SYNDIKALISTEN Feb 1/2006 s6

Fortsatta problem på Emmaus Björkå

Solidaritetsorganisationens rätta ansikte visar sig igen

Emmaus Björkå, den ideella solidaritetsföreningen – koncernen – i Södra Sverige, har återigen visat vad de menar med solidaritet och inte helt oväntat är det åter en av de icke auktoritetstrogna medlemmarna från vår organisation som drabbats.

Emmaus har nu länge arbetat för, och lyckats med att motverka facklig organisering på arbetsplatsen i Småland. Likt svenskt näringsliv och LO, har dom tillfullo anammat den kapitalistiska arbetsmarknadsordningen, och ändrar nu med dem hand i hand.

Den sista av de medlemmar som ingått i den hoppfulla och kreativa syndikalistiska driftsektionen har nu avtalats bort från sin tjänst i Björkå.

Därmed tystnar möjligen också kritiken, men som alla vet att där kritiken tystats spirar och frodas...

En av de mest kompetenta arbetarna, välutbildad, ansvarstagande och omtyckt av arbetskamraterna, har nu drivits bort från sitt arbete. Dessutom är hon ett av barnen som vuxit upp på det tidigare arbetskollektivet Emmaus Björkå, och därefter likt sina föräldrar arbetat på och kanske fåfängt nog trott på, samt varit stolt över solidaritetstanken i sitt arbete.

Det faktum att hon nu har blivit behandlad på det här sättet tillsynes p g a sin fackliga aktivitet, säger en hel del om vad man vill bistå med i sitt hjälparbete här och även i andra länder.

Det brukar pratas om att dylika organisationer ska göra upp med sitt förflutna. Emmaus Björkå´s förflutna, är närmast att beteckna om en del av den auktoritära marxism-leninismen.

Men de bör främst göra upp med sin nutid om de skall ha någon framtid värd namnet.

Nedskärningar och turordningslista

2005 beslutar Emmaus Björkå sig för att dra ned ytterligare på verksamheten och förhandlar med Handels om detta.

De gör upp en avtalsturordningslista, där de delar upp personalen i två kategorier: Chaufförer och Övrig personal.

Någon sådan uppdelning har inte funnits tidigare, utan alla har på anställningskontraktet varit anställda som "solidaritetsarbetare", vilket var deras poäng när de 2002 inte tyckte det var nödvändigt att upprätta arbetsbeskrivningar.

Vår medlem arbetar vid sorteringen när avtalsturordningslistan görs upp och hamnar således bland "Övrig personal" på listan.

Vår medlem har, som enda chaufför på arbetsplatsen, yrkesutbildning för chaufförsyrket och hon har arbetat som chaufför en stor del av sin tid på arbetsplatsen.

Hon har också varit anställd många år längre än de andra chaufförerna, hon är en av de som arbetat längst på arbetsplatsen.

Ändå blev vår medlem en av de två som genom avtalsturordningen undantas av Handels och AK. Den andra går sedermera in i Handels.

Kategorin "Chaufförer" undantas från varslet, vilket AK meddelat att han kommit överens med Handels om, liksom de volontärer som redan påbörjat sin period.

I samband med uppsägningsförhandlingen efterfrågades omplacering men någon sådan lösning kunde inte AK erbjuda.

Vår medlem har tidigare haft problem med en axel och fått läkarintyg för detta. Det hänvisade arbetsköparen till, när han inte ville diskutera omplacering till chaufförsarbetet.

Vår medlem har under lång tid inte alls besvärats av sina tidigare problem och anser sig fullt kapabel att klara av den arbetsbelastning som chaufförsarbetet innebär.

Förhandling om återanställningsrätten

Vid förhandling om uppsägningen lyckas LS och ombudsmannen inte få igenom att vår medlem får behålla arbetet.

Vår medlem har muntligt och skriftligt meddelat att hon vill bli återanställd om tillfälle uppkommer.

När därefter en av chaufförerna blir sjukskriven, kallas en tidigare (numera pensionerad) anställd in, för att köra lastbilen. Vår medlem tillfrågas inte. Detta, samt att en av volontärerna fortfarande är kvar på arbetet trots att perioden gått ut, föranleder en begäran om förhandling gällande brott mot LAS § 25 från Kalmar LS.

Vid förhandlingen framkommer att Emmaus har anställt en chaufför. Men enhetschefen, Magnus Christiansson, hävdar att vår medlems återanställningsrätt inte gäller chaufförsarbeten, utan bara om de skulle behöva någon "övrig" personal.

Likaså kommer volontären, att få fortsätta arbeta, detta förklaras med att hon under sin tid på Emmaus har gjort avbrott för studier, och sålunda har tid kvar som volontär. Detta, hävdar han, är en muntlig överenskommelse med Handels.

Han säger också att han kollat med Handels om det var okej att ta in en chaufför på det här sättet och att de godkänt detta. Dock säger han att vår medlem eventuellt kommer att bli tillfrågad, om det behövs chaufförer i fortsättningsvis.

Kalmar LS anklagade arbetsköparen, för att ha vägt in vår medlems fackliga tillhörighet i beslutet, att inte ge vår medlem rätt till den tillfälliga chaufförstjänsten.

Magnus Christiansson, förnekade nu liksom vid tidigare konflikter med driftsektionen att det spelade någon roll i fallet.

Förhandlingen avslutas i oenighet.

Även efter förhandlingen fortsätter Magnus Christiansson att anlita samma chaufför, och låta volontärer utföra de arbetsuppgifter vår medlem tidigare haft.

Handels förnekar överenskommelse

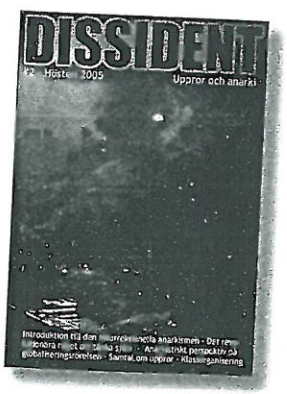
Vi har pratat med den aktuella Handelsombudsmannen och han känner inte till någon överenskommelse med Emmaus om vare sig volontärer eller chaufförer. Dessutom säger han att anledningen att Handels inte brydde sig om volontärerna ,vid tiden då turordning och undantag gjordes, var att deras medlem då inte var medlem i Handels och då fortfarande hade uppsägningstid kvar.

Nu har han däremot kallat till förhandling, angående det faktum att volontärer finns på arbetsplatsen.

Även om AD, vid förra konflikten, inte såg tydligheten och allvaret i citatet från ordförande Christer Johansson: "alla syndikalister ska drivas ut ur Björkå", så ser vi inom Kalmar LS en fortsatt klart antifacklig strategi främst riktad mot syndikalister anslutna till LS av SAC.

Kalmar LS

Se tidigare artiklar om facklig organisering på Emmaus i Syndikalisten nr. 2-2003, sid 19-21.
Läs mer på **www.sac.se/emmaus**



Tidningen Dissident

I nummer 2 presenteras den 'insurrektionella anarkismen' och dess kritik av den formella arbetarrörelsen med dess fördomar, traditioner och alienerade fackföreningar.
Detta är tidningen för dig som vill ta del av "en helt ny sammanhängande helhetsteori för revolutionär praktik" där de försöker att "formulera och systematisera de spontana perspektiv som är drivande i klasskampen".

Finns att köpa på Syndikalistiskt Forum
www.syndikalistisktforum.se

Referat från AU 29/05

Hässleholms LS upphör fr.o.m 31 december -05 och uppgår i Malmö LS.

Det har hållits ett extra CK-möte i december som behandlade frågan om Försäkringsombudsmännen. Flera LS hade begärt suspendering av båda försäkringsombudsmännen men CK valde att inte gå på den linjen. Det beslutades att Ingela Drenske och Anders Melchior ska varslas om uppsägning. De är nu varslade och förhandlingar kommer att hållas med deras respektive LS (Tanums LS och Ale LS). En grupp tillsattes på CK-mötet för att handha frågan bestående av; Niklas Mylfalk, Tom Olsen och Marcus Finbom. Det har även hållits ett möte med Arbetsmiljöverket, försäkringsombudsmannen och AU om arbetsmiljön på försäkringskontoret den 12/12.

En arbetsgrupp har tillsatts för att planera för någon form av skriftlig utgivning av material från seminariet "Fackföreningarna och rätten". Initiativet kommer från Lars Hammarberg som föreslagit utgivning i bokform. En arbetsgrupp är tillsatt för att komma med kompletterande idéer hur man på bästa sätt ska sprida kunskaperna. Den består av; Lars Hammarberg, Christer Forsberg, Dirk Grosjean och Marcus Finbom.

AU har förhandlat med representanter för personalen om löner för 2005/2006. Det har inte slutits några överenskommelser än. Nytt försök görs i januari.

Tjänsten som U-infosamordnare skall utlysas i Arbetaren och Syndikalisten (se detta nr av tidningen) då tjänsten löpte ut den 31/12. Eftersom AU varit senfärdiga med detta har Sabina Wallner tillsatts på vikariat t.o.m sista februari.

Organisationsutvecklingen går vidare. Bl.a har en heldag hållits tillsammans med personalen på Sveavägen och AU för att försöka förbättra samarbetsklimatet.

Katarina Nylander för AU e.u.

* Undrar om den gavs ut efter L.H borta?

CK rapporten

Den tyngsta punkten på dagordningen för CK-mötet den 18–20 november var budgeten för 2006. De ekonomiska realiteterna gjorde det nödvändigt att få fram en budget som gick ihop och det betydde att en del äskanden fick därför vidkännas nedprutningar. I det stora hela gick dock budgetarbetet gick ganska smidigt, varför det blev någorlunda gott om tid för behandling av andra brännande frågor för SAC.

Torfi Magnusson hade aktualiserat det hot mot vår strejkrätt som är att vänta från en utredning, som skall läggas fram i slutet av mars. Efter att olika möjligheter till försvar och motoffensiv diskuterats tillsattes en arbetsgrupp, som skall jobba vidare med frågan.

Efter initiativ från Göteborgs LS tillsattes även en utredningsgrupp, som skall ta sig an frågan om osäkra anställningar.

Likaledes på initiativ från Göteborg togs frågan om principerna för beslut om rättshjälp upp till diskussion. CK anmodade Göteborgs LS att inkomma med mer preciserade frågor och synpunkter. Vidare gav CK utredningsgruppen för rättshjälp och förhandlingssekreteraren i uppdrag att inkomma med svar på det Göteborgs LS anför. Tillsammans skall detta ge underlag för nästa CK-möte att behandla principer och rutiner i rättshjälpsärenden.

Även ombudsmannafrågorna hänsköts till nästa CK-möte. Tills vidare fastställdes ombudsmannabehovet till fyra heltidsombudsmän, men frågan om utlysning av tjänster bordlades till februarimötet. Till detta möte skall också en nytillsatt utredningsgrupp lägga ett förslag till vilken organisation av ombudsmannaverksamheten som är lämpligast.

För att runda av alla tillsättningar med en grupp som skall blicka bakåt snarare än framåt, kan det förtjäna nämnas att CK beslutade att SAC skall ge ut en jubileumsskrift till 100-årsjubilet 2010. Även för detta ändamål tillsattes en arbetsgrupp efter förslag från Arkiv- och bibliotekskommittén.

Göran Salmonsson & Fredrik Bernholm
Justeringspersoner

JOBB ATT SÖKA: ADMINISTRATÖR
TILL SAC:s U-LANDSINFORMATION

Tjänsten är ledig från och med **1 april 2006**. Tjänsten är en projektanställning fram till och med **31 december 2006**. Vi söker Dig, medlem i LS av SAC, som främst är bra på att **administrera och organisera** samt är kunnig i bokföring och budgetarbete. Du bör vara intresserad av internationella frågor och ha lätt att formulera dig skriftligt och muntligt. SACs övriga internationella verksamhet är tätt sammanvävd med u-infos verksamhet. Tjänsten som är finansierad av bidrag från Sida och konsumentverket är en deltidstjänst på ett år i taget. Omfattningen beror på hur mycket bidrag vi får – idag är det en 50-procentig tjänst. Din arbetsplats blir på SACs expedition i Stockholm.

Kort arbetsbeskrivning: De projektgrupper som finansieras genom u-info träffas regelbundet en gång i månaden för samordning och rapportering. I tjänsten ingår att organisera samordningsmöten, arrangera ett årligt internationellt möte, sammanställa ansökningar, rapportering av verksamhet och ekonomi till bidragsgivarna. Hålla i kontakterna med Sida, konsumentverket, rapportera till AU/CK, Syndikalisten och LS-cirkulär. Bokföring, posthantering, pressklipp, och utskick av u-infos material ingår också i tjänsten. Administratören arbetar praktiskt inför större evenemang som exempelvis de fortbildningskurser som u-info är med och arrangerar.

Du får tillgång till egen telefon och dator. En introduktionsvecka ingår.

Skicka din ansökan senast **15 mars 2006** till **SACs arbetsutskott, Box 6507, 113 83 Stockholm**.
Telefon 08-673 35 59, fax 08-673 35 80. Eller [sekretariatet@sac.se]

ett förtydligande som klargör att det inte går att 'köpa ut' en facklig förtroendeman som i strid med lagen fått sparken på grund av sitt fackliga uppdrag. (...) LO driver dessa krav, bl a genom att fortsätta att organisera och mobilisera löntagare fackligt och politiskt. (...) LO anser inte att det skulle vara lämpligt att utlysa en politisk strejk. Strejken är vårt viktigaste vapen och bör användas med urskiljning".

Enligt LO är strejken så viktig att den förstås helst inte skall användas alls! Kanske hjälper Wanja Lundby-Wedins uttalande ytterligare några på traven att byta fack? Det vore förmodligen bra för mobiliseringen. Klart är att gick tillräckligt många över till ett medlemsstyrt, kämpande fack, skulle kampen för yttrandefrihet och annat vara vunnen innan jag hinner sätta punkt för strejkdelen av denna krönika och ...nna (iochförsig långa) mening.

SAC bäst i klassen på konflikt

För om nu LOs ledning gömmer sig för något så är det de egna medlemmarna. I medlemsled... är kampviljan oerhört mycket större än i LO-borgen, eller i förbundsstyrelserna. Ett lysande undantag kan sägas vara Elektrikerförbundet som ändå varit stridbara. Detta uppmärksammas av **Rasmus Hästbacka**, Umeå LS, som i *Västerbottens Folkblad* (051222) berömmer att Elektrikerförbundet tar hänsyn till medlemsbasens kampvilja och faktiskt tar strider, mot övriga delar av LOs vilja!

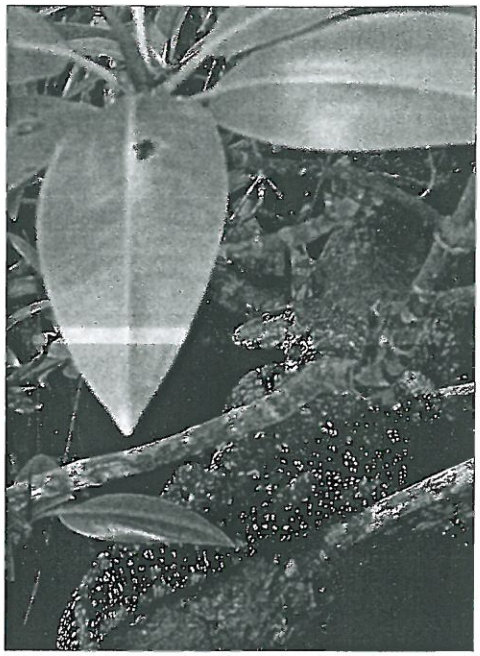
Tidningen *Internationalen* (060105) publicerar strejkstatistik från Medlingsinstitutet och konstaterar att; "Förra året var antalet strejkdagar det tredje lägsta under de senaste 40 åren." Enligt tidningen genomfördes 14 strejker under 2005. Två av dessa varslades av elektrikerna, medan resterande var "vilda" eller vidtagna av icke avtalsslutande fack. "Merparten av dessa strejker stod syndikalister inom SAC för..."

SAC står alltså för merparten av varslade strejker på svensk arbetsmarknad 2005 och så har det väl varit under en följd av år. Vi har ingen ledning som har till uppgift att kväsa kamp... Vi säger nej till samförstånd och är inte redda för att visa den konflikt som alltid råder i öppen dager.

Tandläkarskräck

Strejker är ju inte heller vår enda kampmetod. I förra krönikan kunde vi läsa om Malmö LS kamp för medlemmen **Amelia Alvarez** som trakasserats på sin arbetsplats av en rasistisk tandläkare i Lund. *Sydsvenskan* och *Skånska Dagbladet* hade rapporterat från flygbladsutdelningar utanför tandläkarmottagningen.

I den antirasistiska tidskriften *MANA* (6-05) berättas om bakgrunden till konflikten, att Amelia Alvarez efter tre års förnedring satt stopp för trakasserierna. "Nu har jag kontaktat mitt fackförbund, SAC, som kräver förhandlingar (...) Facket kräver skadestånd som en ekonomisk kompensation. Jag vet inte om jag kommer att få några pengar (...) eller om skadestånd kommer läka det sår jag känner inom mig. För min egen del skulle uppgörelsen gå



JONE KÄLLSÄTER

LOs ledning hukandes i en buske

ut på att arbetsköpare skickas till något slags skola där de skulle få skallen rensad från den här typen av sjuka och rasistiska idéer", säger Amelia Alvarez. Hon är glad över det stöd som hon får. "Det var länge sedan jag kände den solidaritet som jag känner nu (...) Kamraterna i SAC är vanliga människor, som vänder på slantarna för att få ihop till bussbiljetten. Somliga kommer till demonstrationerna med sina barn. Det är ett slags solidaritet mellan arbetare som andra människor borde uppleva".

Tandläkaren förnekar anklagelserna och går till motattack. I *Skånska Dagbladet* (051118) kan vi läsa att **Mats G Larsson**, som han heter,

"För min egen del skulle uppgörelsen gå ut på att arbetsköpare skickas till något slags skola där de skulle få skallen rensad från den här typen av sjuka och rasistiska idéer."

Amelia Alvarez

anser sig vara "dokumenterad antirasist" och att SAC riskerar åtal då han polisanmält organisationen för ofredande och förtal. En åklagare inväntar polisutredning för att kunna ta ställning till om åtal skall väckas.

Den anmälan hindrade inte fortsatt kamp från Malmö LS sida som svarade med att sprida flygblad också i tandläkarens bostadsområde. Nu blev han tvungen att anmäla också detta, skriver *Sydsvenskan* och *Skånska Dagbladet* (051201). *Skånska Dagbladet* fortsätter sedan rapportera om ärendets olika turer i notiser (051213) och (051222). I varje nyhetstext som publicerats upprepas våra anklagelser om rasism och trakasserier. Jag förmodar att Mats G Larsson önskar att han fått gå en skola där hans skalle skulle kunnat rensas från en del ovettigt innehåll, så han sluppit bli ovän med Amelia Alvarez och hennes fack. Vi får se hur ärendet utvecklas framöver, för detta lär bli en följetång...

SAC i arbetsdomstolen

Vi har redan en hel del följetångar, som bekant. En som väl snart når en slutpunkt är Göteborgs LS strid mot Älvsborgs Stadsdelsförvaltning i Göteborg, där undersköterskan **Johan Larsson** på oriktiga grunder avskedats från Nya Varvets äldreboende. arbetsköparna har gett Johan Larsson sparken av personliga skäl, medan LS är övertygat om att det i stället beror på att han varit fackligt engagerad och fört ut stadsdelens misskötsel i ljuset.

I presskrönikan har vi tidigare kunnat läsa om ärendet och hur Johan Larsson avfärdat ett förlikningsbud från kommunen. De större tidningarna i regionen har dock inte skrivit så mycket. Nu, i elfte timmen, verkar det bli en ändring på den punkten. *Göteborgs-Posten* (051128) ägnar plötsligt nyheten att Arbetsdomstolen givit Johan Larsson rätt och i en deldom tilldömt honom avgångsvederlag och skadestånd nästan ett helt uppslag. Tidningen låter Johan Larsson komma till tals: "Ännu har ingen kunnat tala om för mig vilka fel jag har begått på arbetsplatsen. Hela saken handlar om maktfullkomlighet från arbetsgivarens sida. Jag kritiserade missförhållanden (...) det var därför jag fick sparken". Nu har han och hans sektion stämt kommunen på ytterligare ca 700 000 kr och en huvudförhandling kommer hållas i februari. G-P konstaterar att deldomen i AD varit entydigt till Johan Larson och LS fördel och försöker få ansvariga chefers kommentarer. Att kommunen redan dömts betala skadestånd för att uppsägningen varit oriktig och vilka konsekvenser detta skulle kunna ge diskuterar cheferna inte alls och de avvisar så klart ytterligare skadeståndsanspråk. Vi får förmodligen i kommande pressklipp se hur det går (säkert också på annan plats i Syndikalisten).

Ibland (men inte allt för ofta) förlorar syndikalister i AD. *Lag & Avtal* (051215) rapporterar kring en tvist mellan Arkeologisektionen (Göteborgs och Tanums LS) och Göteborgs Stad. Frågan gällde flera på varandra följande projektanställningar som enligt sektionen borde omvandlas till fasta anställningar. Sektionens talan avslogs av AD, berättar Lag & Avtal. Den viktiga kampen för fasta anställningar måste därmed drivas med andra metoder och på andra arenor än juridikens.

Kampen om initiativet på arbetsplatserna förs ju i första hand ändå inte i domstolar. Detta har till exempel Svenskt Näringsliv insett för länge sedan och jobbar bland annat hårt med att flytta fram sina positioner på ett ideologiskt plan. I detta syfte tjänar skolkampanjen "Enterprise", som hyllar idén om att alla kan "starta eget" och bli företagare. Ungefär enligt den omöjliga ekvationen som säger: om alla gör det här kommer alla få det bättre än alla andra. Företagarpropagandan möter dock motstånd, rapporterar *Proletären* (051201). Kommunistpartiets ungdomsförbund RKU och SUF gör gemensam sak i en motkampanj. "Vi tycker att man ska enas i de frågor man kan", säger SUFs **Anton Holmgren** till tidningen

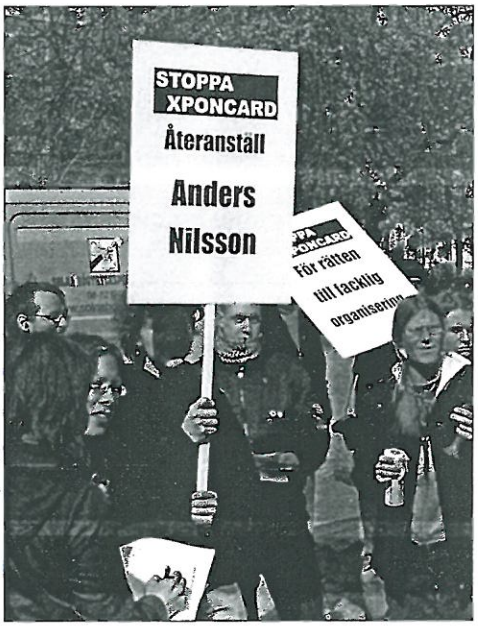
Typiskt Rasmus Hästbacka uttrycksätt, 3 fulla sidor

SYNDIKALISTEN 2006 Feb s. 24

Syndikalister – en droppe i havet eller er

Låt oss utnyttja minoritetsfackets handlingsutrymme

Syndikalismens smått fantastiska idéer lockar inte lika fantastiska arbetarmassor. SAC:s medlemsantal har krympt från närmare 40 000 under 1920- och 30-talen till dagens dryga 7000 medlemmar. Varför? Vi har uppenbarligen inte övertygat särskilt många om att vår fackförening – ett minoritetsfack – är bättre på att flytta fram arbetarnas positioner än majoritetsfacken. Det är vår utmaning. – flosklar



...dikalism är sunt förnuft...

Jag tror inte att arbetare i allmänhet måste ta till sig idéerna från syndikalismens predikanter. De finns ofta redan där som en instinkt. Faktum är att arbetare brukar välja just syndikalismens kampformer när spontana strider l...er ut. Klassiska exempel är gruvstrejken 1969 och skogsarbetarstrejken 1975. Ett aktuellt exempel är den vilda strejken i Stockholms tunnelbana hösten 2005.

Tusentals arbetare som aldrig hör talas om syndikalism är faktiskt bättre på syndikalistisk kamp än många av oss syndikalister. De går samman och slår direkt mot arbetsgivarna utan att följa order från den fackliga byråkratin.

Jag skulle tippa att merparten av arbetarklassen anser att de stora fackförbunden är kassa på att tillvarata medlemmarnas intressen. Många arbetare instämmer förmodligen också med oss om orsakerna till fackens förfall. *Det vill säga: att facken splittrar arbetarna i olika yrkesgrupper. Att facken är toppstyrda och säljer v... medlemmarnas intressen i samförstånd med ...tsgivarna. Att LO-facken dessutom är lojala med SAP och därmed den offentliga arbetsgivarsidan.*

Mot denna bakgrund framstår syndikalismens idéer bara som sunt förnuft. För vad är ...naturligt än hålla ihop över yrkesgränserna? Att demokratiskt styra sitt fackliga arbete? Att ta strid mot arbetsgivarna oberoende av politiska partier?

...men goda idéer räcker inte!

Det är faktiskt inte så svårt att vinna gehör för våra *idéer*. Men när arbetare möter vår *organisation* blir de tveksamma. De möter sällan en sektion av syndikalister på sin arbetsplats, inte heller ett syndikat i sin bransch utan får vända sig till LS (om en fungerande LS finns i närheten). Även om de bildar en sektion, ett syndikat eller har stöd av LS kvarstår ett faktum: vår organisation är ett minoritetsfack på de flesta arbetsplatser.

När det då kommer till den fackliga *praktiken* har folk svårt att begripa hur en minoritet ska kunna flytta fram positionerna. Många finner det absurt att välja facket som organiserar säg en procent av personalstyrkan framför facket som organiserar nittio procent.

Har folk rätt då de betvivlar SAC:s fackliga möjligheter? Både ja och nej skulle jag vilja-säga. Vår fackförening är faktiskt inget lysande alternativ förrän vi utvecklar den från en serviceorganisation till en kamporganisation.

Facket uppträder som serviceorganisation när medlemmarna enbart lutar sig på SAC:s ombudsmän eller LS förhandlare, och dessa i sin tur bara har lagar och avtal att tillgripa.

Facket uppträder som en kamporganisation när medlemmarna och deras kollegor använder sin kollektiva styrka på arbetsplatsen. Den kollektiva kampen behöver inte alls utesluta förhandlingshjälp från LS eller SAC. Poängen är att medlemmarna dessutom har direkta aktioner i beredskap, när lagar och avtal inte står på deras sida.

Det en serviceorganisation kan åstadkomma är (lite förenklat) att syndikalister kommer i åtnjutande av samma rättigheter som kollegorna i andra fack. Men då är det ingen större vits att välja SAC. I takt med att vi bygger en kamporganisation skaffar vi oss styrkan att vinna allt bättre villkor än majoritetsfacken. Det ger oss ett överlägset argument för organisering i SAC. Vår fackförening är idag ett hyfsat alternativ med potential att bli ett fantastiskt alternativ. SAC kan bli det redskap med vilket arbetare kapar åt sig makt över sina liv och tar sig ett stycke närmare den hägrande socialismen. – Käck uppmaning

En försummad fråga

Vår utmaning att bygga en kamporganisation har jag redan skrivit om (*i Syndikalisten nr 8/2005 s. 28-29*). En annan utmaning – att utnyttja våra möjligheter som minoritetsfack – tänker jag diskutera här. Denna fråga har diskuterats på tok för lite. Jag tycker många syndikalister själva grovt underskattar minoritetsfackets handlingsutrymme. Denna helt onödiga pessimism inom organisationen kan förklara varför vi lyckas övertyga så pass få utomstående om SAC:s förträfflighet.

Jag skulle tippa att SAC aldrig blir ett majoritetsfack i någon enda bransch. I vilket fall är det vårt utgångsläge idag. Som minoritetsfack måste vi agera och profilera oss. För att kunna växa måste vi demonstrera vårt handlingsutrymme i all vår propaganda och utåtriktade verksamhet

Prognosen att SAC aldrig blir ett majoritetsfack kanske låter pessimistisk. För att vidga våra vyer kan vi därför börja med att betrakta ett exempel på hur klasskampens slipsten ska dras. År 2000 stod den franska järnvägen i begrepp att bolagiseras och skäras ned inför en antågande privatisering. CGT, motsvarigheten till svenska LO, utlyste strejk mot politiken men nappade sedan på statens erbjudande om att få delta i administrationen av nedskärningarna. Det syndikalistiska CNT och radikala SUD som organiserade några procent av de järnvägsanställda drev en egen linje. De mobiliserade arbetskamraterna till strejk och skrotade politiken. Se där vilken potential som lurar i minoritetsfackens led!

Invändningar mot minoritetsfacket

I Sverige handlar medlemsvärning ofta, till följd av den höga organisationsgraden, om att förmå folk att byta fack. Vi syndikalister är bra på att peka på majoritetsfackens brister men det räcker inte. Medlemmar i andra förbund spyr visserligen galla över sina fack, men de vet åtminstone vad de *har*. De vet sällan vad de *får* om de byter till SAC. När det väl stött på SAC drar de ofta slutsatsen att det ändå är bäst att välja majoritetsfacken, trots alla deras brister. Vi måste försöka förstå varför.

Enligt min mening drar gör folk i allmänhet ganska vettiga antaganden även om de drar fel slutsatser om vad som egentligen gör facket starkt.

Är man få mot arbetsgivaren så är man svag. Individuella uppgörelser gynnar arbetsgivaren, kollektiva uppgörelser gynnar arbetarsidan. Slutsats: Alltså är det fack starkast som har flest medlemmar och tecknar kollektivavtal. SAC är vanligtvis minst på arbetsplatsen, sällan part i kollektivavtalet och följaktligen sämst.

Utifrån detta synsätt slungas några typiska invändningar mot SAC som vi alltför sällan ger bra svar på. Ungefär såhär kan det låta i fikarummet på jobbet.

– Ja, ni syndikalister har rätt i att facken borde ena alla yrkesgrupper. Men om SAC kommer till vår arbetsplats uppstår ju ytterligare en fackförening, ännu en kategori arbetare. Splittrar inte det personalstyrkan? I praktiken organiserar ni inte alls alla yrken.

Fantastiskt självbedrägeri. Typiskt maktlösa elitens försvar,

·aft på arbetsplatserna?

– Visst är SAC:s medlemsdemokrati bra. Men vad är poängen om bara några få syndikalister fattar beslut om sin kamp medan majoritetsfacket står utanför? Vad händer med personalens gemensamma intressen om ni bara förhandlar för er själva? Isoleras inte syndikalisterna från den stora massan?

– Ni syndikalister kan alltid rösta nej till dåliga bud från arbetsgivarsidan. Men vad är vunnet om ni inte har styrkan att driva igenom bättre uppgörelser? Då dikterar ju arbetsgivar ndå villkoren. Visst är offensiv kamp bättre än majoritetsfackens samförstånd, men hur offensivt kan ert lilla fack vara egentligen?

Vi syndikalister brukar poängtera att majoritetsfacken sluter dåliga avtal över huvudet på medlemmarna. Då kan folk invända att även om gra går över till SAC så fortsätter ju majoritetsfacket sluta usla avtal. Kollektivavtalen omfattar alla anställda (eftersom avtalens s.k. *normerande verkan* bestämmer innehållet i de enskilda anställningsavtalen). Därför sluter majoritetsfacket avtal över huvudet även på syndikalisterna. Vad kan syndikalister göra åt det?

Vi brukar påpeka att eftersom kollektivavtalen gäller alla så får syndikalister i alla fall inte sämre villkor än övriga arbetare. Men det är förstås inget argument för att välja SAC. Att medlemskapet ger lika dåliga villkor som medlemskap i andra fack räcker inte. Till detta kommer problemet att kollektivavtals normerande verkan bara är en huvudregel. Det finns undantag då Arbetsdomstolen godkänt diskriminering av arbetare som inte tillhört fac med kollektivavtal.

I det s.k. Skellefteåmålet (AD 1982:69) hade Kommunal avtalat med kommunen om lönegradsuppflyttning för 229 medlemmar, medan tre syndikalister och nio oorganiserade ble n samma förmån. Jörns LS krävde lika lön som Kommunals medlemmar, stödde sig på föreningsrätten i MBL och kollektivavtals normerande verkan. AD såg ej lönediskrimineringen som föreningsrättskränkning och ignorerade (!) övriga argument varför Jörns LS förlorade

Dödfödda argument

När folk trots allt väljer majoritetsfacken måste vi visa att aktiva syndikalister kan uppnå bättre löner och arbetsvillkor än deras fack. Lyckas vi med det har vi gjort syndikalismen förtjänt av fler medlemmar. Annars icke, enligt min mening.

Som syndikalist kan man bli ganska ställd av alla invändningar (inte minst då LO-representanter skyller oss för splittrare och svartfötter). Syndikalister har länge gjort det misstaget att istället för att tala om våra konkreta kampmöjligheter enbart framhålla vår ideologi, vår bredare politik eller internationella solidaritet.

Jag tror det är dödfött när det gäller att värva större arbetarmassor.

Varför skulle arbetare lockas av vår ideologi om de inte tror att SAC kan omsätta den i framgångsrik kamp? Varför skulle de lockas av våra socialistiska mål om de inte tror att SAC kan vinna ens de kortsiktiga fackliga kraven?

Arbetarklassen kan självfallet tilltalas av SAC:s politiska krav mot stat och myndigheter. Men utan en styrka på arbetsplatserna blir vår politik tämligen tandlös och följaktligen ointressant. Folk kan givetvis attraheras av SAC:s solidaritet med arbetare i andra länder, men för att medlemskapet ska bli verkligt intressant krävs det att man själv vinner på det.

Vårt fackliga handlingsutrymme är vårt bästa värvningsargument. Vår ideologi och allmänpolitiska kamp är viktiga bitar men räcker inte för att motivera SAC:s existens. Kort sagt: Först när vi blivit en trovärdig facklig kraft kan vi bli en trovärdig politisk och revolutionär kraft.

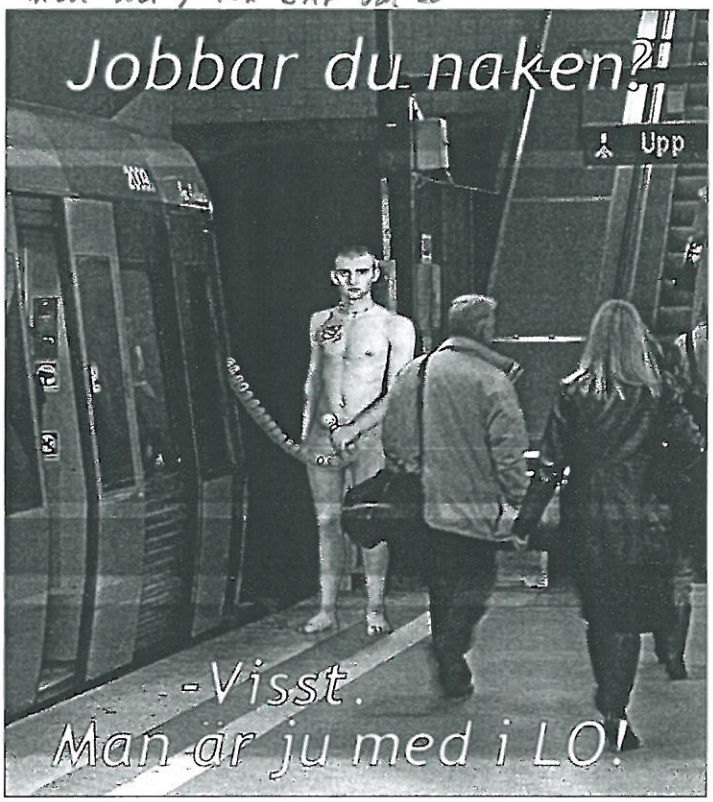
Vad svarar vi?

Invändningarna mot SAC gör folk tveksamma eller direkt fientliga mot oss. Vi kan inte avfärda det som nonsens. Som sagt gör folk i allmänhet ganska vettiga antaganden. Det är helt sant att man bör vara många, stå enade och driva igenom kollektiva uppgörelser för att bli stark mot arbetsgivaren. Men folk drar lite galna slutsatser om vilket fack som är bäst.

Det första misstaget är att tro att "ett stort fack med många medlemmar" är lika med "ett starkt fack". Kommunal är exempelvis ett gigantiskt förbund som uppträder fantastiskt ynkligt. Det andra misstaget är att sätta likhetstecken mellan "många fack på arbetsplatsen" och "splittring på arbetsplatsen". På svenska arbetsplatser tillhör i snitt åttio procent ett eller några få förbund. Ändå kan sammanhållningen vara usel när cheferna går till angrepp.

En tredje missuppfattning är att det endast skulle existera två typer av uppgörelser: individuella avtal och kollektivavtal (och att SAC därför är ute ur leken). Vad få känner till är att syndikalister varje år ingår kollektiva uppgörelser, som inte tar formen av regelrätta kollektivavtal, utan sätts på pränt i enkla förhandlingsprotokoll.

Något folk sällan tänker på är att man kan vara många och enade inom såväl ett förbund på jobbet som flera fack tillsammans. Hursomhelst är facklig styrka och enhet inget man får automatiskt genom att betala in en fackavgift. Styrka och enhet är något man skaffar sig genom att agera och hålla ihop på jobbet. En enda agerande syndikalist åstadkommer mer än hundra passiva kommunalare. Syndikalister som driver krav tillsammans med kollegorna skapar mer sammanhållning än kommunalrepresentanten som bevakar sitt revir och på sin höjd bryr sig om det egna fackets medlemmar.



LEMORIN

"Syndikalister befinner sig ofta i ett delikat triangeldrama. På golvet står arbetarna och i toppen sitter representanterna för företaget och majoritetsfacket. På golvet gror ofta en opposition mot samförståndet i toppen. När syndikalister ger röst åt oppositionen uppstår ofta en win-win-situation. Stenar sätts i rullning, majoritetsfacket tvingas välja sida och ett jordskred kan utlösas."

Ord och handling

Framgångsrik kamp hänger således på aktioner och solidaritet. Vi måste visa att SAC-anslutna arbetare har bättre möjligheter att agera och bredda solidariteten. Hur gör vi det? Ett sätt är genom *ord*. Vi kan påpeka att vår medlemsdemokrati, självständiga och offensiva hållning öppnar fältet för arbetarnas slagkraft, och att arbetarna har SAC i ryggen. Andra fack står som en förlamande bromskloss framför arbetarna då förbunden är toppstyrda och den fackliga byråkratin inte vill stöta sig med arbetsgivare eller politiker. Vi kan påpeka att då vi sällan tecknar kollektivavtal slipper vi fredsplikten och kan strejka lagligt närhelst vi önskar.

Vi kan tala för enhet på jobbet genom att föreslå tvärfackligt eller utomfackligt samarbete för gemensamma krav. SAC har inga byråkrater som står i vägen och förstör sammanhållningen.

Viktigare än ord är att visa på *handling*. Det är nog det enda som övertygar större massor av arbetare. Att vi vinner segrar på våra egna arbetsplatser eller ger exempel från andra arbetsplatser. Vikten av att dokumentera våra strider och ta intryck av andra fack kan inte nog betonas. Vi kan peka på de segrar som vunnits av minoritetsfack såsom svenska Hamnarbetarförbundet och italienska UNICOBAS. Vi kan framhålla syndikalisters kamp i andra länder: amerikanska IWW, spanska CGT m.fl.

Vi kan plocka fram guldkorn ur SAC:s historia. Ett par decennier tillbaka uppnådde syndikalister mycket bra löner och villkor för sig *och* LO-kollegorna inom gruvorna, på byggena och i skogarna. Man använde bl.a. den legendariska registermetoden. SAC har under sin historia tecknat hundratals kollektivavtal. Åtminstone inom Skogsbruket tecknades avtal tillsammans med LO-facket in på 1990-talet.

Alla de exempel jag antytt och ännu fler som jag inte känner till borde fylla spalterna i denna tidning och föras ut i vår propaganda. Jag är säker på att medlemmar i alla LS sitter på en guldgruva av erfarenheter och kunskaper. För många med mig är exempelvis SAC:s kollektivavtal en okänd historia. Så fatta pennan och berätta kamrater!

Ett triangeldrama

När vi ger verkliga exempel kan vi demonstrera hur en liten grupp syndikalister sätter personalen i rörelse och väcker de stora facken till liv. Utmaningen från golvet kan inspirera facken att demokratisera sin organisation och agera tuffare mot arbetsgivaren. Troligare är att de blir så illa tvungna för att inte förlora medlemmar till SAC. Ställd inför hotet om att mullrandet växer kan arbetsgivaren backa för arbetarnas krav, kanske inte genom att tillmötesgå oss syndikalister men genom att göra upp med majoritetsfacket.

På så vis kan syndikalister som inte ens deltar i avtalsförhandlingarna påverka avtalsinnehållet i allas intresse. Andra gånger kan maskning eller andra aktioner tvinga arbetsgivaren på knä utan att majoritetsfacket ens hinner blinka och teckna avtal.

Utmaningen från syndikalisterna kan å andra sidan göra att arbetsgivaren intar en hård attityd. Majoritetsfacket kan ställa sig på arbetsgivarens sida och "i bästa samförstånd" försöka hålla arbetarna på mattan. Det tydliggör konflikten med arbetsgivaren och behovet av ett fackligt alternativ. Folk kan lockas över till vårt fack.

Som jag ser det befinner sig syndikalister ofta i ett delikat triangeldrama. På golvet står arbetarna och i toppen sitter representanterna för företaget och majoritetsfacket. På golvet gror ofta en opposition mot samförståndet i toppen. När syndikalister ger röst åt oppositionen uppstår ofta en win-to-win-situation. Stenar sätts i rullning, majoritetsfacket tvingas välja sida och ett jordskred kan utlösas.

Gå över till LO?

Inom LO brukar kämpande gräsrötter råda oss att gå in och göra deras förbund till kamporganisationer. De gillar våra idéer men tycker att vi borde praktisera dem "där arbetarklassen finns" (underförstått: i LO). En del som är syndikalister i själ och hjärta har valt att engagera sig i något majoritetsfack. Påfallande många av dem som startade Syndikalistiska Ungdomsförbundet (SUF) på 1990-talet har valt andra fack när de börjat jobba. På SAC:s kongress 1929 lades förslaget om att uppgå i LO (vilket röstades ner). Vilka argument framfördes då? Det vore intressant att kolla upp. Vilka är våra argument idag för att inte uppgå i LO?

LO-kamraterna har en viktig poäng, men det är en förhastad slutsats att vi måste agera inom LO. Om syndikalister agerar på jobbet står vi ju bland arbetande människor. Vi isolerar oss inte i SAC. Att delta i de andra fackens forum kan ofta innebära att man fjärmar sig från arbetskamraterna och bara möter fackliga representanter.

Men givetvis funkar fackklubbar ganska ofta som forum för de arbetande. Om syndikalister utestängs från forumen uppstår onekligen problem. Hur tar vi oss in där? Hur kan vi själva ordna möten för alla anställda? Återigen viktiga frågor att utbyta erfarenheter kring.

Oavsett hur långt vi utvecklar SAC tycker jag vi måste inse att på vissa arbetsplatser är det klokare för syndikalister att byta fack eller kanske vara dubbelorganiserade. Allt beror på den lokala situationen. Jag tycker vi ska vara "ödmjuka" och medge det i vår propaganda.

Det nämnda Skellefteåmålet, där LO-medlemmarna gynnades och syndikalisterna diskriminerades, är onekligen illa. Det senare målet AD 1983:184 kan kanske lugna oss lite. Där vann Svenska Yrkesförarförbundet en liknande tvist. AD tog fasta på att facket stödde sig på kollektivavtals normerande verkan och anställningsavtalen. Medlemmarna fick rätt till samma lön som LO:s medlemmar. Det som verkar ha gått hem var just att stödja sig på anställningsavtalen. Särskilt trygga kan vi dock aldrig vara i Arbetsdomstolen. Det bästa är att vinna strider direkt på arbetsplatsen.

LO:s pessimistiska apa

Jag tror att många som möter syndikalismens idéer först grips av en "överdriven optimism" inför SAC:s fackliga möjligheter. Väl inne i organisationen tar en överdriven pessimism över. Syndikalister vet ofta inte hur de ska gå tillväga när de är få eller ensamma på jobbet.

Vi begränsas ofta av vårt eget tänkande. Många syndikalister föreställer sig att man nog måste vara ett majoritetsfack med kollektivavtal för att kunna spela någon roll. Vi har påverkats av LO-elitens strategi, trots ambitionen att vara ett självständigt alternativ. Ett halvt sekel i Folkhemmets skugga har satt sina spår i SAC.

I Sverige har etablissemangets tre dödspolare – LO, SAF och SAP – varit rörande eniga om hur ett "riktigt fack" jobbar. Centralt i deras (van)föreställningen är att det facklig arbetet sköts bäst av "experter" – anställda ombudsmän, jurister och andra – inte av arbetarna på golvet . Vi syndikalister har inte lyckats stå emot denna föreställning till fullo. Vi försöker ofta apa efter LO och känner oss ynkliga när vi inte lyckas. *

Den fackliga pessimismen eller rådlösheten gör att många blir passiva eller går ur SAC. När medlemmarna är passiva läggs de fackliga ärendena i ombudsmännens händer och facket blir till en serviceorganisation. Att helt luta sig på ombudsmän är ett praktexempel på att apa efter LO. Det är inte alls lika framgångsrikt som kollektiv kamp. *

För att komma ur vår helt onödiga pessimism behöver vi hämta inspiration från varandras strider och andra fack, men även från utomfacklig kamp. Vi behöver hjälpa varandra att komma igång på jobbet. Detta om något är mötena i våra LS och distrikt till för.

Låt oss fortsätta bygga vår kamporganisation och på så vis skaffa oss allt större handlingsutrymme!

Rasmus Hästbacka
Umeå LS

* = Underminering av de anställdas position, inför avsked
Syfte: spara pengar

Hur kan vår fackförening bli en kamporganisation?

I Syndikalisten nr. 8/2005 skriver Rasmus Hästbacka om SAC som facklig serviceorganisation kontra kamporganisation. Den artikeln borde vara en riktlinje för de beslut som skall tas på den kommande kongressen 2006.

Vi kan gå från att vara en serviceorganisation till att bli en kamporganisation. Vad som kan göras på kongressen är bland annat att ta nödvändiga beslut om vilken roll och vilket inflytande SAC:s anställda skall ha.

Hästbacka beskriver bra hur vår fackförening skall kunna bli en i första hand medlemsstyrd och inte förbli den serviceinriktade fackföreining som den för närvarande är. I Syndikalisten nr.7 2005 påpekar Thomas Freisleben att SAC har problem med att de anställda styr organisationen på ett sätt som ibland strider mot det som SAC står för. Freisleben diskuterar huruvida det går att ha en kamporganisation och samtidigt ha anställda och frågar hur man kan balansera dessa två motsatta intressen. Freislebens förslag är att begränsa den tid man kan utan avbrott vara anställd i SAC.

Jag menar att ytterligare två förslag på förändringar är tänkvärda. Det första är att de lokala samorganisationerna bör få ökat inflytande över centralorganisationen genom ett årligt rådslag. Det andra är att SAC:s anställningsavtal skall löpa på ett år i taget.

Inför rådslag

Den gångna kongressperioden har präglats av interna konflikter. Några anställda i SAC:s centralorganisation har motarbetat Arbetsutskottet, som skall se till att de demokratiskt fattade kongressbesluten verkligen efterlevs. Det är alltså uppenbart att centralorganisationen behöver öppnas upp så att medlemmarna får insyn i verksamheten. Ett bra förslag kan vara att direkt valda representanter från LS årligen samlas till rådslag. Detta skulle ge LS direkt insyn i och beslutande över centralorganisationen och den anställda personalen.

Rådslaget skulle kunna vara ett unikt tillfälle att diskutera vad LS kan göra gemensamt för att bli den kamporganisation SAC är tänkt att vara. Rådslaget skulle fungera som en endagskongress där man inte tar några beslut som hör hemma på den vanliga kongressen, utan där man endast fattar beslut rörande den aktuella och löpande verksamheten. Därför är det också rimligt att anställningsavtalet löper på ett år i taget så att medlemmarna genom det årliga rådslaget även kan ha inflytande över personalverksamheten.

Anställningsavtalet bör löpa på ett år i taget

En anställning som tillsätts via kongressen och medlemsomröstning skulle bara gälla i ett år, därefter omprövar Arbetsutskottet tjänsten och förnyar eventuellt den. Detta förefaller vara ett smidigare sätt för medlemmarna att utöva sin demokratiska kontroll över dem som är anställda i organisationen. En sådan möjlighet skulle kunna förhindra att SAC:s medlemmar får dras med onödigt dyra arbetsrättsliga processer.

I nuläget är det inte möjligt att säga upp en anställd även om en majoritet av medlemmarna anser att personen inte sköter sitt jobb i enlighet med de värderingar organisationen står för. Problemet är alltså att arbetsrätten väger tyngre än SAC:s stadgar, vilka för närvarande säger att anställning skall löpa på fem år i taget.

Kongressen 2006

Jag hoppas att kongressen i oktober 2006 tar de nödvändiga beslut som gör det möjligt för SAC att gå från att vara en serviceorganisation till att bli en kamporganisation.

De ovan diskuterade förslagen anser jag vara nödvändiga för att förändring skall kunna ske. Därför förordrar jag att ett årligt rådslag införs i SAC:s stadgar. Jag förordar också att SAC:s anställningsavtal för alla anställda skall löpa på ett år i taget och att stadgar och avtal anpassas till detta.

Peter Jacobsson
Malmö LS

Ställ upp för de som står utanför arbetsmarknaden!

Ingen har kunnat undgå att det råder en kronisk obalans på den svenska arbetsmarknaden. Av arbetsför befolkning på drygt 4 miljoner personer så är det närmare 1,6 miljoner som inte går till ett regelrätt arbete varje dag. Närmare 1 miljon av dessa står i sin tur utanför arbetsmarknaden.

Orsakerna till att man står utanför arbetsmarknaden är flera, en del är öppet arbetslösa, en annan del studerar, är hemma med föräldrapenning eller är sjukskrivna etc.

Bland de som räknas som "arbetslösa" finns också den grupp som deltar i olika arbetsmarknadsåtgärder. Det är den grupp som jag särskilt vill uppmärksamma i denna artikel.

Efter två perioder av ersättning från a-kassan, efter en längre tid av arbetslöshet, blir man utförsäkrad och inskriven via sin arbetsförmedling i AMS:s s.k. aktivitetsgaranti. Tanken med denna "garanti" är att den ska öka den arbetssökandes möjligheter att kvalificera sig för arbetsmarknaden. De "hopplösa fallen" som inte kan skaffa sig ett jobb i tid ska genom olika utbildningar och praktiker förbättra sina möjligheter att få komma in på den åtrådda arbetsmarknaden. Som det ser ut idag så finns det ingen kvalitativ utvärdering av aktivitetsgarantin, om den verkligen förbättrar individens möjligheter? Dessutom har riksrevisionen nyligen ifrågasatt kostnaden för det hela, vilket AMS har svårt att redogöra för.

Inom SALO (Sveriges Anställningslösas Landorganisation) misstänker vi snarare att individen minskar sin möjligheter att komma in på arbetsmarknaden efter en längre tid i aktivitetsgarantin. Har man dessutom fyllt 45 år så minskar möjligheterna ytterligare.

De arbetsmarknadspolitiska stordriftsåtgärderna som AMS tillämpar är sällan anpassade efter individens verkliga behov. Istället tenderar många åtgärder att likna ett meningslöst "vuxendagis" eller i värsta fall, när det gäller praktiker på olika arbetsplatser, att sluta i rena kränkningar, då arbetslösa utnyttjas av arbetsgivare utan skrupler.

Varje vecka får SALO kännedom om sådana fall från ofta förtvivlade och rädda människor. Det är nämligen så att om man inte finner sig i den åtgärd som man, utan större valmöjligheter, blivit placerad i så riskar man att bli anmäld till arbetsförmedlingen som i sin tur meddelar a-kassan, som kan stänga av individen från ersättning, varvid socialen återstår som enda försörjningsmöjlighet. Om man nu vill försöka överklaga ett sådant beslut till AMS, om avstängning, så är det mycket svårt att få rätt. Dessutom befinner sig en person utanför arbetsmarknaden redan i ett mentalt och socialt underläge, som inte underlättar det hela.

SALO har länge frågat vad de olika fackförbunden gör för sina medlemmar som står utanför arbetsmarknaden? Vi har ställt frågan till de flesta förbund, men det är endast SAC som hittills visat något större intresse. Fackförbunden har en lång tradition och erfarenhet av att företräda personer som har en anställning.

Idag när det råder en kronisk obalans på arbetsmarknaden, där vi alla egentligen är "förlorare", oberoende om man har en anställning eller ej, och för de som står utanför är det kanske ändå värst, eftersom de många gånger upplever en total rättslöshet. Det finns ingen som företräder oss, får jag ofta höra. SALO, som inte är något fackförbund, bildades för att bl.a. lyfta dessa frågor och för att lyfta arbetsmarknadspolitiken till en nivå över den gängse riksdagspolitiska retoriska nivån. Jag hoppas på SAC, men när ska de andra fackförbunden vakna och börja hjälpa sina medlemmar som står utanför?

Tro mig, den verkliga arbetslösheten kommer förmodligen inte att minska efter valet nästa år!

Roger Bergner, ordförande i SALO:s riksstyrelse samt medlem i Norrköpings LS
www.anstallningslos.se

Vem äger ett förhandlingsärende?

Då och då får man höra från förhandlare och andra LS-aktiva att "det centrala gång på gång snor ärenden". Som förhandlingssekreterare, och därmed arbetsledare för SAC:s ombudsmän, förvånar det mig väldiga att vissa medlemmar i SAC väljer att sprida ut detta som sant, och som ett pågående fenomen, att "det centrala gång på gång snor ärenden".

Detta för att det inte är sant; en ombudsman "snor" inte, särskilt inte ärenden. Rutinen är nämligen den att ombudsmännen endast får åta sig ärenden som först behandlats av den lokala SAC-enheten. Om det lokala har behandlat ett ärende och skickat det vidare till Ii trisekretariatet och därmed till ombudsmännen, har det inte stulits av ombudsmännen; det är i så fall överlåtet till, dessa.

Principiellt finns det ett flertal viktiga värde gar och påståenden som äger bäring i fr n om vem som äger ett ärende:

1. "Frihetligheten" i begreppet "frihetlig socialism". Syndikalismen är en frihetlig socialism, i kontrast till auktoritära socialistiska inriktningar. Vad som menas med "frihetlighet" och vad "frihet" betyder är omtvistat. "Frihet" kan ofta stå i motsats till demokrati och folkvilja och skulle därför kunna uppfattas som något icke-syndikalistiskt. Oavsett detta, och oavsett hur frihetligheten i den frihetliga socialismen skall uppfattas, talar mycket för att frihetlighet åtminstone innebär att man tar en viss hänsyn till den enskilde medlemmens önskemål i till exempel sådana frågor som vem medlemmen vill ha som ombud i ett ärende.

2. Förtryck. SAC är emot alla former av förtr Ett av demokratins problem är att demok är förenligt med ett majoritetens förtryck av minoriteten. Kanske ett problem man är tvungen att leva med. Som direktdemokratisk modell levererar syndikalismen finurliga lösningar på åtminstone en del av detta problem, detta i och med den federalistiska strukturen som skapar många, både små och stora, självstyrande instanser. Att en enskild medlem, av en lokal instans, tvingas på en förhandlare hon inte vill bli företrädd av kan betraktas som en sorts förtryck, och är därför oförenligt med SAC:s principförklaring.

3. Den som berörs av ett beslut har rätt att delta i det. Vad som mer precist menas med "den som berörs av ett beslut" är inte klarlagt. Om Anna är den enda SAC-anslutna medlemmen på en arbetsplats och ensam i sitt LS inom sin yrkesgrupp, vem berörs då, utöver Anna själv, av beslutet om vem som skall företräda Anna i en tvisteförhandling om Anna exempelvis sägs upp från jobbet utan saklig grund? Annas syndikat på orten, Annas federation, LS, alla SAC:s medlemmar eller kanske hela den svenska arbetarklassen? Eftersom decentralism är ett syndikalistiskt honnörsord talar detta för att syndikat (eller sektion om sådan finns) i första hand är berörda. I andra hand är ortens lokala centralorganisation, LS, berörd. Av SAC:s stadgar får vi även att berörd yrkesgrupp, i det fallet att syndikat på orten ej är konstituerat, är att jämställa med syndikat. Alltså, i Annas fall där Anna själv var den enda i sitt LS i berörd yrkesgrupp, utgör Anna själv sitt syndikat. Anna är därför, i detta speciella fall, den som har beslutanderätt i frågan om vem som äger hennes ärende.

4. Sektioner och syndikat är självstyrande i egna angelägenheter. Vilket innebär att sektion eller syndikat själva har rätt att välja ombud i sina ärenden. Syndikat och sektioner äger sina egna ärenden, och överlåter dessa enligt eget tycke.

Av detta kan man, enligt min mening, dra följande slutsatser: Att sektioner och syndikat i första hand äger sina ärenden, först därefter kommer LS. Och att en enskild medlems uttryckliga vilja att inte bli företrädd av sådan som är utsedd av den lokala SAC-instansen (såväl LS, syndikat och sektion), måste respekteras (mig veterligt händer detta, men endast ytterst sällan).

För en frihetligt socialistisk organisation, som vill behålla sina medlemmar och som vill göra själ för epiteten 'frihet' och 'socialism', måste gälla att man måste ta viss hänsyn till den enskilde medlemmens åsikter.

När man läser detta kan man även reflektera över att dessa slutsatser varken ligger i ombudsmännens eller i deras arbetsledares (förhandlingssekreterarens) intresse; det finns en uppsjö sysslor ombudsmännen skulle kunna utföra istället för ren förhandlingsverksamhet, och som i dagsläget, med den knappa ombudsmannakår SAC numera har, inte hinns med. Exempelvis organisering, medlemsvärvning och opinionsbildning.

Frågan om vem som äger ett ärende är en fråga som mer seriöst borde diskuteras. Att vissa medlemmar, väljer att slänga ur sig påståenden av sorten "det centrala snor ärenden", ser jag inte som inlägg i en seriös debatt. Särskilt som detta inte är sant. Detta är i alla fall mina åsikter i frågan om vem som äger ett ärende.

Jan Hammarberg
Förhandlingssekreterare

SACs personalklubb upphörde vid årsskiftet

SACs Personalklubb som bildades 1967 främst på initiativ av Walfrid Olofsson i Sveg. Walfrid tyckte att vi som var anställda inom organisationens hägn och stör borde bilda en personalklubb. Klubbens syfte var man årligen skulle träffas som enbart kamrater och tillsammans med våra familjer. Tillställningarna skulle inte handla om fackliga spörsmål – utan endast syssla med familjeaktiviteter som tilltalade barn som vuxna. När jag själv kom med i klubben var medlemsantalet cirka trettiofem personer. De flesta anställda inom LS, SAC, A-kassan, Arbetaren och i någon mån också anställda av Federativ var med i gänget. Det skulle ta allt för stort utrymme om alla aktiviteter skulle redovisas. Men vi har fjällvandrat, varit på High Caparal, Tivoli, Bakken samt Louisiana, Kolmården m fl platser. Det har alltid varit högt pådrag när vi samlats.

Den av SAC, ännu anställd, och som varit på allt är Inger Jonasson och hennes man Alf. Nu är också den här personalstimulerande trevligheten borta som så mycket annat. Vi "gamlingar" är oerhört tacksamma för den tid som varit – då när vi var som en stor familj.

Lars Westerberg

Ännu ett sätt att kontrollera oss?

Jag arbetar inom hemtjänsten i Gävle kommun sedan ett halvår tillbaka.

Idag på arbetsplatsen fick jag höra om ett nytt system som ska införas i februari månad. Vi – alla – som arbetar inom hemtjänsten ska börja bära med oss en handdator under dagen, där vi efter varje brukare vi besökt ska registrera vad vi gjort, vilken tid det tagit och hur lång tid det tar att förflytta sig mellan de olika brukarna (här kan även tilläggas att det inte ens finns cyklar som täcker upp alla som arbetar under dagen, så många av oss får gå). Detta eftersom det finns brister inom hemtjänsten – brukarna får inte alltid den hjälp de är beviljade. Brister finns det, nedskärningar, inte tillräckligt med personal för att täcka upp brukarnas behov och en väldigt bristfällig introduktion för ny personal inom hemtjänsten.

Kommunen och cheferna säger att detta är till för att göra det bättre för pensionärerna, men om kommunen brydde sig om dem, så hade de gjort något åt problemen som finns för längesedan. Så man kan ju fråga sig varför det helt plötsligt finns ekonomi för detta, när det inte finns pengar att göra något åt problemen som funnits under så lång tid.

Veronica Rehné, Gävle LS

Syndikalistens debattsidor

Debattinlägg, läsarbrev och olika uttalanden m.m. skickas till:
syndikalisten@sac.se
eller
Syndikalisten
Box 6507, 103 83 Stockholm
Fax: 08-673 35 80