarna och staten. Det är ett samförstånd ovanför huvudet på arbetarklassen. Förespråkarna kallar det ”samhällsansvar”. Vi kallar det klassarbete.

Reformism och klassarbete bromsar systemförändringar. En långt gången reformism bromsar även reformer inom det kapitalistiska systemet. I värsta fall administrerar de reformistiska ledarna försämringar för arbetarklassen och förvärrar klassamhället. Mot reformism och klassarbete ställer syndikalister självständig klasskamp. Klasskampen öppnar dörren till nya reformer. Det är ett samhällsansvar värt namnet. Vi syndikalister tar ansvar för ett bättre samhälle.

”De [syndikalisterna] har ingjutit nytt liv i strävandet efter frihet, som höll på att något mattas under den parlamentariska socialismens regim, och de har påmint människorna om att vad vårt moderna samhälle behöver är ej en smula lappande här och där, ej det slags mindre förbättringar, som de nuvarande maktinnehavarna kan vara villiga att medge, utan en omvandling ända från grunden, ett bortsopande av alla orsaker till förtryck, en frigörelse av människornas skapande krafter och ett fullkomligt nytt sätt att uppfatta och ordna produktionen och de ekonomiska förhållandena. Denna förtjänst är så stor att inför denna alla mindre brister blir betydelselösa.”

Bertrand Russel (1872–1970), filosof, folkbildare och nobelpristagare

När staten smälter samman med ledare för näringslivet och fackliga organisationer brukar man tala om *korporativism*. Den mest extrema varianten var korporativismen i den italienska fascismen. Där skulle fackföreningarna underkasta sig en politisk diktatur och låta sig ledas av arbetsgivarna (och därmed upphöra att vara fackföreningar). I likhet med Sovjetunionen tillämpade den fascistiska staten auktoritära principer, som kännetecknar kapitalistiska företag, på samhället som helhet. Men den privata äganderätten bibehölls i Italien. Den kapitalägande klassen ersattes inte av statsbyråkrater.

Korporativismen i parlamentariska stater kombinerar politisk demokrati med ekonomisk diktatur. De fackliga organisationerna är alltså avsedda att vara en motpart till den politiska makten och näringslivet. Den fackliga självständigheten äventyras dock när fackliga ledare söker ett nära samförstånd med stat och näringsliv. Så är fallet med LO, TCO och Saco. Därför växte SAC fram som en fri kämpande fackförening redan för drygt ett sekel sedan. SAC är och förblir en motkraft till korporativism och klassarbete.

Att syndikalister är emot klassarbete innebär givetvis inte att vi förkastar alla former av samarbete mellan anställda och arbetsgivare. Parterna kan inte välja bort samarbete inom ramen för klassamhället. De måste samarbeta i någon utsträckning, om så bara för att det ska bli något produktionsresultat att bråka om. Syndikalister bedriver klasskamp för att förändra *villkoren* för samarbetet. Det är syftet på kort sikt. På längre sikt vill vi avskaffa arbetsgivarnas dominans och exploatering helt och hållet.

Vad vi vänder oss emot är det toppstyrda samförståndet, att fackföreningar söker samförstånd med arbetsgivarna ovanför huvudet på anställda. Sådana strategier medför att de fackliga representanterna integreras med motparten. Det är en återvändsgränd som brukar följas av fackliga reträtter (se illustrationen av denna fälla i häftets bilaga 2). Klasskamp från golvet öppnar nya vägar framåt.

58. Hur förhåller sig SAC till privatiseringar, kooperativ och politisk decentralisering?

När syndikalister förespråkar samhällsägda företag, så ivrar vi inte för att den nuvarande statsapparaten ska överta alla företag. SAC driver ingen generell linje mot (eller för) privatiseringar. SAC driver inte heller några producentkooperativa experiment inom ramen för dagens kapitalism. Genom vår fackförening kan anställda öka sitt inflytande i alla företag och på alla skattefinansierade arbetsplatser. Där kan vi demokratisera samhällsekonomin.

En komplicerad fråga är om man inom ramen för dagens klassamhälle bör verka för en formell decentralisering av politisk makt i vissa fall, exempelvis från staten till kommunerna, eller tvärtom för en centralisering i vissa fall. Sådana frågor står inte på SAC:s aktuella dagordning.

SAC betonar en annan maktförskjutning. Genom organisering på arbetsplatserna utvecklar vi en motmakt i förhållande till makthavarna i både den offentliga och privata sektorn. Så växer det folkliga inflytandet. Det är en reell demokrati som byggs underifrån.

59. Vad är egentligen en arbetarrörelse?

Syndikalismen är en självständig arbetarrörelse. Det är många intressenter som gör anspråk på att representera någon gren av arbetarrörelsen. Hit hör representanter för byråkratiska apparater i partier och fackförbund, Hyresgästföreningen och Folkets hus, staten och kommunerna. Det kan ifrågasättas om de representerar en arbetarrörelse, om man med ordet arbetarrörelse menar *arbetare som är i rörelse* på arbetsplatserna eller på andra arenor för klasskamp.

En framgångsrik klasskamp bygger en större och bredare rörelse. Så kan arbetare i alla länder erövra värdiga livsvillkor. Rörelsen öppnar en historisk möjlighet att överskrida kapitalismen och bygga jämlika samhällen världen över.

I den dagliga organiseringen behöver vi stärka hoppet om att en annan värld är möjlig. Föreställningen att det inte finns något alternativ till kapitalismen är makthavarnas bästa vän eftersom det skapar en foglig befolkning. Det behövs en massiv agitation för ekonomisk demokrati och federalism som tilltalar breda folklager.

I den dagliga organiseringen behöver vi stärka hoppet om att en annan värld är möjlig. Föreställningen att det inte finns något alternativ till kapitalismen är makthavarnas bästa vän eftersom det skapar en foglig befolkning. Det behövs en massiv agitation för ekonomisk demokrati och federalism som tilltalar breda folklager.

En inspirerande målbild gör det lättare att välja lämpliga strategier och utvärdera om vi rör oss framåt eller inte. Visioner om en bättre framtid kan sporra oss genom fackliga segrar, bakslag och nya organiseringsförsök. I förlängningen vill vi förpassa kapitalismen och alla förtryckande sociala hierarkier till museerna där de hör hemma, bredvid bronsyxan och spinnrocken. Vår vision är inget mindre än en värld av fria och jämlika människor.

BILAGA 1: PLAN FÖR STUDIECIRKEL

Syfte

Nedan finner du ett förslag till plan för en studiecirkel baserad på detta häfte. Lämpligt deltagarantal är minst tre och max ca åtta personer i en grupp. Cirkeln har två syften: dels ska deltagarna få ett bra grepp om syndikalismens idéer, dels ska cirkeln hjälpa deltagarna att komma igång med organisering på sina arbetsplatser. Deltagarna kan dra nytta av cirkeln på två olika sätt. Ett sätt är att använda cirkeln som en period av förberedelser inför kommande organisering. Ett annat sätt är att testa direkt, alltså att varva cirkelträffarna med praktiska experiment på jobbet. Den enskilda deltagaren väljer helt enkelt själv.

Upplägg

Cirkeln består av fyra träffar. Varje träff har ett tema som fokuserar på någon aspekt av organisering. Alla träffar utgår från diskussionsfrågor som behandlas i fri diskussion eller rundor. Rundor innebär att en person åt gången får tala till punkt i en viss fråga. Nedan ser du frågorna som hör till varje träff. Frågorna kopplar diskussionen till deltagarnas egna arbetsplatser.

Första träffen inleds med att alla presenterar sig. En cirkelledare utses senast på denna träff. Ledarens uppgift är att se till att alla kommer till tals på träffarna och att gruppen hinner gå igenom diskussionsfrågorna. Varje träff pågår förslagsvis en och en halv timme. Ledarens uppgift är också att påminna alla deltagare om kommande träffar (exempelvis via sms eller e-post).

Det bästa är att hålla ”fysiska” träffar. Men cirkeln kan också arrangeras via SAC:s nätforum eller verktyg för videomöten (www.sac.se/user/login). Kontakta kamraterna i din LS för att hitta formen som passar er. På cirkelträffarna förtjänar en sak att upprepas: det finns inga dumma frågor!

TRÄFF 1. Från splittring till enighet på jobbet

Läsning i förväg: nyckelbegrepp, inledning och del 1 av detta häfte.

Inledande frågor: Har texten väckt nya tankar eller frågor? Är textens verklighetsbild och råd rimliga?

Resten av träffen går ut på att deltagarna analyserar sina arbetsplatser i syfte att påbörja fackliga samtal med arbetskamrater.

1. Ett vanligt hinder för facklig kamp är att personalen är splittrad. I sämsta fall bråkar anställda inbördes och är lojala med ledningen. Vilka uppdelningar finns på din arbetsplats?

2. Många arbetsplatser har en blandning av bra och dåliga villkor. Vad är det bästa och sämsta med ditt jobb? Hur brukar personalens missnöje yttra sig?

3. Ta ett tomt papper och rita en karta över din arbetsplats. Märk ut ställen där arbetskamrater kan snacka med varandra utan att störas av chefer. Vilka kollegor är det bäst att börja snacka med? Alltså vilka personer vill förändra arbetsplatsen och inte bara klaga eller hoppas att fackrepresentanter ska lösa problemen? Skriv in personernas initialer på kartan.

4. Vilka tidpunkter passar bäst för fackliga samtal? Behöver ni träffas efter arbetstid? Behövs ett forum på internet? Försök få till regelbundna tvärfackliga träffar som växer, alltså att fler och fler anställda möts oavsett facklig tillhörighet. Bjud gärna in arbetsplatsens informella ledarfigurer, alltså anställda som är driftiga och respekterade bland kollegorna. Den krassa verkligheten är att många arbetsgivare lägger mycket energi på att identifiera informella ledare och göra dem lojala med arbetsgivaren. Sådana kollegor behövs tvärtom i den fackliga organiseringen.

5. Starta fackliga samtal på jobbet och berätta om dina erfarenheter på nästa cirkelträff! Fundera också över om du vill värva arbetskamrater och starta en syndikalistisk sektion eller börja med att driva fackliga sakfrågor och bilda en sektion senare. En möjlighet är att göra båda sakerna samtidigt.

TRÄFF 2. Från fackliga krav till metoder

Läsning i förväg: del 2 och 3 av detta häfte. Repetera gärna metoder i del 1 (fråga 9 och 10).

Inledande frågor: Har texten väckt nya tankar eller frågor? Är textens verklighetsbild och råd rimliga?

Resten av träffen går ut på att hitta en gemensam facklig fråga för din arbetsplats och lämpliga metoder för påverkan.

1. Som syndikalister är vårt fokus fackliga kärnfrågor: arbetsvillkor, löner och inflytande på jobbet. Vilka frågor engagerar dig och dina arbetskamrater? I vilken fråga har ni bäst chanser att påverka på kort sikt? Vilka krav kan ena personalen? Arbetsplatserna är en arena för allt från feministisk kamp till HBTQ-frågor och antifascism. Vilka frågor driver de andra facken på ert jobb? Saknar ni någon fråga?

2. Vilka metoder för påverkan kan vara lämpliga, alltså vilka påtryckningar mot ledningen är både effektiva och troliga att många anställda vill använda? Vilket stöd behöver ni från LS? Finns det någon samhällsfråga (utöver de fackliga kärnfrågorna) som personalen kan organiseras kring?

3. Är personalen (eller en del av personalen) redo att agera tillsammans för ett gemensamt krav? Hur kan den kollektiva handlingen organiseras? Har ni en tvärfacklig grupp som kan ta initiativet? Kan en syndikalistisk sektion göra det? Om en sektion är redo, hur involverar ni kollegor som inte är medlemmar i sektionen? Kan sektionen samarbeta med andra fackföreningar eller är det bäst att agera oberoende av dessa?

Om du och dina arbetskamrater är redo att agera kollektivt, berätta på nästa cirkelträff hur det gick! Är ni inte redo? Fortsätt att snacka ihop er på jobbet och involvera fler kollegor i samtalen. Om det tar tid att bygga en gemenskap och handlingskraft, ha tålamod och streta på.

TRÄFF 3. Resultat och lärdomar från arbetsplatserna

Förberedelse inför träffen: skriv ned dina erfarenheter av att dra igång fackliga diskussioner med arbetskamraterna! Om ni har påbörjat organisering genom en tvärfacklig grupp eller sektion, skriv ned det! Några punkter på ett papper räcker. Har du inga sådana erfarenheter än? Läs om något exempel på facklig kamp från andra arbetsplatser. Se lästipsen i detta häfte eller be cirkelledaren om lästips!

Träffen går ut på att deltagarna utvärderar organiseringen på sina egna arbetsplatser eller drar lärdomar av exempel från andra arbetsplatser.

1. Har du regelbundna fackliga samtal med kollegor? Är ni en tvärfacklig grupp som växer?

2. Har ni hittat en gemensam fråga att driva och lämpliga metoder för påverkan? Finns det en sektion på arbetsplatsen eller intresse av att bygga en sektion?

3. Har ni agerat kollektivt? Vad blev resultatet i så fall? Vad gjorde ni bra? Vad kan göras bättre?

4. Om du inte har påbörjat organisering eller fackliga samtal på jobbet, berätta kort om en facklig strid som du har läst om! Lyft fram metod, resultat och lärdomar!

TRÄFF 4. Från dagskrav till ekonomisk demokrati

Läsning i förväg: del 4 av detta häfte och efterordet. Repetera gärna dubbla uppgiften (fråga 22).

Inledande frågor: Har texten väckt nya tankar eller frågor? Är textens verklighetsbild och råd rimliga?

Resten av träffen fokuserar på deltagarnas organisering på sina jobb, antingen pågående organisering eller olika initiativ som deltagarna kan ta. På träffen höjer vi också blicken mot vår långsiktiga vision: att demokratisera arbetsplatserna och därigenom bygga ett jämlikt samhälle.

1. I vilka frågor har du och dina arbetskamrater litet eller inget inflytande? I vilka frågor, om några, har ni ett stort inflytande? Utgå förslagsvis från denna indelning av olika områden:

- Löner och anställningsvillkor
- Arbetets tempo och innehåll
- Utveckling i arbetet
- Arbetsmiljö (fysisk och social/organisatorisk)
- Val av teknisk utrustning
- Arbetets ledning och fördelning
- Nyanställningar och uppsägningar
- Investeringar och övergripande beslut om verksamheten.

2. Vilka steg kan tas för att erövra mer makt? Vad krävs för att ni ska lyckas genomdriva kollektiva krav? En starkare tvärfacklig gemenskap? Bättre metoder för påverkan? En större sektion? Mer stöd från LS?

3. När vi bygger en kollektiv styrka på arbetsplatserna, hur kan den styrkan användas för att förändra samhället i stort? Vilka samhällsfrågor borde en stridbar fackföreningsrörelse prioritera? Vilka allianser kan vår fackförening bygga med andra aktörer i klasskampen?

Avslutning

Studiecirkeln avslutas på den fjärde träffen med en utvärdering av själva cirkeln. I en runda ger alla sina synpunkter. Ledaren skriver en kort rapport till LS-styrelsen, gärna med ett gruppfoto. Ledaren tipsar deltagarna om kommande kurser. Aktuellt kursutbud hämtas från de studieansvariga i LS. En givande fortsättning på studierna kan vara att alla som har deltagit i cirkeln anmäler sig till samma kurs.

Glöm inte LS-mötena!

Studiecirkelns fyra teman kan med fördel vara teman på vanliga medlemsmöten i våra LS. Det passar åtminstone i LS där många medlemmar saknar sektioner. Ett möjligt upplägg under ett verksamhetsår är att fyra teman berörs på fyra medlemsmöten under våren och att samma teman upprepas under hösten. Nya experiment på arbetsplatserna gör att dessa teman aldrig blir uttjatade.

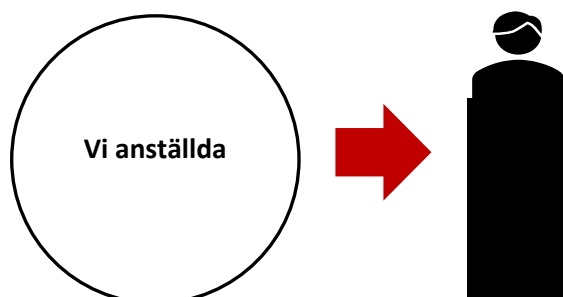
Även studiecirkelns diskussionsfrågor kan användas på vanliga medlemsmöten. Det förutsätter givetvis att den prioriterade punkten på dagordningen är medlemmarnas arbetsplatser. Istället för att alla förväntas ha läst detta häfte i förväg kan medlemsmötena inledas med att någon presenterar de grundläggande idéerna.

Många LS håller ordinarie medlemsmöten på vardagkvällar. För medlemmar som inte har möjlighet att delta är det viktigt att LS också erbjuder studiecirkelar på helger eller dagtid, i form av "fysiska" träffar eller via internet. Använd detta häfte och anpassa cirkelplanen efter era behov!

Cirkelns fyra teman är mindre lämpade för medlemsmöten i stora LS med många syndikat och sektioner. Där är LS-mötenas primära roll att samordna syndikaten, vilka i sin tur samordnar sektionerna. Men för medlemmar som ännu inte har bildat sektioner är cirkelns teman en god utgångspunkt för organisering.

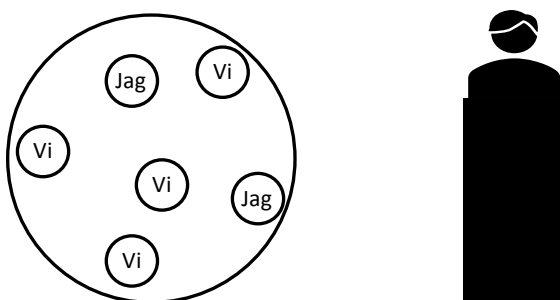
BILAGA 2: SEKTIONENS ROLL I KOLLEKTIVET

En ideal situation på arbetsplatsen



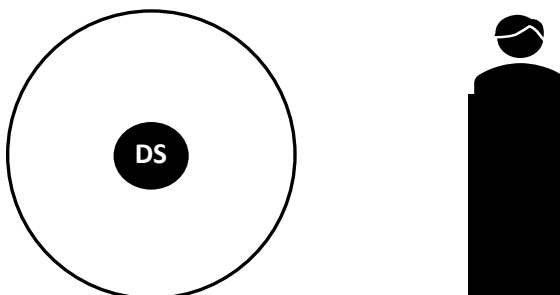
Hela personalen har en stark vi-känsla och agerar kollektivt gentemot ledningen.

1. En vanlig utgångspunkt



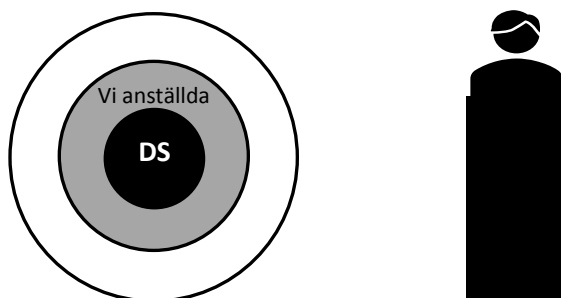
En mängd olika "vi" och "jag" som inte ställer krav tillsammans och i värsta fall bråkar inbördes.

2. En driftsektion bildas



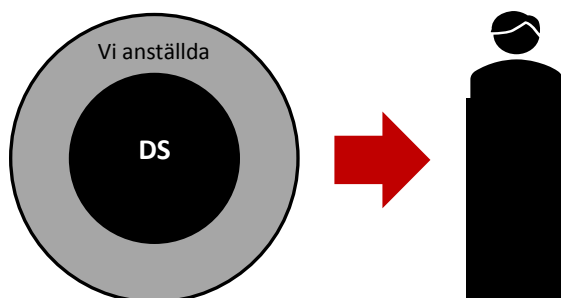
Ett "vi syndikalister" uppstår. En gemenskap och ett engagemang som omfattar sektionen.

3. En rörelse byggs



Ett "vi anställda" växer, en tvärfacklig gemenskap som är större än sektionen.

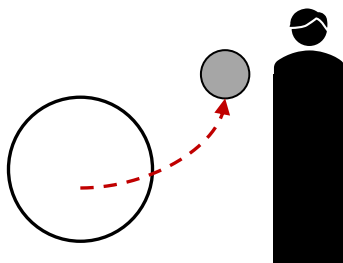
4. Sektionen mobiliserar kollektivet



Sektionen och den tvärfackliga gemenskapen fortsätter växa.
Syndikalister och andra anställda agerar tillsammans.

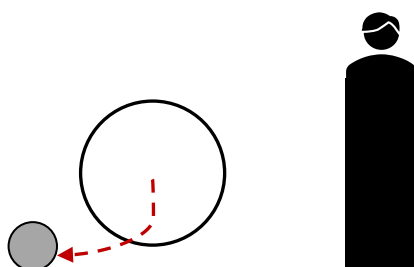
TVÅ FÄLLOR FÖR FACKLIGT AKTIVA

Fälla 1. De fackligt aktiva *integreras*.



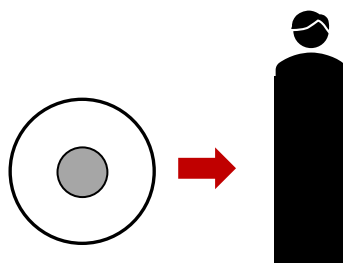
Som representanter hamnar de *ovanför* kollektivet i nära samförstånd med ledningen. Det är lätt hänt om personalen har köpt myten att "tuffa" eller "skickliga" förhandlare kan ro iland stora segrar åt personalen. Det är ungefär som att ett fotbollslag sätter sig på läktaren och förväntar sig att tränaren ska vinna matcherna. Extremfallet av integrering är att facket blir gult, alltså lojalt med arbetsgivaren på bekostnad av personalens intressen.

Fälla 2. De fackligt aktiva *marginaliseras*.



Kritiska och oppositionella röster hamnar *utanför* kollektivet och saknar inflytande. De blir radikaler på läktaren som kommenterar matcherna men är inte med på banan. Det är lätt hänt om radikaler primärt eftersträvar en känsla av ideologisk "renhet" och att ha "rätt" åsikter.

Lösning: *mobilisera!*



För att undvika både integrering och marginalisering gäller det att verka *inom* kollektivet, utveckla förmågan att mobilisera och behålla den förmågan.

EFTERORD PÅ UPPDRAG AV UMEÅ LS

Det brukar sägas att syndikalismen i första hand är en rörelse och i andra hand en ideologi. Det innebär att den främst är ett verktyg för oss i arbetarklassen. Genom organisering enas vi kring gemensamma intressen och tillsammans stärker vi vår förmåga att utnyttja den makt som kommer ur vår position i produktionen. Utan oss och vårt arbete blir det inte mycket till varor och tjänster i samhället. Det är vi som bygger världen. Det är vår styrka.

Syndikalismen har också en pedagogisk uppgift. Kampen blir ett hjälpmedel för oss som arbetare att undersöka och förstå vår samhällsposition. En kollektiv, självförvaltat och demokratisk organisation ger oss den kompetens och det kunnande vi behöver för att på sikt ta över produktionen. Genom makten över produktionen skapar vi förutsättningarna för ett verkligt fritt och rättvist samhälle, det vill säga ett samhälle som vi äger och förvaltar gemensamt.

Men om syndikalismen är *i första hand en rörelse*, varför väljer vi då att ge ut en bok om ideologi? Under århundraden av kamp har det samlats oerhört mycket erfarenhet. Detta har lett till analyser, diskussioner och nya praktiker, som i sin tur lett till nya erfarenheter.

Kapitalismen förändras också ständigt. Nya sätt att producera och organisera arbetet leder till nya möjligheter och svårigheter. Vi bor annorlunda, arbetar annorlunda och tänker på oss själva annorlunda idag mot för exempelvis trettio år sedan. Också klassamhället ser annorlunda ut – även om principerna för det består.

Slutligen är syndikalismen en rörelse som sysslar med vardagskamp. Genom dagskrav och små och medelstora konflikter lägger vi inte bara grunden för ett annat samhälle. Vi förbättrar situationen för oss som arbetare *här och nu*.

Det är i relation till allt detta som den syndikalistiska idétraditionen – vår ideologi – fyller en funktion. Om vi inte frekvent utvärderar våra metoder mot våra långsiktiga mål, om vi inte tänker på och försöker förstå hur till exempel ett självförvaltad samhälle är möjligt utifrån de förutsättningar vi har idag, blir ideologin snart inte mer än ett påhäng. En illasittande och lite pinsam kostym vi bara tar fram vid särskilda högtider.

En *levande ideologi* å andra sidan, kan vara ett av de viktigaste hjälpmedlen vi har. Den både hjälper oss att förstå var vi befinner oss, varför vi stöter på de hinder vi stöter på, och vad man kan göra för att överkomma dem – men också varför vi håller fast vid principer och organisationsformer som i vissa lägen kan verka onödigt bökliga (därmed inte sagt att dessa inte måste utvärderas).

Genom att hela tiden aktualisera – och diskutera – våra ideologiska principer och långsiktiga mål, demokratiserar vi en debatt som ibland kan verka snårig och svår. Vi minskar risken att vi tappar bort oss själva bland dagskrav och kortsiktiga segrar och vi undviker att sluta som ännu en organisation som inte har fantasi att begära annat än längre kedjor och större burar. Vi undviker också att utvecklas till en reformistisk arbetarrörelse som, precis som en auktoritär, till syvende och sist bara förvaltar underordningen i folkets namn. Syndikalismen vill något annat.

Slutligen är ideologin ett verktyg för oss att se bortom den kapitalistiska ideologi som omger oss och inte drabbas av hopplöshet inför ett system som ständigt överöser oss med idén om att det här är det enda möjliga sättet att leva tillsammans. Men för att skapa en levande ideologi behövs en levande debatt, och det är här boken kommer in.

De första utkasterna till den dök upp 2015 på en e-postlista med syftet att utvärdera SAC:s *fackliga reorganisering*. Facklig reorganisering är ett begrepp som använts för att beskriva en rörelse inom SAC,

bort från en mer politiskt färgad organisation med en hög grad av arvoderade ombudsmän och funktionärer, och mot facklig nytändning bland gräsrotterna och kollektiv – snarare än individuell – handling på arbetsplatserna.

Rasmus Hästbacka skrev ihop ett förslag på text och skickade ut. Han fick respons, uppdaterade texten och skickade ut igen. På så vis växte texten fram. Den har sedan vidareutvecklats efter diskussioner på SAC:s interna forum, en studiecirkel inom Umeå lokala samorganisation och legat som underlag för ett nationellt ideologiseminarium som arrangerades 2021.

Även om texten är skriven av en person, är den med andra ord inget som uppstått i ett vakuum. Detta fanns med när vi inom Umeå lokala samorganisation valde att ställa oss bakom utgivningen. Att vi gjorde det innebär inte att vi ställer oss bakom allt som står, inte heller att vi hoppas att den ska ligga till grund för en ny principförklaring eller dylikt.

Snarare handlar det om att vi ser den här grundskissen som en någorlunda korrekt beskrivning av SAC:s ideologiska arv idag. Men framförallt är det vår förhoppning att utgivningen ska sätta fart på en välbehövlig debatt, både inom och utanför organisationen. Vi hoppas att boken snarare än att säga sista ordet om den syndikalistiska ideologin, ska bli startpunkten för en vidare diskussion, både om innehållet i boken och om hur syndikalismen bättre kan svara mot den nuvarande samhällsutvecklingen. Så för att redan nu inleda och öppna upp för en sådan diskussion, vill vi avsluta med att lyfta några punkter vi själva tycker bör diskuteras.

Produktionen

Produktionen av varor, tjänster och samhällsfunktioner har förändrats. Men hur har vi som rörelse förmått anpassa oss till det?

En viktig förändring är det som har kallats globalisering. Det som förut producerades av en industri, inom en nation eller region, är idag utspritt över världsdelar. Ett och samma fabriktak kan spänna över hela jordklotet.

Relationen mellan en arbetsplats och en annan i ett annat land, men inom samma företagsstruktur, liknar alltmer den mellan två avdelningar i samma byggnad. Det blir svårt att få igenom några som helst krav i den ena, utan att samtidigt också organisera den andra. Det ställer andra krav på organiseringen när inte relationen ”kollegor emellan” faller sig lika naturligt.

Kraven på och insatserna för en sådan organisering är högre, men så även den möjliga vinsten. Lyckas vi organisera en hel bransch globalt, så rör vi oss nämligen allt längre bort från det som historiskt varit arbetarrörelsen största hinder: nationsbundenheten. Vi kommer också allt längre bort från den katastrofala idén om att nå socialism genom att ta makten över nationalstaten.

Däremot behöver vi fundera på hur vi skapar förutsättningarna för att bli en del av en ny internationalism, utan att samtidigt tappa viktiga principer som självbestämmande och decentralisering. Några frågor som dyker upp är:

Vad ställer det i sin tur för krav på de syndikalistiska strukturerna och idén om en ”Sveriges” arbetares centralorganisation?

Behöver vi djupare internationella samarbeten – kanske till och med en plan för internationella sammanslagningar – och hur skulle något sådant kunna se ut?

En annan faktor vi behöver väga in är att en stor del av produktionen i dag inte bara är onödig, utan ekologiskt destruktiv. Det handlar tyvärr inte bara om hur den styrs och av vilka, utan om hur den faktiskt ser ut. Infrastruktur, lagerhållning, transportsystem, maskiner, markanvändning – hela ledet från råvaror

till produktion, lastning och slutprodukt, är anpassad efter ett visst produktionssätt med en viss industristandard.

Alla steg i produktionen skulle behöva ses över och förmodligen även som helhet i grunden förändras.

På samma sätt som man kan säga att fabrikstaket sträckt ut sig över hela planeten, kan man säga att varje produktionskedja – kanske till och med produktionen som helhet – allt mer kommit att likna en enda stor maskin. Det är svårt att göra sig av med en kugge, utan att byta ut hela maskinen. Här har vi i egenskap av arbetare – till skillnad från som t.ex. ”medborgare” eller ”konsumenter” – en unik ställning, i egenskap av den makt och det inflytande vi kan utöva. Men det ställer krav, särskilt på en organisation som har som mål att ta över produktionen underifrån.

Vi behöver inte bara ha en idé om hur vi vill organisera saker ”efter revolutionen” eller ställa krav på en ”annan produktion”. Förutsatt att man inte anser kapitalismen lyckats hantera den ekologiska katastrofen i tid, måste vi också överväga att redan nu satsa på byggandet av alternativa system som skulle kunna skalas upp. Vi tycker att det väcker följande frågor:

Vad betyder kravet på omställning för en syndikalistisk praktik? Hur gör vi för att integrera den i en kämpande arbetarrörelse och vilken roll kan exempelvis LS spela?

Hur hanterar vi att vi som arbetare på ett plan också är beroende av en destruktiv produktion? Vilka erfarenheter finns från andra försök till att bygga alternativa strukturer?

Vilka initiativ kan vi stödja eller till och med initiera och vilka delar av produktionen är särskilt viktiga att förändra?

Det omgivande samhället

Precis som produktionen har övriga samhället genomgått stora förändringar. Den syndikalistiska ideologin behöver ha en idé om hur utvecklingen utanför den direkta arbetsplatsen påverkar organiseringen. Annars finns risk att man fortsätter med praktiker och antaganden som förutsätter en värld utanför arbetsplatsen som sedan länge är borta.

Aldrig tidigare under kapitalismens historia har bilden av framtiden varit så osäker som idag – personligt, samhälleligt, för planeten i stort. Samtidigt lever vi i ett system som är mer individualiserat än någonsin tidigare. Många känner sig slitna itu av motstridiga krav, psykisk ohälsa och en allmän brist på fokus, tid och energi till kollektiva projekt.

Hur bygger vi en rörelse som svarar på den här situationen med gemenskap, mening och kollektiv glädje istället?

Vilka stödstrukturer behöver vi för att hantera de här hindren och vilken funktion kan ideologin fylla? Vad innebär det till exempel att formulera vårt mål som ”ekonomisk demokrati” istället för exempelvis ”anarki”, ”kommunism” eller ”det klasslösa samhället”?

Samhället kan också betraktas som mer politiserat och polariserat idag än för bara 5–10 år sedan, inte bara på sociala medier utan även i fikarummen, i vänskapsrelationer, i offentligheten.

Hur påverkar det vår förmåga att samtidigt som vi strävar efter ett annat samhälle, inte placera in oss på en höger/vänster-skala? Är det möjligt idag, hur ska det i så fall gå till och är det ens eftersträvänsvärt?

Organisering

Arbetarklassen har också förändrats. Tendensen att produktionen flyttar till fattigare länder har börjat ge vika för en situation där det lika mycket är arbetarna från dessa länder som rör på sig. Den globala arbetsdelning som varit ett faktum länge, är nu lokalt närvarande i väst på ett helt annat sätt. Migrantarbetare arbetar under liknande villkor här som i de regioner de kom ifrån, etnicitet har blivit en allt större faktor på arbetsmarknaden och villkoren för arbetare på en och samma arbetsplats kan skilja sig åt otroligt mycket.

Detta är egentligen inget nytt. Arbetarklassen har aldrig varit så homogen som det ibland hävdas. Däremot väcker den här situationen vissa frågor när det kommer till syndikalistisk organisering och hur vi tänker oss att arbetarklassen ser ut.

En annan skiktning av arbetsmarknaden är den generationella. Trygghet och villkor som var självklara för många i äldre generationer är idag ouppnåeliga för unga arbetare. Men om det stämmer att en stor del av lugnet på arbetsmarknaden i västvärlden inte bara kommit sig av fogliga fackföreningar, utan också av att arbetarna faktiskt kunde se fram mot konkreta materiella förbättring inom systemet – är detta inte bara ett problem.

De obefintliga framtidsutsikter som väntar yngre generationer skulle kunna innebära en avtagande lojalitet med systemet som helhet. Detta kan naturligtvis slå åt olika håll, men det är inte omöjligt att tänka sig att en rörelse som syndikalismen skulle kunna kanalisera en sådan frustration.

Vi ser också stora förändringar i hur själva arbetet är organiserat, d.v.s. hur det *fördelas och leds*. Det mest framträdande exemplet är inom det som kallas gig-ekonomi. Mellanskiktet av chefer och administrativ personal har där rationaliserats bort till förmån för olika digitala plattformar – kvar är ägarna långt borta, och arbetarna längst ner. Dessa utför ett lågavlönat, ofta stressigt arbete utan anställningstrygghet, mot en app som fungerar både som mellanchef och arbetsredskap. Men den här trenden drabbar också resten av arbetsmarknaden, i synnerhet jobb och anställningsformer som redan är osäkra.

Digitala verktyg, ofta inlånade från bemannings- och gig-branschen, används för att komma runt och urholka en redan otillräcklig lagstiftning. Yngre arbetare och arbetare med utländsk härkomst – men också traditionellt kvinnodominerade yrken – är särskilt utsatta.

Den senaste tiden har det dykt upp ett flertal exempel från andra länder där gig-arbetare framgångsrikt organiserat sig via syndikalistiska fack. Då de byråkratiska facken i Sverige hittills inte lyckats svara mot situationen med annat än de verkningslösa kollektivavtal man alltid tar till för att ge ”tummen upp” åt det man är för svag eller för ointresserad för att bekämpa, är det bara en tidsfråga innan arbetarna väljer andra organisationsformer. Om vi kan göra oss relevanta skulle vi kunna ha en viktig roll att spela.

Hur uppfattas nyttan av att vara med i ett syndikalistiskt fack för olika delar av arbetarklassen? Vilken grund finns det för syndikalismen i olika grupper, yrken och branscher?

Arbetare med rötter i andra länders traditioner av klassorganisering medför också en ökad erfarenhetsbas för organiseringen. Förståelsen för vad som är ett fack, eller den svenska arbetarrörelsens idéer, form och praktik skiljer sig också åt mellan olika grupper.

Hur kan vi bäst förmedla den svenska fackföreningsrörelsens erfarenheter och relevans till grupper där facklig organisering betyder något annat?

Hur kan vi få rörelsen att dra nytta av, integrera och förändras av alla de lärdomar och den erfarenhet som finns inom arbetarklassen så som den faktiskt ser ut idag?

SAC vill vara en legitim fackförening för alla arbetare. Samtidigt gör normerna i vårt samhälle att det finns en bild av vad som är en ”vanlig arbetare” som inte stämmer med verkligheten. Det neutrala är aldrig bara neutralt.

Det är privilegierade grupper som sätter standarden för vad som betraktas som normalt, apolitiskt, icke-radikalt och detta påverkar i sin tur vad som betraktas som politiskt eller radikalt. Det här kan bli ett problem, inte bara för förmågan att just attrahera alla arbetare. Det finns en risk att SAC lockar en privilegierad del av arbetarklassen på bekostnad av segment som egentligen har ett större intresse, både av de syndikalistiska metoderna och våra långsiktiga mål om ett i grunden annat samhälle.

Vilka idéer, beteenden och grupper uppfattas som neutrala och varför?

Hur skapar vi en rörelse som motsvarar vilka vi verkligen är, var vi kommer ifrån och hur vi lever och arbetar?

Hur kan vi göra oss tillgängliga för de mer utsatta delarna av arbetarklassen, som egentligen har mer gemensamt med våra mål och metoder?

Hur påverkar detta vår agitation och vårt språk, vår praktik, våra strukturer och var vi lägger våra resurser?

Vår ideologi

Vi menar att allt som vi valt att lyfta i det här efterordet måste få påverka vår ideologi. Inte bara hur vi formulerar oss, hur radikala vi kan tillåta oss att vara eller huruvida vi ska försöka framstå som en ”fackförening bland andra” – utan även på djupet. Det är inte bara en fråga om form, utan om innehåll.

Vad vill syndikalismen?

Det är upp till oss som rörelse och arbetare att besvara. Men för att göra det behöver vi gå igenom våra ideologiska ställningstaganden – en stor del av vilka redogörs för i den här boken – och utvärdera dem både i ljuset av dagens samhälle *så som det faktiskt ser ut*, och vårt mål om ett liv bortom kapitalismen.

Samtidigt måste vi också organisera oss. Vi måste pröva oss fram i praktiken, utöka våra kontaktytor och framförallt involvera allt fler av dem som vi faktiskt säger att vi vill bygga framtidens samhälle med – vanliga arbetare, som du och jag. Bara en levande rörelse kan ha en levande ideologi. Och vi måste göra allt detta med den fulla vetskapen om att i denna tid av kriser, så är den ekologiska katastrofen den största utmaningen någonsin både för arbetarklassen och mänskligheten i stort. Om vi inte på allvar kommer igång med en rörelse för att förverkliga ett samhälle bortom kapitalismen snart, så får vi förmodligen inga fler chanser.

Niklas Averstad Ryd & Jonas Hammarbäck

På uppdrag av Umeå LS medlemsmöte den 1 maj 2021

KÄLLOR OCH LÄSTIPS

På SAC:s kurser och konferenser får du de mest aktuella lästipsen beträffande konkret fackligt arbete. De böcker och artiklar som listas nedan ska ses som ett smörgåsbord att plocka från. Du måste alltså inte plöja hela listan för att bli en arbetsplatsorganisatör. Nedan anges källor och lästips i anslutning till respektive avsnitt i häftet. De är tillgängliga på internet, bibliotek, SAC:s förlag Federativ och bokhandeln Syndikalistiskt forum. SAC:s styrdokument hämtar du gratis i din LS eller digitalt på SAC:s hemsida (www.sac.se). De citat i häftet som ursprungligen formulerades på engelska har vi översatt till svenska. Gamla verbformer ("äro" etc.) har moderniserats. Var citaten är tagna ifrån framgår nedan.

<https://syndikalisten.sac.se/>
www.arbetaren.se
www.federativsförlag.se
www.syndikalistisktforum.se

1. Ledstjärnor för lokal organisering

Se SAC:s hemsida (www.sac.se) för att läsa:

- Grundstadgar för driftsektioner
- SAC:s taktikuttalande 2009
- SAC:s fackliga program 2006
- SAC:s principförklaring 2009

Kontakta SAC:s sekretariat för att beställa dessa utredningar:

- *SAC:s könsmaktsutredning*. Färdigställd år 2010 av Linda Magnusson, Viveca Nording, Ida Pettersson och Bea Rimmerfors. Diarienummer 10-098.

- *Mobiliseringsutredningen. Om framgångsrik facklig organisering*. Färdigställd år 2018 av Frederick Batzler. Diarienummer 18-065.

- *Strategiutredningen*. Ett svar på 2019 års antistrejklag. Sammanställd år 2020 av SAC:s rättskommitté. Diarienummer 20-105. Tillgänglig för medlemmar efter inloggning: www.sac.se/strategiutredningen. På hemsidan finns också videoföredrag, artiklar, en lathund m.m. baserat på Strategiutredningen.

Apans anatomi (podcast) (2020). *Organisera, inte bara mobilisera*. Intervju med syndikalisten Daria Bogdanska: <https://soundcloud.com/apansanatomi/organisera-inte-bara-mobilisera>

Bohlin, Rebecka (2005). *XX – Feministiska samtal, idéer och utbrott*. Federativs förlag. Artikelsamling från tidningen *Arbetaren*.

Bonk, Erik (2021). "Arbetsplatsorganisering" i *Syndikalisten, nätupplagan*: <https://syndikalisten.sac.se/borjan-pa-stark-sammanhallning/>. Grundläggande artikelserie i fem delar.

Bonk, Erik & Hästbacka, Rasmus & Stendahl, Jenny (2021). "Ny strategi på galen arbetsmarknad" i *Arbetaren, nätupplagan*: <https://www.arbetaren.se/2021/03/31/ny-strategi-pa-galen-arbetsmarknad/>
En summering av SAC:s strategiutredning 2020. På engelska nedan.

Bonk, Erik & Hästbacka, Rasmus & Stendahl, Jenny (2021). "A syndicalist strategy for the Swedish labour market" på hemsidan *Counterpunch*: <https://www.counterpunch.org/2021/05/19/a-syndicalist-strategy-for-the-swedish-labour-market/>

Bradbury, Alexandra & Brenner, Mark & Slaughter, Jane (2016). *Secrets of a successful organizer*. Detroit: Labor Notes. Se vidare: <http://www.labornotes.org/>. Utkommer i svensk översättning på Federativs förlag hösten 2021.

Broberg, Emil & Hästbacka, Rasmus (2021). ”Fackliga myter om kollektivavtal skadar löntagarna” i *Arbetaren, nätupplagan*: <https://www.arbetaren.se/2021/07/07/fackliga-myter-om-kollektivavtal-skadar-lontagarna/>

Calleman, Catharina (2020). *Genusperspektiv på arbetsrätten: en annan historia*. 2. uppl. Uppsala: Iustus förlag.

Class Power on Zero-hours [yellow edition]. New preface. 2. uppl. London: AngryWorkers. En grupp arbetare i London skriver om sin organisering samtidigt som de bedriver den.

Falk, Kristian & Hästbacka, Rasmus (2021). ”Hitta alternativ till strejk” i *Arbetaren, nätupplagan*: <https://www.arbetaren.se/2021/10/01/hitta-alternativ-till-strejk/>. Om destruktiv strejkfixering.

Fransson, Susanne (2020). “Hundra år av kvinnostrejker”. Ett videoföredrag: <https://youtube.com/playlist?list=PLjK19RA8ZOnxaxt1AT-KXyKQ7ngFv-Vcz>

Hamnarbetsförbundet 50 år. Ett pågående dokumentärt projekt: <http://hamn.nu/article//2760/Hamnarbetsforbundet-50-ar.html>

Hästbacka, Rasmus (2021). ”Sex myter om facklig kamp” i *Arbetaren, nätupplagan*: <https://www.arbetaren.se/2021/04/28/sex-myter-om-facklig-kamp/>

Lindblom, Julia (2021). *Amazon: bakom framgången*. Stockholm: Verbal.

Lynd, Staughton m.fl. (2015). *Solidarity unionism: rebuilding the labor movement from below*. 2. uppl. Oakland: PM Press.

Ottesen-Jensen, Elise (1980). *Arbetarrörelsen – männens eller mänsklighetens rörelse? Ett urval av Elise Ottesen-Jensens kvinnopolitiska artiklar i Arbetaren och Brand på 20-talet*. 1. uppl. Stockholm: Federativ.

Sahlström, Olle (2008). *I skuggan av en storhetstid*. Stockholm: Atlas. En reportagebok om europeiska fackföreningars förfall från rörelser till byråkratier och nya initiativ till organisering.

Sjöö, Ingemar (2011). *Fackliga fribrytare. Episoder från hundra år av svensk syndikalism*. [2., uppdaterade uppl.] Stockholm: Federativ. Citatet av franska CGT i detta häfte återfinns i boken på s. 34.

Slaughter, Jane & Ancel, Judy (red.) (2005). *A troublemaker's handbook. How to fight back where you work and win! / 2*. Detroit: Labor Notes.

Tillsammans: gemenskap och klasskamp på samhällsfabrikens golv. En antologi. Av gruppen Kämpa tillsammans! (2009). Lund: Pluribus.

Tuuloskorpi, Frances (red.) (2010). *Hopsnackat: folkrörelse på arbetsplatsen. D. 1 En antologi*. 2. uppl. Norsborg. Gratis E-bok här: <https://folkrorelselinjen.wordpress.com/bokserien/e-bocker/>

Wikander, Ulla (1997). *Delat arbete, delad makt: om kvinnors underordning i och genom arbetet. En historisk essä*. 7. uppl. Uppsala: Uppsala univ. Gratis här: <http://uu.diva-portal.org>

2. Klassorganisationens idé

Se SAC:s hemsida (www.sac.se) för att läsa:

- Grundstadgar för LS
- SAC:s organisationsplan med branschindelning
- Amiensdeklarationen 1906
- Londondeklarationen 1913

IWW:s principförklaring i form av en ”Preamble to the IWW constitution” (ursprungligen antagen 1905). Tillgänglig här: <https://iww.org/>

Ahrne, Göran, Stöber, Niels & Thaning, Max (2018). *Klasstrukturen i Sverige: Struktur, klass och inkomster. Kontinuitet och förändring 1985-2015*. Stockholm: Katalys. Som PDF här: <https://e-arkiv.arbark.se/publikt/7152/organisationstryck/2018/14-ahrne.pdf>

Anarcosindicalismo: Basico av CNT Sevilla. En pamflett, översatt till engelska av Jeff Stein här: <https://libcom.org/library/basic-anarcho-syndicalism>

Arbetarhistoria www.arbetarhistoria.se

Nr 14–15. Tema: Syndikalismen

Nr 87–88. Syndikalismen – historiska erfarenheter

Bakunin, Michail (1869). ”The policy of the International”, ursprungligen publicerad i tidningen *L'Égalité* år 1869. Citatet av Bakunin i detta häfte återfinns i artikelns andra stycke. I engelsk översättning här: http://dwardmac.pitzer.edu/Anarchist_Archives/

Bantman, Constance & Berry, Dave (red.) (2010). *New perspectives on anarchism, labour and syndicalism. The individual, the national and the transnational*. Newcastle: Cambridge Scholars Publishing. Som PDF här: <http://libcom.org>

Bogdanska, Daria (2016). *Wage slaves*. Stockholm: Galago. En serieroman.

Casparsson, Ragnar m.fl. (1923). *Vad är och vad vill syndikalismen?* Stockholm: Federativ. Tre introducerande texter som fortfarande är aktuella. Som PDF här: www.sac.se

Chomsky, Noam (2017). *Requiem for the American Dream*. New York: Seven Stories Press. Citatet av *The Mill Girls of Lowell* i detta häfte återfinns i boken på s. 121. Ursprungligen i deras publikation *Factory Tracts* år 1845.

Dahlgren, Edvin (2018). ”Val 2018: Bygg facket och erövra städerna!” i *Arbetaren, nätupplagan*: www.arbetaren.se/2018/09/07/val-2018-bygg-facket-och-erovra-staderna/. Om rörelsesocialism på 2000-talet.

Dahlkvist, Mats (1999). ”Den instängda demokratin. Rörelsesocialism och statssocialism i svensk arbetarrörelse” i SOU (1999:112) *Civilsamhället som demokratins arena*, s. 7–68. Tillgänglig här: www.regeringen.se/

Ek, Anders (2000). *Arbetarklassens kampproblem. Syndikalism – reformism*. Ny utg. Göteborg: Nisse Lätts minnesfond. Citatet av Anders Ek i detta häfte återfinns i boken på s. 15.

Furuland, Lars (red.) (1999). *Arbetarförfattarna och syndikalismen*. Stockholm: Federativ

Garneau, Marianne & Lee, MK (2020). ”The leftwing deadbeat” på hemsidan: <https://organizing.work/2020/05/the-leftwing-deadbeat/>. Om konflikter mellan klassorganisering och politisk vänster.

Hästbacka, Rasmus (2020). "Gör ekonomisk demokrati folkligt igen!" i *Arbetaren, nätupplagan*: www.arbetaren.se/2020/05/29/gor-ekonomisk-demokrati-folkligt-igen/

Lagerström, Sven (1996). *Syndikalismen: en grundbok*. 3.uppl. Stockholm: Federativ.

Lindberg, Ingemar & Neergard, Anders (red.) (2013). *Bortom horisonten: fackets vägval i globaliseringens tid*. Stockholm: Premiss. Innehåller både fallstudier och teoretisk reflektion.

Lundh, Christer (2008). *Arbetsmarknadens karteller: nya perspektiv på det svenska kollektivavtalets historia*. Stockholm: Norstedts akademiska förlag. Författaren beskriver fackföreningar som en kraft mot underbudskonkurrens.

Montgomery, David (1987). *The fall of the house of labor: the workplace, the state and American labor activism, 1865–1925*. Cambridge: Cambridge Univ. Press. Berör bl.a. det folkliga stödet för ekonomisk demokrati.

Pack, Spencer J. (1991). *Capitalism as a moral system. Adam Smith's critique of the free market economy*. Aldershot: Edward Elgar. Citatet av Adam Smith i detta häfte återfinns i boken på s. 129.

Price, Wayne (2015). "Murray Bookchin: Anarchism without the working class" på hemsidan: <https://www.anarkismo.net/article/28832>. En kritisk granskning av ekoanarkisten Bookchin.

Price, Wayne (2018). "An anarchist view of the class theory of the state" på hemsidan: <https://blackrosefed.org/class-theory-of-the-state-price/>

Svärd, Per-Anders (2020). "En grön Lenin?" i *Arbetaren, nätupplagan*: <https://www.arbetaren.se/2020/10/02/en-gron-lenin>. En kritisk recension av boken Malm, Andreas (2021). *Corona, klimatet och det kroniska nödläget*. Stockholm: Modernista.

Tuuloskorpi, Frances (red.) (2011). "Vi behöver inte upprop, vi behöver nedrop!" i *Brand nr 2/2011*: <https://tidningenbrand.se/>. Om konflikter mellan klassorganisering och politisk vänster.

Wright, Erik Olin (2012). "Att förstå klass" i Wennerhag, Magnus m.fl. (red.) *Fronesis nr 40–41 Klass*. Stockholm: Fronesis. En ledande klassforskare och marxistisk sociolog.

3. Värva och aktivera medlemmar

Se materialet som ingår i SAC:s studiecirkel "Bli en arbetsplatsorganisatör!" (APO-cirkeln). Hämtas i din LS eller genom inloggning på SAC:s hemsida/insidan (www.sac.se/user/login).

Hill, Niklas & Sjöström Hederberg, Angeli (2014). *Medlemsmodellen: rekrytera, aktivera och behålla medlemmar*. 3. uppl. Stockholm: Trinambai.

Hästbacka, Rasmus (2021). "Att bygga fler LS inget självändamål" i *Arbetaren, nätupplagan*: <https://www.arbetaren.se/2021/06/02/replik-att-bygga-fler-ls-inget-sjalvandamal/>
Debatt om SAC:s framtid med länkar till föregående inlägg av Toivo Jokkala och Gabriel Kuhn.

Bewernitz, Torsten & Kuhn, Gabriel. "Syndicalism for the Twenty-First Century: From Unionism to Class-Struggle Militancy" på hemsidan *Counterpunch*: <https://www.counterpunch.org/2019/12/06/syndicalism-for-the-twenty-first-century-from-unionism-to-class-struggle-militancy/>. Artikeln anknyter till debatten om SAC:s framtid ovan.

Hästbacka, Rasmus (2021). "Greetings from Sweden: A dual-track syndicalism?" på hemsidan för ASR: <https://syndicalist.us/2021/07/24/greetings-from-sweden-a-dual-track-syndicalism/>. Anknyter likaså till debatten ovan.

4. Ekonomisk demokrati och federalism

Se SAC:s hemsida (www.sac.se) för att läsa 1922 års principförklaring och nuvarande dokument. Se även uttolkningen/kommentaren till 1922 års principförklaring.

Ackelsberg, Martha A. (2005). *Free women of Spain: anarchism and the struggle for the emancipation of women*. Oakland: AK Press. Som PDF här: <http://libcom.org>

Albert, Michael (2004). *Parecon: livet efter kapitalismen*. Stockholm: Ordfront. Ordet "parecon" är en förkortning av det engelska begreppet "participatory economics" (deltagarekonomi). Se vidare: <https://participatoryeconomy.org/>

Albert, Michael (2021). *No bosses: a new economy for a better world*. Washington: Zero Books.

Andersson, John (1952). *Internationalerna*. Stockholm: Federativ. Citatet av Första internationalen i detta häfte återfinns i boken på s. 5. De berömda orden formulerades ursprungligen av feministen Flora Tristan (1803–1844). Se Tristans bok nedan.

Castoriadis, Cornelius (1972). *Workers' councils and the economics of a self-managed society*. London: Solidarity Group. Som PDF här: <https://libcom.org/>

Chomsky, Noam (1989). *What was Leninism?* Ett klipp från ett föredrag, filmat i Wisconsin, USA: <https://www.youtube.com/watch?v=WsC0q3CO6IM>. Om antisocialistisk "statssocialism".

Doyle, Kevin & Chomsky, Noam (1995). "Anarchism, Marxism & hope for the future" i *Red & Black Revolution* nr 2. Doyle intervjuar Chomsky. Tillgänglig här: <https://theanarchistlibrary.org>

Eriksson, Jan (red.) (1971). *Syndikalistisk syn på ekonomisk demokrati: en skiss*. Stockholm: Federativ. Som PDF här: <https://www.sac.se/content/download/11382/91004/file/Syndikalistisk%20syn.pdf>

Gröndahl, Britta (red.) (2006). *"En ny värld i våra hjärtan"*. Här talar syndikalisterna. Gävle: Federativ. Citatet av Rudolf Rocker i detta häfte återfinns i boken i avsnittet "Syndikalismens metoder".

Hahnel, Robin (2012). *Of the people, by the people. The case for a participatory economy*. Oakland: Soapbox Press. En kort och pedagogisk presentation av deltagarekonomi.

Hahnel, Robin (2021). *Democratic economic planning*. Abingdon: Routledge. Författaren tar sig an problemkomplexet storskalig planering och långsiktiga samhällsinvesteringar.

Hedin, Bengt (1969). *Federalismen – i en socialistisk ekonomi*. Stockholm: Stockholm LS. En kort pamflett. Ursprungligen publicerad 1939 av Federativ. Som PDF här: <https://www.sac.se/content/download/26629/205077/file/Hedin%201969.pdf>

Hästbacka, Rasmus (2020). "En annan värld är löjlig?" i *Arbetaren, nätupplagan*: www.arbetaren.se/2020/07/08/en-annan-varld-ar-lojlig/

Le Guin, Ursula K. (2019). *De obesuttna*. Stockholm: Federativs förlag. Science fictionroman om försök att bygga fria och jämlika samhällen.

Lorenzo, César M. (1972). *Syndikalismen vid makten. Spansk anarkosyndikalism före, under och efter inbördeskriget 1936-39*. Stockholm: Federativ. En partisk undersökning. Läses med fördel tillsammans med andra partsinlagor, exempelvis pamfletten av Friends of Durruti (1978). *Towards a fresh revolution*. Som PDF här: <https://libcom.org/library/towards-fresh-revolution-friends-durruti>

Lund, Arwid (2001). *Albert Jensen och revolutionen: syndikalismens revolutionära idéer 1900-1950*. Stockholm: Federativ.

Pannekoek, Anton (2003). *Workers' councils. Introduction by Noam Chomsky*. Oakland: AK Press. Som PDF här: <http://libcom.org/library/workers-councils-book-pannekoek>. Pannekoek var en av de främsta folkbildarna inom rådskommunism.

Pateman, Carole. (1975). *Participation and democratic theory*. Cambridge: Cambridge Univ. Press. Statsvetaren Pateman låter sig inspireras av syndikalism, gillesocialism och liberalen John Stuart Mill.

Persson, Lennart K. (1993). *Syndikalismen i Sverige 1903-1922*. [Ny utg.] Stockholm: Federativ. Se särskilt kapitel VIII.

Rocker, Rudolf (1920). "The Soviet System or the Dictatorship of the Proletariat?" ursprungligen publicerad på jiddisch i tidningen *Fraye Arbayer Shdme*. På engelska här: <https://theanarchistlibrary.org/library/rudolf-rocker-the-soviet-system-or-the-dictatorship-of-the-proletariat>. Om arbetarråd, hur idén uppstod i Första internationalen och fördes vidare av bl.a. syndikalister. Den ryska termen för råd är "sovjet" men den så kallade Sovjetunionen var egentligen en antisovjetisk union.

Russel, Bertrand (1919). *Vägar till friheten: socialism, anarkism, syndikalism*. Stockholm: Svenska andelsförlaget. Citatet av Bertrand Russel i detta häfte återfinns i boken på s. 98.

Schechter, Darrow (1994). *Radical theories: paths beyond Marxism and social democracy*. Manchester: Manchester University Press. Kritik av auktoritär marxism och leninism. Berör syndikalism, anarkism, gillesocialism, rådskommunism, marknadssocialism och grön post-industriell socialism.

Severin, Frans (1924). Utdrag ur boken *Är syndikalismens statsfientlig?* i antologin *Sabotage* (2006) redigerad av Rikard Warlenius. Stockholm: Federativ, s. 144–218. Om syndikalismens förhållande till moderna nationalstater.

Tristan, Flora (2007). *The worker's union*. Urbana: University of Illinois Press. En socialistisk och feministisk klassiker från 1843.

Westbrook, Robert (1991). *John Dewey and American Democracy*. Ithaca: Cornell University Press. Citaten av John Dewey i detta häfte återfinns i boken på s. 442, 440 och 453.

Wood, Ellen Meiksins (1998). *The retreat from class: a new "true" socialism*. Rev. ed. London: Verso. Ger ett perspektiv på arbetares strategiska position i produktionen.

Särskilt om den fackliga registermetoden och evolutionär syndikalism:

- Falk, Kristian (1997). *Från registermetod till producentkooperation: ideologiska perspektiv inom svensk syndikalism 1922–1952*. Lic.avh. Stockholm: Univ., Ekonomisk-historiska institutionen.

- Falk, Kristian (2012). "Registret i retorik och realitet" i *Ett sekel av syndikalism. Sveriges arbetares centralorganisation 1910–2010*. Stockholm: Federativ, s. 181–190.

- Sjöö, Ingemar (2011). *Fackliga fribrytare. Episoder från hundra år av svensk syndikalism*. [2., uppdaterade uppl.] Stockholm: Federativ. Se kapitel VII.

Övriga källor

Då detta häfte är ett försök att fånga majoritetsuppfattningar bland aktiva syndikalister har författaren även beaktat en stor mängd artiklar i *Syndikalist* och *Arbetaren* och vidare SAC:s kongressprotokoll, särskilt från år 2002 och framåt, samt SAC:s kursmaterial (se hemsidan/insidan: www.sac.se/user/login).

Författaren har vidare försökt agera ”samplare” av samtida syndikalism genom att delta på SAC:s fackliga konferenser sedan år 2001, arrangera ideologiseminarier, initiera debatter i *Syndikalist* och *Arbetaren*, genom att delta på ett nätforum (administrerat av Göteborgs LS och bokhandeln Syndikalistiskt forum) och därefter på e-postlistan *SAC-utveckling* tillsammans med drygt 100 aktiva syndikalister.

De första utkasterna till detta häfte presenterades på den nämnda e-postlistan år 2015. Respons på utkast inhämtades sedermera i SAC:s diskussionsforum på hemsidan/insidan. E-postlistan har avvecklats till förmån för diskussionsforumet.

Syndikalismen är en internationell fackföreningsrörelse. I Sverige är syndikalismen representerad genom framförallt *Sveriges arbetares centralorganisation (SAC)*. SAC organiserar löntagare i alla branscher och utestänger endast cheferna. SAC grundades år 1910. I detta häfte presenteras SAC:s ideologi, de idéer som är vägledande för den fackliga praktiken. Ideologin innehåller inga slutgiltiga sanningar utan är tvärtom en utgångspunkt för vidare diskussioner.

Häftet består av fyra delar. I del 1 presenteras ledstjärnor för framgångsrik organisering på jobbet. I del 2 ställs fackföreningen i kontrast till partier och andra politiska organisationer. Här förklaras varför fackföreningen är överlägsen som klasskampsorganisation. I del 3 ges allmänna råd för värvning och aktivering av medlemmar. I del 4 relateras det fackliga arbetet till syndikalismens långsiktiga vision om att demokratisera arbetsplatserna och bygga en jämlik samhällsordning. Genom facklig kamp kan de breda folklagren erövra makten över sina liv och samhällen.

Häftet berör inte detaljerna i det fackliga arbetet. Dessa behandlas istället på SAC:s kurser och i studiecirkelgrupper som är öppna för alla medlemmar. I slutet av häftet finns ett förslag till plan för en studiecirkel.

SAC är inte en fackförening i den inskränkta betydelsen: en förening för endast ett yrke eller en bransch. SAC är en organisation för alla arbetare som samhällsklass. Det är en klassorganisation med en dubbel funktion. SAC är ett redskap i kampen för dagskrav *och* för att förändra samhället i grunden. I den fackliga kampen verkar syndikalister för bredast möjliga solidaritet över organisationsgränserna.

År 2021 beslutade ett medlemsmöte i Umeå LS av SAC att ge ut detta häfte. **Rasmus Hästbacka** är författare till texten. Hästbacka är jurist. Efterordet är skrivet av **Niklas Averstad Ryd** och **Jonas Hammarbäck**. Averstad Ryd är fritidspedagog och Hammarbäck är vårdbiträde.

Upptred alltid så att du hedrar dig själv och din fackförening!

UMEÅ LOKALA SAMORGANISATION

www.sac.se/LS/Umeå

FLER BÖCKER

www.federativsforlag.se