SYNDIKALISTEN

Nr 2 – 2011 Årgång 91

Medlemstidning för SAC, Sveriges Arbetares Centralorganisation – Syndikalisterna.

Syndikalisten
Box 6507
113 83 Stockholm
Tel: 08–522 45 638
Fax: 08–673 35 80
syndikalisten@sac.se

Redaktör och ansvarig utgivare
Anders Knutsson
anders.knutsson@sac.se

Omslagsbild
Jo Hill-gården i februarisol
Fotograf: Anders Knutsson
Tryck
Intellecta Infolog AB

Periodicitet är åtta nummer per år
Upplaga 6000
ISSN 1400–8416

Vår medlemstidning!
Syndikalisten är resultatet av medlemmarnas bidrag i form av artiklar, notiser, insändare, bilder, serier och teckningar. Tidningen är helt beroende av medlemmarnas medverkan.

Det är ert kreativa motstånd på jobbet som är den fackliga basen och det är era historier som ska fylla Syndikalistens sidor.
Hur är det på jobbet? Hur hanterar ni chefhets? Har ni gjort något kul i LS? Skriv till Syndikalisten. Tillsammans gör vi tidningen bättre.
Insänt material kan komma att textredigeras och läggas ut på SAC:s hemsida.

Manusstopp för nr. 3/11
28 mars kl. 19.00
Hos medlemmarna 11 april

Dags för ny konferens till våren

Nu när mörkret börjar släppa och snön sakta smälter bort på gatorna i vårt avlånga land är det dags att börja ägna organisationens framtid en tanke.

Ser vi tillbaka på det senaste året har det funnits stunder av både ljus och mörker. Flera enskilda, ofta mindre, LS har haft det svårt med både sin inre organisering och sin administration. Detta har resulterat i att de fått ekonomiska problem eller stagnerat genom passivitet. Kommunikationen mellan LS, sektioner och syndikat har heller inte fungerat optimalt – ens i större LS.

I flera fall har trenden brutits genom att reorganiseringen fått fäste och ökat aktivitet och kommunikation inom och mellan LS. Här har FO-utbildningen haft en viktig funktion som brygga mellan de mer och de mindre reorganiserade LS. Men fortfarande har de metoder som använts inte hunnit spridas i hela landet. Och fortfarande har hela organisationen inte dragits med i den optimistiska och inspirerande utveckling som präglar SAC just nu. Reorganiseringens kapacitet har, kort sagt, ännu inte utnyttjats fullt ut.

Det måste det bli ändring på. Som en uppföljning på den uppmärksammade konferensen i början av 2010 började SAC Studier, efter direktiv av CK, att planera en ny konferens redan i oktober förra året. Sedan dess har det varit tyst om konferensen.

Men när bakgrundsarbetet nu är färdigt tar SAC Studier bladet från munnen och berättar om vad som händer i april. En ny konferens ska hållas och denna gång ligger fokus på själva förutsättningarna för arbetsplatsorganiseringen - organiseringen av våra LS. Konferensen samlar de konstruktiva erfarenheterna ute i landet och sätter fingret på just de knutar och flaskhalsar som försvårar för att arbetet ska bli riktigt demokratiskt, effektivt och målinriktat. Och levererar lösningar.

Visst, en konferens löser inte problemen åt någon. Men den kan ge viktiga verktyg för att LS ska kunna börja gå i rätt riktning. Att bygga upp våra organisationer gör vi bäst tillsammans och där är LS-organiseringskonferensen ett första steg framåt.

Vi i SAC Studier vill se dig där, i din roll som aktiv eller förtroendevald inom ditt LS. Därför har vi också gett dig möjlighet att välja en inriktning som passar dig och ditt LS. Välkommen!.

Mer information om konferensen finns i annonsen på sidan 21 i detta nummer.

Martin Höglund
SAC Studier

Innehåll 2 – 2011

3-11	Aktuellt från kampen på **arbetsplatserna**
13	**Göteborgs LS** årsmöte
14-15	Presskrönika
16-20	**Arbetsplatsorganisatörens** strategiska vägval
21	Läs om **LS-organiseringskonferensen**
22-26	**SAC:s moderna historia,** nutid och framtid
27	FO-**utbildningen**
28-29	**Debatt**
30-31	Den centrala **verksamheten**

Samtidigt som andra solade och badade på Askimsbadet utan för Göteborg misshandlades papperslösa arbetare bland miljonvillorna i samma område

Papperslösa arbetare vann mot villaägare i Göteborg

Förlikning innan huvudförhandlingen i Arbetsdomstolen

En villaägare i Askim vägrade att betala lön till fyra papperslösa arbetare som utförde anläggningsarbete på hans tomt. Göteborgs Allmänna Branschsyndikat har drivit fallet både till Arbetsdomstolen och genom andra påtryckningar. Genom en uppgörelse betalar nu villaägaren ut lönen.

Det var för två somrar sedan som fyra papperslösa arbetare utförde anläggningsarbete hos en privatperson i Askim utanför Göteborg. När arbetet var i det närmast klart misshandlade arbetsköparen en av arbetarna och vägrade betala ut lön till samtliga. Nu har vi vunnit ärendet och arbetarna har fått ut nästan hela sin lön.

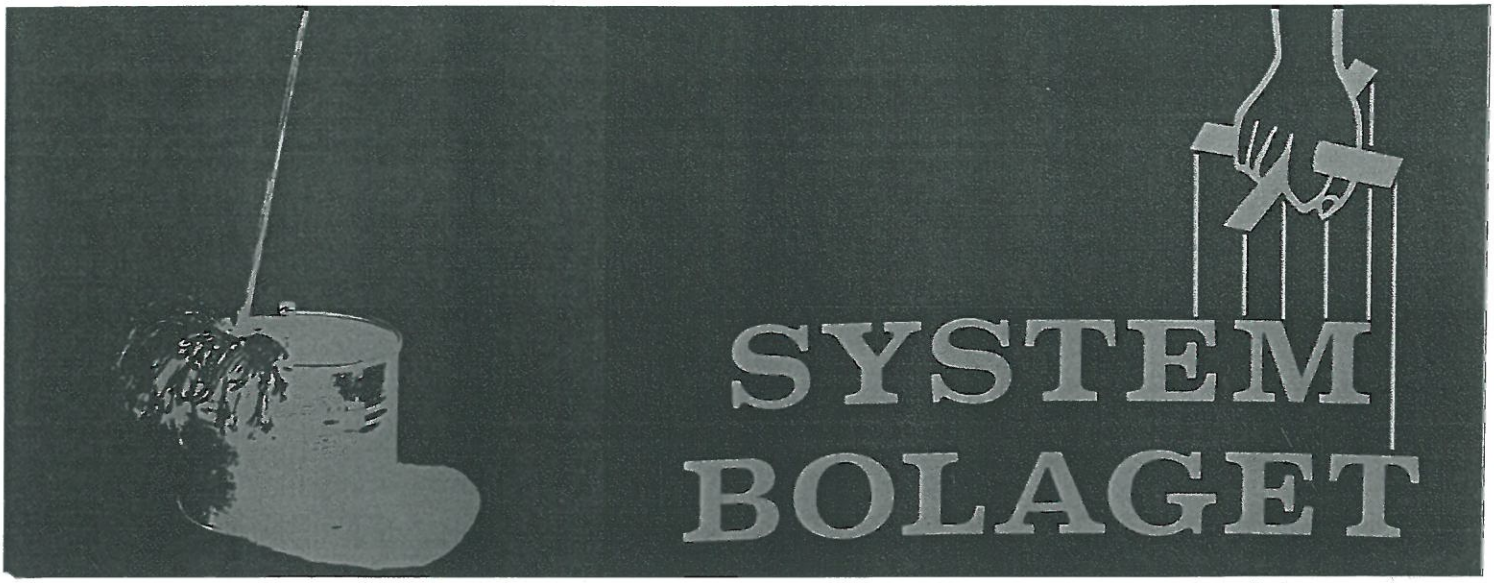
– Det är en seger både för oss och för alla papperslösa arbetare, säger Mohammad Lasaki, berörd medlem. När man lever som papperslös tvingas man arbeta svart för att kunna försörja sig. Man arbetar utan några kollektivavtal och utan säkerhet. Nu visar vi att vi ändå kan kräva våra rättigheter!

Tusentals papperslösa lever och arbetar i Sverige och blir alltför ofta lurade på sin lön trots att den från början ligger långt under kollektivavtalsnivå. För oss är det självklart att kämpa för alla arbetares rättigheter, såväl med som utan papper.

Göteborgs Allmänna Branschsyndikat försökte förhandla med villaägaren, som vägrade. Vi hade en strategi som innefattade flera etapper. Till att börja med gick vi hem till honom. När han vägrade prata med oss ringde vi på hos hans grannar som vi visste hade sett våra medlemmar jobba på hans tomt. Vi anmälde honom även till skatteverket för att han anställt svart. Till slut stämde syndikatet honom för förhandlingsvägran i Arbetsdomstolen. Detta gjorde att han via en advokat svarade till AD där han påstod att han beställd jobbet av Mohammads bror som har en byggfirma. Mohammads bror hade aldrig hört talas om detta och var beredd att vittna om det. Sedan gick vi ut i media och det skrevs två artiklar samt gjordes en intervju i Iranska Asylcentrums lokala radioprogram. Vad som i slutändan ändå var avgörande var att arbetsköparen, som liksom Mohammad ursprungligen är från Iran, blev socialt utfryst i iranska kretsar i stan. När det var en månad kvar till huvudförhandling i AD gick arbetsköparen med på att betala.

Nästa steg i organiseringen av papperslösa är att nå ut med segern så att papperslösa får reda på att det lönar sig att kämpa för sin självklara rätt som arbetare. Göteborgs LS papperslösakommitté tror att en konkret seger som denna är den bästa strategin för att värva nya papperslösa medlemmar.

Jenny Schmidt, Mohammad Lasaki & Erik Mägi
Göteborgs LS



nsvaret för städarna kunde inte Systembolaget komma undan när DFSA uppmärksammade maffiametoder bland underleverantörerna

Maffiaverksamhet synliggjord av sektion

Driftesektionen för Systembolagsanställda fick Systembolaget att ta över anställningar från bemanningsföretag

Vi försäljare i SAC:s Driftsektion för Systembolagsanställda (DFSA) har haft tre medlemsärenden senaste tiden. I december förhandlade vi upp en medlems tjänstgöringsgrad till heltid på en butik i Stockholm. I januari ordnade vi med omplacering av en annan medlem i Stockholm till den butik han önskade. I februari höjde vi både tjänstgöringsgrad och lön (från 103:- i timmen, till 110:- i timmen) för en medlem i Trollhättan.

Vi har också undersökt Systembolagets användning av bemanningsföretag för butiksstädning 2005-2011. Vi har följt en städfirma som Systembolaget anlitat i fem år. Personalen på denna städfirma har arbetat sida vid sid ıed oss ute i butikerna under arbetsledning av våra butikschefer. Systembolaget har använt bemanningsföretaget som en vikariepool som kunnat ringas in vid sjukdom och semestrar hos den egna städpersonalen, men firmorna ır efter hand på flera håll helt ersatt den egna städpersonalen.

Maffiaverksamhet

Företaget i fråga var en del av vad man i Norge kallar "maffiaverksamheten" i städbranschen. Mannen som drev det var dömd för skattebrott och hade flera bolagskonkurser bakom sig (firman var skriven på en släkting). Det fanns mer än dubbelt så många städare i butikerna som firman registrerat hos Bolagsverket. Företaget förlorade två gånger sin f-skattsedel men fortsätte städa på Systembolagsbutikerna ändå. Sista månaderna fakturerade mannen från ett helt nytt företag utan att någon chef på Systembolaget reagerade.

DFSA har organiserat på städfirman en tid och när en medlem som arbetat som papperslös i butikerna fick papper krävde sektionen vit lön och anställningskontrakt. Firman ville inte erbjuda något vitt arbete. Då DFSA upptäckte att firman saknade f-skattsedel kunde vi inte driva ärendet kring anställning vidare. Vi krävde då ut den retroaktiva differensen mellan avtalsenlig lön och den svarta lön hon fått under två år på Systembolaget. Firman hotade med konkurs och en kompromiss träffades om att hon skulle få lönedifferensen för det senaste halvåret. DFSA vände sig därefter till Systembolaget (samtliga papperslösa hade då lämnat firman och bara chefen och hans släktingar jobbade kvar).

DFSA anmälde i januari missförhållandena och exploateringen till Systembolagets så kallade "CSR-avdelning" som sysslar med krav på arbetsvillkor hos underleverantörer. Följden blev att Systembolaget tog över all städning i hela landet i egen regi. Personalpolitiskt är detta mycket positivt. DFSA kräver nu att Systembolaget skall anställa den "whistle blower" som avslöjat den ekonomiska brottsligheten, så att hon inte skulle straffas för att hon vågade avslöja skumrasket.

DFSA släpper inte denna viktiga fråga (som är densamma som i Bernskonflikten): Ansvarsförskjuntingen på arbetsmarknaden (avreglerad inhyrning) möjliggör brottsliga arbetsvillkor. När människor som utsätts för dem slår larm, så bestraffas de och förlorar sina jobb (skumraskföretaget sätts i konkurs och huvudentreprenören tar inget ansvar). Det är oanständigt.

Rättvis vinhandel 2011

Sektionen har också varit aktiv i kampanjen "Rättvis vinhandel 2011" angående villkoren hos underleverantörer inom vinhandeln. 17 januari till 30 januari ordnade kampanjen en resa till Stockholm för Wendy Pekeur och Dawid Africa från den sydafrikanska fackföreningen Sikhula Sonke, ett progressivt feministiskt lantarbetarfack. Här spred de information om de dåliga arbets- och levnadsvillkoren för sydafrikanska lantarbetare och deltog i ett välbesökt seminarie mellan Systembolaget och Sikhula Sonke på Postmuseet. Kampanjen demonstrerade även vid Systembolagets huvudkontor, genomförde informationsaktioner riktade mot kunder vid butiker samt satt i möte med Systembolaget om förändringar i planerna på uppförandekoden för underleverantörer.

Utöver besöket talade Sikhula Sonke i Riksdagen i en debatt ordnad av Vänsterpartiet och på Södertörns högskola i ett fördrag ordnat av Vänsterns studentförbund. De mötte SAC:S Internationella Kommitté, Kommunal, Unionen, IOGT-NTO, Vinimportörer mfl. Besöket genererade viss uppmärksamhet i media, med artiklar i Aftonbladet, Sydsvenskan, på P4, i LO-tidningen mm.

Nästa steg för kampanjen är ett samarbete med ANAMURI, en stridbar chilensk lantarbetarorganisation. Målet är att fackföreningar i de vinproducerande länderna på södra halvklotet skall ställa gemensamma krav på Systembolaget och de övriga nordiska alkoholmonopolen. Om uppförandekoden skärps innebär det förbättringar för hundratusentals människor. Om den inte skärps riskerar samma människors situation att osynliggöras (och även den globala kapitalismens orättvisor) när Systembolaget mer eller mindre grundlöst lovar allmänheten att inga viner tillkommit under dåliga villkor.

Driftsektion för Systembolagsanställda

Foto: Registro

U[illegible]för Petroto/Qualityman samlades man för att sedan gå in och ockupera kontoret

Febril registerverksamhet

Det har varit tyst i Syndikalisten men nu lyfter registret på locket och berättar vad de har haft för sig

Nu har vi inte rapporterat till Syndikalisten om våra pågående strider, segrar eller nederlag eller om hur registerverksamheten utvecklar sig. Det beror inte på att vi inte haft någon aktivitet utan tvärtom för att aktiviteten varit så pass omfattande att vi inte hunnit få en stund ledig för att sitta ner och sammanställa.

Under årets två första månader har vi haft fl[illegible]ndlingar, uppgörelser, stridsåtgärder, påbörjade juridiska processer, och registeröverenskommelser avseende 170 arbetare på 38 arbetsplatser. Vi har suttit i förhandlingar 16 gånger, författat 102 brev, genomfört 10 b[illegible]ader och en ockupation, suttit 16 timmar i syndikatsmöten och 155 timmar i fackliga verkstäder och planeringsmöten. Sammanlagt ägnat över 1400 arbetstimmar åt facklig aktivism.

Det här skriver vi inte för att skryta (nåja, lite skryt är det väl ändå...) utan för att urskulda vår underlåtenhet att informera er andra om hur kampen utvecklar sig.

Snöskottarna

Tjugoåtta av våra kamrater har blivit blåsta på sin lön som de tjänade genom det farliga jobbet att skotta snö från hustaken under december och januari. Det rör sig om 19 latinamerikaner och 9 kamrater från mellanöstern och norra Afrika.

Företaget ägs av en grupp företag och arbetsköpare som omfattar Petroto Städ AB, Quality Man AB med flera. Officiellt arbetade de för Petroto Städ AB men kunderna fakturerades även av Quality Man AB. Det rör sig om ca 1 miljon kronor i skulden till 28 medlemmar i VästerotsLS av SAC.

När arbetarna, som är formellt konstituerade som en sektion i LS:s Bygg- och Städkommitté inte fick betalt för sitt arbete i december när det var dags för betalning i slutet av januari, kom de till arbetsköparen och hamnade i en konfrontation med arbetsköparen och hans kumpaner som låste in våre kamrater i det förrådliknande kontoret och själv gav sig iväg. Stort polispådrag på grund av anmälan om kidnappning och olaga frihetsberövande av våra kamrater.

Lördagen den 5 februari hade vi stormöte i ABF-huset och på måndagen gick vi till aktion. Kl 13:30 ockuperades kontoret av 32 personer (de 28 drabbade och 4 från LS)

Ett litet slagsmål utbryter när två av våra kvinnliga kamrater blir attackerade av arbetsköparen och hans kamrat när de vill fotografera arbetsköparen. Till slut retirerar arbetsköparen från sin attack inför vår uppenbara nummerära överlägsenhet (32 mot 2) och polisen tillkallas av arbetsköparen. Anmälningar åt båda håll och vi fortsätter ockupationen (i polisens närvaro, fast bara med 22 personer då de papperslösa kamraterna diskret lämnar scenen innan polisens tillkomst) till kl 16:00 då vi kommer överens om att upplösa aktionen för att fortsätta dagen efter.

Indrivningsblockaden hade delvis effekt då arbetsköparna betalade lönerna, men nya stridsåtgärder planeras då det saknas betalning för en del av skulden och vi kräver även skadestånd av bolaget.

Restaurangbranschen och Berns

Sega förhandlingar under ständiga varsel på gränsen till blockad pågår avseende fyra restauranger i Stockholm och deras bemanningsföretag. Det rör sig om sex arbetsköpare och 16 arbetare, bland annat TGI Friday's. Den mest uppmärksammade av dessa strider är dock Berns.

Den tredje omgången av blockader mot Berns fyllde 1 år den 26 februari 2011 och konflikten går in i en ny fas.

De multinationella ägarna till Berns, London & Regional, håller på att sälja hela sin fastighetspark i Europa och Asien för att investera pengarna i ett megaprojekt i Panama (Det finns mycket att skriva om Panama – Pacific projektet men det blir till nästa nummer av Syndikalisten). Allt är redan sålt, utom Berns. Till skillnad från Yvonne Sörensen, SHR och deras lakejer inom statsmakten och socialdemokratins högerflygel är London & Regionals lojalitet främst bundet till ägarnas profitintresse och vi har stora förhoppningar att vi kan göra upp med ägarna innan försäljning eller med köparna efter inköpet. Berns är ett investeringsobjekt som är betydligt mera värt utan en vidhängande strid med Syndikalisterna.

Ruben Tastas-Duque
Västerorts LS

Rapportera & skriv till Syndikalisten och hemsidan

Fortsätt skriva, ta bilder och rapportera till Syndikalisten och hemsidan. Behöver du/ni hjälp eller känner att ni för tillfället inte orkar skriva eller bara vill diskutera uppslag, hör av er så löser vi det tillsammans. Kanske kan vi lösa det genom en intervju eller på något annat sätt. Det viktiga är att kommunikationen mellan medlemmarna fortsätter att fungera och inspirera.

Vill ni komma i kontakt med Syndikalistens redaktör är det bara att ringa eller mejla.

Anders Knutsson
Syndikalistens redaktör
E-post: syndikalisten@sac.se
Telefon: 08-522 45 638

KRÖNIKA - "PASSIVA" MEDLEMMAR DRIVER FACKET FRAMÅT

Facklig kamp är syndikalismens kärna och kampens grund är aktiva medlemmar. Det upprepas ofta av dem som räknar sig till de aktiva. Jag har inget att invända och betraktar mig själv som drivande. Men uttalanden av denna typ skickar ut signaler som kan missförstås. Så kallade "passiva" medlemmar är ingen belastning, som det kanske kan låta, utan en tillgång. I perioder då kretsen drivande medlemmar är liten, så är det stärkande att veta att stödet är större och att det finns potential för mer aktivitet.

Problem uppstår när förtroendevalda använder all energi till att förhandla för enskilda medlemmar och det inte leder framåt på arbetsplatserna. Men det ska inte mottagarna av service lastas för. Det är organisationsenheten ifråga som behöver prioritera sina fackliga insatser. Kategoriseringen i "passiva" är i sig problematisk. Massor av syndikalister deltar inte på formella möten, i förhandlingar eller uppmärksammade stridsåtgärder, men de engagerar sig med kollegorna för en bättre arbetsplats. Problemet är att det vanligtvis faller utanför organisationens synfält.

Ofta tänker vi inte ens på engagerade kollegor som fackligt aktiva, trots att det är kärnan i varje rörelse värd namnet. Vi tänker oss att det fackliga arbetet drivs av några andra, de förtroendevalda, föreningsmänniskorna, "eldsjälarna", bortom massan av medlemmar. Det är knäppt men har sin förklaring.

Servicefackets glasögon

De flesta fackföreningar är ju serviceapparater långt ovanför eller utanför arbetsgolven. Vanligtvis är de så pass auktoritära att man kanske borde tala mindre om service- och mer om disciplineringsapparater. I vårt fack har vi en demokratisk serviceinrättning, men likväl främst en serviceinrättning. En långvarig tudelning mellan fack och medlemmar producerar givetvis många vanföreställningar, däribland föreställningen att engagemang på jobbet inte är fackligt engagemang.

Att bygga en kamporganisation handlar om att överge servicefackets glasögon. Den svenska syndikalismen beskrivs ofta som ett försvinnande litet minoritetsfack, där de flesta syndikalister är ensamma på jobbet och nästan alla är passiva. Men faktum är ju att de flesta syndikalister bildar en majoritet med sina kollegor mot ledningen. Inget vet egentligen hur många som är aktiva, men det är garanterat fler än vad som är allmänt uppmärksammat. Dessutom bedrivs arbetsplatskamp av syndikalistisk karaktär långt utanför SAC:s led.

Motoffentlighet

I dagens samhälle befinner sig de breda folklagren i en extrem mediaskugga och olika arbetargrupper, branscher och regioner är isolerade från varandra. Det är en borgerlig offentlighet som skapar en inbillad ensamhet och maktlöshet. Att utveckla en facklig kamporganisation innebär att länka samman de spridda öarna av motstånd till en gemensam kraft. Det är att bygga en folklig offentlighet, en motoffentlighet. Det handlar om att skapa möten, medier och andra forum där vi synliggör och uppvärderar vårt eget och andras engagemang på jobbet. I den här processen kan det visa sig att de som driver facket framåt återfinns i kategorin "passiva".

Ett exempel är ett par syndikalister på Umeå Universitet som hösten 2009 utmanade den individuella lönesättningen. Det skedde helt utanför Universitetssektionens formella kanaler, men uppmärksammades av sektionen och Umeå LS. Det var tio så kallade postdoktorer, varav två syndikalister, som krävde att hela gruppen skulle lyftas upp till samma lönenivå. Kravet lämnades skriftligt till närmsta chefen. Det vidarebefordrades till chefer på högre nivå och godtogs till sist. Umeå LS utsåg postdoktorerna till "Årets fackliga aktivister 2009". Tre representanter från sektionen besökte deras arbetsplats, gav dem blommor och ett diplom i guldram. Diplomet står kvar i fikarummet.

Ett annat dråpligare exempel kommer från Stockholms LS. För några år sedan rapporterade plötsligt en sektion, som få visste existerade, i deras medlemstidning. Sektionen berättade bl.a. att den organiserar en majoritet på en fritidsgård och har avskaffat den individuella lönesättningen.

Inget av det jag har sagt är att förneka behovet av att värva och aktivera fler medlemmar. Men när aktiva möter de föreställt "passiva" så växlar rollerna ofta. De förra får tillfälle att inspireras av de senare och lära sig hur arbetsplatskamp kan bedrivas, förutsatt att servicefackets tankebojor är brutna.

Rasmus Hästbacka
Umeå LS

ERFARENHETSUTBYTE

…ar din sektion, ditt syndikat eller …LS haft medlemmar som råkat ut för problem med försäkringskassa eller arbetsförmedlingen före eller efter utförsäkring?

…akt med att sjukförsäkringssystemet …slaktas uppstår en mängd nya situationer. Plötsligt övergår rehabiliteringsansvar till arbetsförmedlingen och det är olika faser hit och dit. För den som drabbas och för oss syndikalister är det svårt att veta vad man kan göra och hur det fungerar. Därför är det viktigt att vi delar med oss av våra erfarenheter. Skriv gärna några rader till syndikalisten eller din LS tidning eller maila mig med kort info om ärendet så kan jag förmedla kontakt till er när andra ringer med likartade problem.

Maria Karlsson
Facklig samordnare
maria.karlsson@sac.se

Årsmöte för Göteborgs LS ger tid för reflektion och planering av kommande års aktiviteter

Göteborgs LS årsmöte 2011

Verksamhetsplanen för 2011 klubbades av årsmötet

Ordföranden inledde årsmötet med att förklara mötesreglerna så att alla hade samma kunskap. Stämningen var god under hela mötet. Vid flera tillfällen gavs beröm för gott arbete under det gångna året.

Göteborgs LS har nu stabilt medlemsantal efter flera års dalande siffror. Framförallt medlemsvärvning på 1 maj gav resultat. Det går numera att betala medlemsavgift via autogiro vilket bör motverka uteslutningar för bristande betalning.

LS har aktiva kommittéer för introduktion och studier. Nästan hälften av de nya medlemmarna har gått på introduktionsmöten. Även de fackliga grundkurserna och studiecirkeln "Bli en arbetsplatsorganisatör – Arbetsplatsen är vår arena har samlat mycket folk". Det finns tydliga strukturer för introduktion och studier så att olika personer lätt ska kunna hålla dem. LS medlemsmötena hålls numera på lördagar och har ett övergripande diskussionstema. Det har gett många fler deltagare än förut.

Längre diskussion rörde styrelsens förslag att bilda förhandlingskommitté som skulle hantera enskilda ärenden. Syftet var att ge syndikaten utrymme att syssla med sin huvuduppgift: att organisera driftsektioner på arbetsplatserna. Diskussionen rörde bland annat risken med att en förhandlingskommitté som inte ligger under syndikaten kan komma att sakna förankring i resten av LS, till skillnad från syndikatens samordningsgrupp. Ett motargument var att en samordningsgrupp för syndikat ska samordna organisering på arbetsplatserna, och inte driva ärenden. Till slut bestämde årsmötet med knapp majoritet att inte bilda förhandlingskommitté. Det konstaterades att det faller på styrelsen att fördela LS resurser och förhandlingskompetenta personer om ingen annan gör det.

En ny punkt för verksamhetsplanen för 2011 är att LS i alla instanser ska använda SAC:s könsmaktsutredning. I den andan lades en punkt till om att skapa manual för att tydliggöra uppdrag inom LS och dokumentera styrelsearbetet, i syfte att motverka informella strukturer. Flera punkter i verksamhetsplanen var även inriktade på arbetsplatsorganiseringen: att verka för sektionsorganisatörer, för bildande av branschsyndikat, för riktade kampanjer med fokus på arbetsplatser med befintliga medlemmar samt för att utveckla samarbete för det fackliga samarbetet inom LS.

Erik Mägi
Göteborgs LS

Till våra kamrater i

Storstockholms Utbildningssyndikat

Storstockholms Utbildningssyndikat kallar till årsmöte **torsdagen 17 mars, klockan 18.00** på Stockholms LS.

Motioner till årsmötet skickas till: **utbildnings.sthlm@sac.se** senast torsdagen den 10 mars.

Har du brist på syndikalister på din arbetsplats? Kom till årsmötet och träffa några andra som tänker och känner som du.

Det handlar om varm blodröd solidaritet (och lite kakor)!

Utbildningssyndikatets styrelse

EFTERLYSNING

SAC försöker lägga upp kollektivavtal på hemsidan, men behöver ständigt hjälp för att detta arkiv ska bli så bra som möjligt.

Därför behöver vi din hjälp. Försök komma över en kopia på det kollektivavtal som gäller på din arbetsplats och skicka till SAC, endera via e-post eller vanlig post

Maria Karlsson SAC
Box 6507, 113 83 Stockholm
fo@sac.se

Visa att du är medlem, bär medlemsknappen!

LS beställer knappar från sekretariatet och de kostar ingenting.
SAC:s propagandakommitté

mellan åren 2004 och 2007 men att dessa missförhållanden inte längre är gällande. Sen kommer en oerhört intressant slutkläm på pressmeddelandet där man kan ställa sig frågan om Svenska Pen överhuvudtaget förstått de grundläggande missförhållandena som SAC bygger hela sin konflikt gentemot nöjesetablissemanget kring. I pressmeddelandet står nämligen följande att läsa:

"Det arbetar idag inga papperslösa flyktingar på Berns."

Som om det skulle räknas som ett missförhållande att det arbetar papperslösa flyktingar på Berns? Missförhållandet, åtminstone det som ligger inom ramen för nöjesetablissemangets påverkansmöjlighet, är ju inte att personerna i fråga är papperslösa utan att de arbetat under slavliknande förhållande till i stort sett ingen lö[illegible]ls. Hoppas någon upplyser Svenska Pen om detta så att de upplysta journalisterna slipper leva i okunskap.

Strejk i tunnelbanan

Nästa konflikt att rapportera om är den strejk bl[illegible] de av våra medlemmar som arbetar på Stockholms tunnelbana och spårvägar. I artikeln *Strejk väntar på gröna linjen*, skriven av Negra Efendic och Cecilia Axelsson och publicerad i **Svenska Dagbladet** 2011-01-27 står följande att läsa:

"Enligt honom [Jens Bessing, pressansvarig i strejkkommittén] handlar konflikten bland annat om att spärrvakterna inte får lämna sin post för att gå på toaletten samt att det kan dröja upp till sex timmar innan tågförare kan ta matrast.

– Vi kräver även förändringar när det gäller så kallade ramtider. En tredjedel av all anställda förväntas kunna arbeta i stort sett när som helst på dygnet och får sitt schema tre dagar i förväg. Det innebär att man på tre dagar kanske måste ställa om sig till nattarbete och vända på dygnet."

Dock tycks det råda delade meningar kring huruvida spärrvakterna har möjlighet att gå på toaletten eller inte:

"När det gäller spärrvakternas möjlighet att gå på toaletten säger Margareta Stefanutti [MTR:s kommunikationschef] att de har schemalagda pauser varje två till två och en halv timme."

Synd att Svenskans artikelförfattare inte rätade ut detta frågetecken genom att bolla tillbaka Stefanuttis påstående till Bessing. Allt annat är väl att betrakta antingen som ren lathet av journalisterna ifråga alternativt ett medvetet val för att skjuta de strejkandes trovärdighet i sank.

Skrock

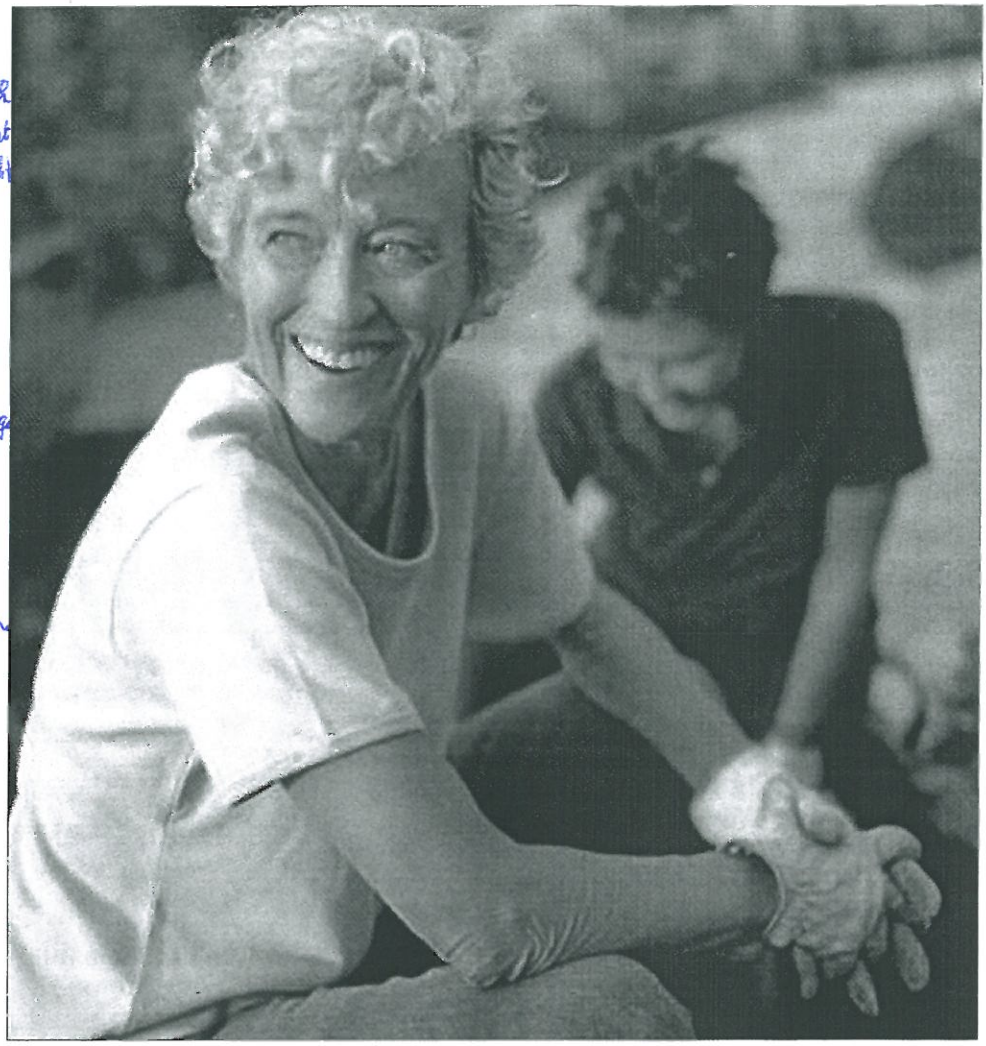
Krönikans pris till den mest glödande pennan måste denna gång gå till en viss Lars Högström, enligt egen utsago jurist och fackligt aktiv syndikalist, som lyckats med konststycket att få in samma insändare i inte mindre än femton (15) tidningar från Malmö i söder till Östersund i norr. Bra jobbat! Och vad handlade då denna insändare om? Jo, ett kort och kärnfullt generalangrepp på Svenskt Näringslivs önskan att införa begränsningar i strejkrätten. Insändaren är så välformulerad att jag återger den ordagrant nedan:

"Inom Svenskt Näringsliv funderas det ständigt på hur man ska utvinna maximal vinst ur arbetande människor utan att vi gör motstånd. Därför kräver man begränsningar av strejkrätten. I ett par år har Svenskt Näringsliv krävt en listig ändring av medbestämmandelagen (MBL), nu senast i tidsskriften Lag & Avtal (1/2011) under rubriken 'Syndikalister måste stoppas'. Det ser ut som att kravet bara påverkar syndikalistfacket, Hamnarbetarförbundet och andra mindre organisationer vilka sällan är parter i kollektivavtal, men lagändringen skulle hjälpa arbetsgivarna att avväpna samtliga förbund. Kravet går ut på att om fack och arbetsgivare har ingått ett kollektivavtal så skall samtliga fackföreningar inom det avtalsområdet vara förbjudna att strejka. Som MBL ser ut nu träffar förbudet bara parterna i avtalet, medan andra fackföreningar har kvar strejkrätten. För att 'bevisa' att syndikalisterna och andra mindre fack måste berövas sin strejkrätt ägnar sig Svenskt Näringsliv åt svartmålning. Facken liknas vid maffian i media. Nu får inte de stora förbunden inom LO, TCO och Saco låta sig luras. Vad händer om riksdagen inför totalt strejkförbud på alla avtalsområden? Då kan arbetsgivarna i två steg avskaffa strejkrätten för alla fackföreningar. Steg 1: Bilda så kallade 'gula' fackföreningar d.v.s. helt arbetsgivarlojala organisationer. Steg 2: Träffa kollektivavtal endast med dessa. Vips så står alla riktiga fackföreningar utan både kollektivavtal och strejkrätt. Och löntagarna måste leva under de 'gula' avtalens usla löner och anställningsvillkor. Ska Sverige bli ett u-land i fackliga rättigheter?"

Kalle Pettersson
Malmö LS

arbetsledningen kanal in i arbetsgruppen. Det är alltså väldigt uttänkt att lagledaren inte skall uppfattas som en formell chef eftersom arbetsgrupperna av naturliga skäl skulle utesluta lagledaren ur gemenskapen och därmed omöjliggöra dennes position. En lagledare befinner sig alltså i en limbo eller i produktionssystemets gråzon. Alltså är det väldigt viktigt att arbetsgruppen kontrollerar och kräver att lagledaren är fullständigt lojal gentemot arbetsgruppen i förhållande till arbetsledningen. Som citatet från tidningen chef antyder ovan har arbetsköparna en förmåga att utnämna, eller åtminstone vilja utnämna, arbetsgruppens "rövslickare" till denna position. Men det är långt ifrån alltid de lyckas och därför kan lagledaren vara en bra resurs i en stridbar arbetsgrupp.

Men hur hanterar vi "goda" informella ledare i arbetsgrupp? Dessa personer slickar uppåt genom att sparka nedåt, ett beteende som baseras på angiveri och övervakning. Det enklaste är att inte ödsla för mycket energi på dessa personer förutom att försöka påverka dem i en annan riktning. Man kan också utesluta dessa personer ur gruppgemenskapen och därmed i slutändan omöjliggöra att de kan utföra sitt arbete. När dessa personer sparkar nedåt sparkar gruppen gemensamt tillbaka. En kritik mot denna strategi är att det kan betraktas som mobbing. Detta måste ses som helt felaktigt då det snarare är ett försvar mot en enskild persons handlingar som direkt skadar resten av gruppens medlemmar för egen vinnings skull.



Kamratskap och rättrådighet är några av de egenskaper en arbetsplatsorganisatör bör besitta

Informella eller formella överenskommelser

Det sammanhållande kittet för en grupp är gruppnormer och gruppattityder. Gruppnormerna reglerar och samordnar gruppmedlemmarnas beteenden. Vad som är accepterat eller inte accepterat. Avsteg från gruppnorm åtföljs nästan alltid av en mer eller mindre påtaglig sanktion, belöning eller bestraffning. Gruppnormer kan både vara uttalade eller outtalade.

Gruppattityder reglerar deras inställning till saker och ting. Ur en arbetsplatsorganisatörs synvinkel är dessa saker otroligt viktiga för gruppens stridbarhet. För en arbetsplatsorganisatör är det således viktigt att etablera normer och attityder i gruppen.

Nedan följer ett urval av normer som en arbetsplatsorganisatör kan använda sig av och försöka etablera i arbetsgruppen:

1. Det är acceptabelt att smita från arbetet om vi har kommit överens om att vi backar upp varandra och ger varandra samma möjligheter. Att minska arbetstiden gemensamt ger oss tillfälle att återhämta oss från arbetet och skapar förtroende och tillit.

2. Det är acceptabelt att alltid ifrågasätta varför fackliga företrädare inte ger oss information om deras samtal med ledningen om förändringar på arbetsplatsen. Hemliga samtal bakom ryggen på oss är tecken på förräderi och försåt.

3. Det är inte acceptabelt att överdriva sina arbetsinsatser. Att överdriva sina arbetsinsatser höjer arbetstempot för alla.

4. Det är acceptabelt att vi själva kommer överens om ett humant arbetstempo och saktar ner arbetstempot om cheferna flåsar oss i nacken. Vill ledningen att vi skall överdriva våra arbetsinsatser så får de anställa fler arbetskamrater.

5. Det är inte acceptabelt att cheferna säger att vi skall jobba snabbare. Då drar vi ner arbetstempot extra mycket.

6. Det är inte acceptabelt med systematiskt övertidsarbete. Vill vi ha mer i lön borde vi kräva högre lön för normala arbetstider eller så får ledningen anställa fler arbetskamrater.

7. Det är inte acceptabelt att chefen trycker ner enskilda arbetskamrater. Vi har en skyldighet att backa upp och skydda utsatta arbetskamrater och motarbeta jobbiga chefer som försöker sätta sig på oss.

8. Det är inte acceptabelt att tjalla till cheferna. Tjallande skapar splittring och otrygghet på arbetsplatsen genom angiveri och allmän misstro mot arbetskamrater.

9. Det är inte acceptabelt att skambelägga arbetskamrater för sjukfrånvaro och täcka upp deras frånvaro genom att jobba snabbare. Vill ledningen att arbetsprestationerna skall ligga på normala nivåer ringer vi in vikarier eller ersättare.

10. Det är inte acceptabelt att berätta för cheferna om sätt att effektivisera arbetsprestationerna såtillvida dessa förbättringar inte gynnar våra intressen. Vi överdriver alltid vår arbetsbelastning och hur mycket arbete vi har att utföra.

11. Det är acceptabelt att effektivisera arbetsprestationerna om vi kommer överens om att använda tidsvinsten till att gå hem tidigare, extra raster och pauser.

12. Det är inte acceptabelt att vi är kompis med cheferna. Kompisrelationer med ledningen skapar otrygghet och splittrar vår sammanhållning genom misstänksamhet och risk för angiveri.

13. Det är acceptabelt att föra informella samtal med cheferna om cheferna gör som vi säger och att vi sprider informationen vidare till våra arbetskamrater. Ställer cheferna

SYNDIKALISTEN 2011, nr 2 mars, s. 20

informella krav eller framför underförtäckta hot avslutar vi samtalen efter samtal med våra arbetskamrater.

14. Det är inte acceptabelt att jobba på raster eller luncher. Att göra det drabbar alla oss andra för att ledningen då räknar med att alla skall jobba gratis och göra samma uppoffring. Det är viktigt att vi sätter gränserna för arbetstiden så att våra raster och luncher inte används för att öka arbetstempot eller som plattform för rövslickeri i samband med prestationsbaserad lönesättning.

Strategier för att lösa interna konflikter inom arbetsgrupper

En grupp utsätts ofta för hårt tryck, både vad gäller att komma överens om hur arbetet skall utföras samt genom att tvingas hantera gruppmedlemmarnas olikheter. Störst interna konflikter skapas av hög och ibland ojämnt fördelad arbetsbelastning. Det är vanligt att en grupp i sådana situationer medvetet eller omedvetet skapar "syndabockar" inom eller utanför gruppen som får bära skulden för vad som egentligen är konsekvensen av för hög arbetsbelastning eller ständig underbemanning.

Det är viktigt att arbetsplatsorganisatören flyttar ansvaret för en lösning av interna konflikter från cheferna till arbetsgruppen. Cheferna kommer aldrig att bidra till att lösa ett problem med hög arbetsbelastning eller underbemanning eftersom det står i motsättning till vad som ligger i ledningens intresse. Det ligger i chefernas intresse att göda dessa konflikter och spela ut arbetskamraterna mot varandra. Arbetsgruppen måste därför själv överta ansvaret för att lösa konflikter. Då kommer gruppen och dess medlemmar att skapa trygghet, självförtroende, tillit och oberoende.

Som arbetsplatsorganisatörer måste vi då inta en konfliktlösande roll i gruppen så att gruppen kan återfå sin sammanhållning och rikta konflikten mot grundproblemet; produktionssystemet och arbetsledningen. En viktig del i vår konfliktlösning är att alltid rikta strålkastarljuset mot grundproblemet. En annan viktig del i den konfliktlösande rollen är att skapa förutsättningar i gruppen för en hög grad av socialt samspel. Socialt samspel bygger mycket på att ge och få social belöning. Det är viktigt att det finns ett jämlikt utbyte mellan gruppens medlemmar. Att "känna sig" socialt belönad kan handla om att man möter vänlighet, hjälpsamhet, får uppskattning, upplever tillit, etc. Det är viktigt att vi arbetsplatsorganisatörer är goda föredömen och ger samt förväntar sig ett jämlikt utbyte av social belöning.

Den mest konstruktiva vägen för att lösa interna konflikter och oenigheter inom arbetsgrupper är öppenhet genom dialog och förhandling.

Öppenhet genom förhandling skapar man genom en medveten, strukturerad och målinriktad problemlösning som söker svar på frågan "hur ska vi göra?". Grunden för öppenhet genom förhandling är att gruppmedlemmarna uppmanas att följa devisen "man ger och man tar" som bygger på ett växelspel mellan krav och hänsyn. För att få med alla kan man också introducera möjligheten till omförhandling av överenskommelser.

Öppenhet genom dialog skapar man genom att vara öppen och prövade inför olika idéer och lösningar. Dialogen innebär att man fokuserar på empati, lyssnar och ställer relevanta frågor. På det sättet undviker man skyttegravspositioner vilket stärker samarbetsandan.

Det är viktigt för arbetsplatsorganisatören att inte glömma bort sig själv i samtalen och vara tydlig med vilka normer som inte går att kompromissa bort samtidigt som man öppnar upp för flera andra möjliga lösningar, alternativ och kompromisser. Kom ihåg att relevanta och utvecklade frågor och följdfrågor kan hjälpa till att skapa självkritik eller klargöra fakta och kanske rena missförstånd. Alla positiva förändringar sker inte på en gång utan i stegvisa och ibland långsamma processer. Därför är det viktigt att vara uthållig.

Strategier för att förbättra kommunikationen med arbetskamraterna

Det finns främst två egenskaper som kan sägas vara särskilt viktiga för en bra kommunikation; aktivt lyssnande och att behärska känslor.

Aktivt lyssnade betyder i korthet att det är viktigt att visa arbetskamraterna att man förstått ett förmedlat budskap på det sätt som det var avsett. I detta sammanhang kan man bekräfta budskapet genom att klargöra budskapet och ställa frågor, upprepa budskapet med egna ord, undvika att avbryta den som talar, inte spontant döma det budskap som förmedlas samt inte övertolka eller läsa in något i det budskap som sänts. Det gäller också att i efterhand visa arbetskamraterna att man faktiskt kommer ihåg budskapet som förmedlats.

Att behärska känslor är mycket viktigt för att ett budskap förs fram på det sätt som man tänkt. Ett positivt emotionellt tillstånd gör att arbetskamraterna lyssnar mer aktivt på vad man har att säga. Starka känslor vid framförandet av ett budskap kan ge arbetskamraterna en känsla av att man är irrationell. Detta kan i sin tur ha en negativ påverkan på hur arbetskamraterna värderar de argument och synpunkter som man för fram. Att träna på att behärska känslor är alltså viktigt för att kunna kommunicera öppet på ett lugnt och begripligt sätt samt för att omge kommunikationen med en atmosfär som är rationell och saklig.

Arbetsplatsorganisatörens etik

När vi som arbetsplatsorganisatörer påverkar våra arbetskamrater eller i våra arbetsgrupper måste vi följa en etik som är inkluderande, demokratisk, aktiv, dynamisk, pedagogisk, offensiv och transparent. Viktiga etiska begrepp är:

Rättrådighet och rättvisa. Organisatören fattar det korrekta beslutet utifrån vad som gynnar arbetskamraterna och inte vad som gynnar arbetsledningen, enskilda individer eller sig själv. En organisatör är alltid rättrådig, demokratisk och rättvis. En för alla - alla för en.

Kamratskap, välvilja och storsinthet. Organisatören visar kamratskap till alla arbetskamrater och skapar trygghet. Om organisatörens hjärta är gjort av sten så är hon/ han en dålig organisatör. Organisatören ger arbetskamraterna stöd, lyssnar och visar omtanke.

Ärlighet, trovärdighet och uppriktighet. Det finns inget värre än en oärlig organisatör. Uppriktighet är slutet och början av alla ting, utan uppriktighet skulle ingenting finnas. Organisatören måste vara hedervärd i tanke, ord och handling. En organisatör är trovärdig, pålitlig och skapar trygghet.

Lojalitet och hängivenhet. Organisatören visar total lojalitet och hängivenhet till de stridbara arbetsgrupper som hon/han ingår i. En organisatör visar sin lojalitet och hängivenhet.

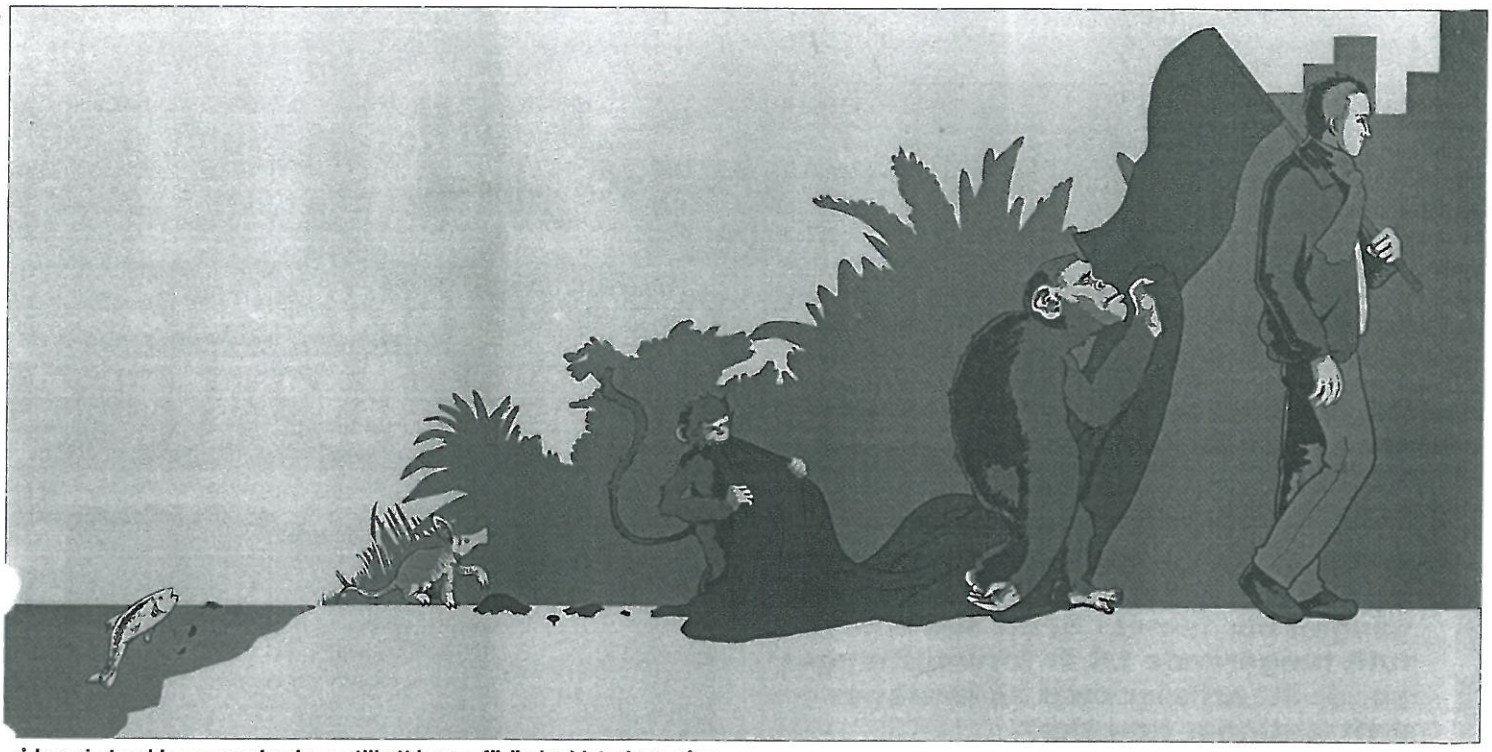
Ära och stolthet. Det finns inga bättre ord för att karakterisera en organisatör som kan visa ära utan ego och lovar att vara hedervärd i tanke, ord och handling. En organisatör berömmer gruppframgångar som flyttar fram positionerna mot arbetsledningen och överdriver aldrig sina egna insatser.

Mod och tapperhet. Mod är att göra det som är rätt. Organisatörens tapperhet kommer efter hans/hennes rättrådighet. För en organisatör är det värsta som kan hända att man misslyckas på ett ovärdigt sätt genom att handla fel. En organisatör gör noggranna strategiska bedömningar, har viljan att ta ansvar och vågar ta initiativ.

Artighet, etikett och seder. Organisatören måste vara hövlig och korrekt hela tiden. En organisatör visar tecken på psykisk och personlig mognad genom självförtroende samt känslomässig kontroll och balans. En organisatör skapar trygghet i arbetsgruppen.

Peter Jacobsson
Malmö LS

Illustrationer Jens Reuterberg



å kan vi utveckla reorganiseringen till att kunna förändra historiens gång

SAC:s moderna historia, nutid och framtid

Facklig reorganisering, posttayloristiska klasstrider och de nya superorganisatörerna

Den här texten handlar om den fackliga reorganiseringen och om de nya superorganisatörerna. Texten handlar om hur reorganiseringen utvecklats hittills och om våra möjligheter att utveckla klassorganiseringen i en större skala i en posttayloristisk kontext. Med klassorganisering menas medvetna strategier för kollektivistisk offensiv organisering inne på arbetsplatserna.

Den fackliga reorganiseringen har varit ett kärt ämne inom SAC. Att förstå alla dess spretiga tendenser är inte en lätt uppgift. I första hand har reorganiseringen varit en vitaliseringsprocess för organisationen. Ett uppvaknande. Som sådant har den inte varit förbunden med någon särskild inriktning eller tendens. Trots det kan man urskilja åtminstone tre olika faser av den fackliga reorganiseringen. Med faser avses någorlunda urskiljbara avsnitt i historien. Dessa faser överlappar delvis varandra. Den ena har inte börjat precis där den förra slutat. Det beror dels på att utvecklingen inom SAC har varit ojämn. Men det beror också på att det inom varje fas har funnits flera olika tendenser. Ändå kan man urskilja tre övergripande paradigm (tankeramar) i den fackliga reorganiseringen. Inom dessa paradigm har olika tendenser kunnat samexistera och vara begripliga. Paradigmen kallas här faser eftersom de avlöst varandra. Den fackliga reorganiseringen har varit en kraftfull rörelse framåt. Frågan är inte om rörelsen kommer att fortsätta, utan vilken riktning den tar. Därför kommer några visioner för framtiden att presenteras. Framtiden går här under namnet fas fyra, det fjärde paradigmet.

Reorganiseringens första fas

Det började som en vilja att komma bort från allmänpolitik och fokusera mer på det fackliga arbetet. Denna vilja har givits en materiell förklaring. Arbetsmarknaden genomgick under det tidiga 90-talet omfattande omstruktureringar. Massarbetslöshet, osäkra anställningar, korta anställningar, ständiga omorganiseringar och en etableringsålder som började närma sig 30-årsåldern. Detta drabbade framför allt de unga men är inget övergående fenomen. De osäkra anställningarna kryper hela tiden upp i åldrarna. Den första fasen i den fackliga reorganiseringen började någon gång i slutet av 90-talet. Nådde sin kulmen kongressen 2002 och fortsatte fram till kongressen 2006 ungefär. Fasen präglas av en tro på nationella fackliga program och att nationella branschkommittéer skulle innebära federationernas återkomst. Fasen är tydligt präglad av ett politiskt paradigm (tankeram) vilket tydligast visas av alla fackliga branschprogram som skulle skrivas under den här tiden. Huvudparollen för fas ett löd "bort från allmänpolitiken, fram för det fackliga".

Andra fasen

Fas två innebar självverksamhetens återkomst. SAC:s ideologiska rötter blev åter på modet. Reorganiseringstanken hade nu spritt sig bland SAC:s ideella aktivister. Detta ledde till omfattande konflikter mellan ideella aktivister och avlönade ombudsmän. Denna fas började någon gång mellan kongressen 2002 och kongressen 2006. Den sträcker sig fram till kongressen 2009. Fasen präglas av att det fackliga arbetet förs ner på lokal nivå och utförs av ideella aktivister istället för ombudsmän. Fasen är fortfarande tydligt politisk. Ett resultat av att de fd politiska aktivister som bar upp reorganiseringen och återintroducerade kamp på arbetsmarkanden helt enkelt tog med sig sina kampmetoder från politiken in i facket. Utifrånblockaden/bojkotten är kanske det tydligaste exemplet på detta. Men även om SAC kom att varsla om allt fler konflikter under denna fas är det tydligt att reorganiseringen fortfarande sker inom ett politiskt paradigm (tankeram). Den förhärskande fackliga serviceideologin bärs nu upp av barfotaförhandlare och fackliga verkstäder (verkstäderna kom senare att ersätta barfotaförhandlarna, men inte serviceideologin). LO:s och den politiska vänsterns hegemoni definierar fortfarande SAC:s verksamhet. Med hegemoni menas en ideologis ledande ställning. LO definierade vad en fackförening borde vara. Den politiska vänstern definierade vad kamp borde vara. Huvudparollen för fas två löd "all förhandlingsverksamhet ska skötas ideellt".

Tredje fasen

Fas tre innebar kanske den tydligaste brytningen i reorganiseringens utveckling. Först då fick LO:s hegemoni och den politiska vänsterns logik ge vika för ett nytt uppdaterat

klasskampsparadigm. Ett paradigm som hade sitt ursprung i våra egna erfarenheter av organisering på våra egna arbetsplatser.

"SAC överger nu politiken för organiseringen på arbetsplatserna." Fasen präglas tydligast av en extrem tillväxt av kunskapsmassan. Denna tillväxt leder bland annat till att flera nya utbildningskoncept tas fram. FO-utbildningen och Göteborgs LS studiecirkel är utmärkande exempel. Avancerade utbildningar i agitation, medlemsvärvning och sektionsbygge har blivit det hetaste.

Den gamla tudelningen mellan aktivister och ombudsmän blir under fas tre ett minne blott. Både ombudsmannen och aktivisten är nu avskaffad och ersatt av organisatören. Både ombudsmannen och aktivisten representerade något icke-generativt, dvs något som inte utvecklades, förändrades eller skapade gagemang. Ombudsmannen bar upp atus quo på jobbet och aktivisten bar upp förlorarpositionen där nederlaget gjorts till ett livsstilsval. Organisatören är dess dynamiska motsats, en generativ funktion, dvs iterande, organiserande, engagerande och mgångsrik. Organisatören uppträder nu i två skepnader; arbetsplatsorganisatören och LS-organisatören.

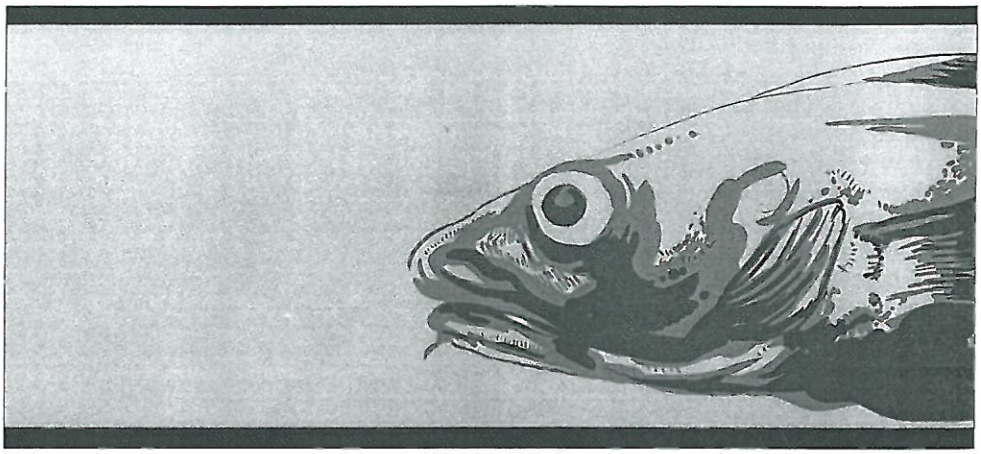
Kongressen 2009 blev det reella startskottet för fas tre, även om många viktiga händelser hade förebådat denna fas långt tidigare. Framför allt olika pionjärinsatser inom arbetsplatsorganiseringen. Under kongressen 2009 kunde konstateras att SAC:s gamla interna fas två-konflikter var historia. Men ännu viktigare var de beslut som så tydligt klargör det nya självgenererade klasskampsparadigmet fritt från seviceideologi och förlorarpolitik. De viktigaste besluten på kongressen 2009 var den nya principföklaringen, den nya organisationsplanen, det nya taktikuttalandet och att yndikatens roll som sektionsbyggare förtydades. Dessa beslut visade på en mognad hos SAC som organisation. SAC var redo att helt och hållet gå upp i fas tre.

Huvudparollen för fas tre lyder "kollektivistisk offensiv organisering inne på arbetstserna".

Vi befinner oss fortfarande i fas tre och kommer förmodligen att göra detta i ett par år till. Vad som kommer sedan är en öppen fråga. Här följer en skiss på en möjlig framtid.

Fjärde fasen

När vi pratar om framtiden måste vi ställa oss frågorna vad är det vi vill och vad tror vi att vi kan uppnå. Under fas fyra kommer vi att vara förmögna att ta det första verkliga steget mot att förverkliga en dröm som många har. En dröm om att i en större skala, och med kraft, slå tillbaka kapitalet och arbetsköparna. Med större skala menas en samhällelig nivå. På enskilda arbetsplatser var vi förmögna att göra detta redan under fas två och fas tre. Då förändrade vi enskilda arbetsplatser. Nu ska vi förändra historiens gång.



Viljan att fokusera mer på det fackliga utgjorde första fasen i reorganiseringen

SAC är, och har alltid varit, en klassbaserad kamporganisation. Men miljön eller sammanhanget (kontexten) som vi verkat i har hela tiden förändrats. Varken samhället eller våra arbetsplatser struktureras längre av sådana saker som New Deal eller taylorism. Vi lever inte längre i en bipolär värld. En värld som är uppdelad mellan de båda supermaktena USA och Sovjetunionen. Något som haft konsekvenser på politikens båda poler; höger och vänster. Kanske blir vi de första att dra de rätta slutsatserna av detta. Kanske de enda. Att den politiska vänstern eller LO skulle kunna göra det framstår idag som osannolikt. Priset för förändring är allt för högt för dem. I stället kommer vi att få se "mer av samma".

För att dra de rätta slutsatserna måste vi dra full nytta av kunskaper inom retorik, påverkan, marknadsföring, attitydsegmentering, organisationspsykologi, managementpraktiker och grupputveckling samt omsätta detta i konkreta arbetsplatsstrategier. En förutsättning är att vi förmår konceptualisera vår egen samlade erfarenhet. Alltså att vi förmår skapa de begrepp (koncept) som är nödvändiga för att vi ska kunna förmedla våra erfarenheter till varandra. Om detta ska ha någon betydelse är det viktigt att vi inte låter denna nya kunskap vara koncentrerad till en viss funktion inom organisationen. Detta är det vanliga i auktoritära arbetsorganisationer. Vi måste sprida denna kunskap till alla SAC:s organisatörer.

Under fas fyra blir arbetsplatsorganisatören, tack vare en ständigt förbättrad studieverksamhet, en specialist på agitation, medlemsvärvning, sektionbygge, organisering ("de sju organiseringskoncepten"). Varje arbetsplatsorganisatör blir förmögen att destabilisera systemet genom att skapa "tillspetsade situationer" på sina arbetsplatser.

För att kunna påverka i ett större sammanhang, alltså hela samhällets utveckling, behövs många arbetsplatsorganisatörer. Vägen till en stärkt maktbas går via arbetsplatsorganisatörer som agiterar, värvar och bygger driftsektioner på sina arbetsplatser. Det är här som den nya organisatören framträder; Superorganisatören. Superorganisatören är en organisatör som utbildar och mångfaldigar framgångsrika arbetsplatsorganisatörer. SAC:s målsättning under fas fyra bör vara att specialistutbilda 1000 arbetsplastorganisatörer. Dessa organiserar sedan på 1000 arbetsplatser. Detta leder till 1000 kämpande arbetarkollektiv och i förlängningen 1000 driftsektioner. Det är så maktbasen byggs ut under fas fyra. Och det är superorganisatörerna som ser till att det sker.

SAC introducerar också under denna fas ett nytt sätt att ta makten över produktionsmedlen. Anpassat till den förändrade kontext (sammanhang) som vi verkar i. I stället för att ta makten i en legal eller organisatorisk bemärkelse gör vi det genom att etablera oss som det reella majoritetsfacket på de arbetsplatser där vi organiserar. Det gör vi genom att arbetsplatsorganisatörerna påverkar arbetskamraternas attityder till kamp, arbete, organisering etc.; genom att påverka arbetskamraternas värderingar och sinnesstållstånd så som glädje, ilska etc.; genom att besitta kunskap om gruppers utveckling och; genom att besitta förmågan att skapa tillspetsade situationer på våra arbetsplatser. Så skapar vi en verklig förhandlingsposition och flyttar fram arbetskraftens positioner på arbetsköparnas bekostnad.

På det här sättet blir fas fyra en fördjupning av fas tre, men nu i en mycket större skala. Huvudparollen för fas fyra bör lyda "kollektivistisk offensiv organisering inne på arbetsplatserna, i en så omfattande skala att vi kan förändra historiens gång".

En posttayloristisk omvärldsanalys

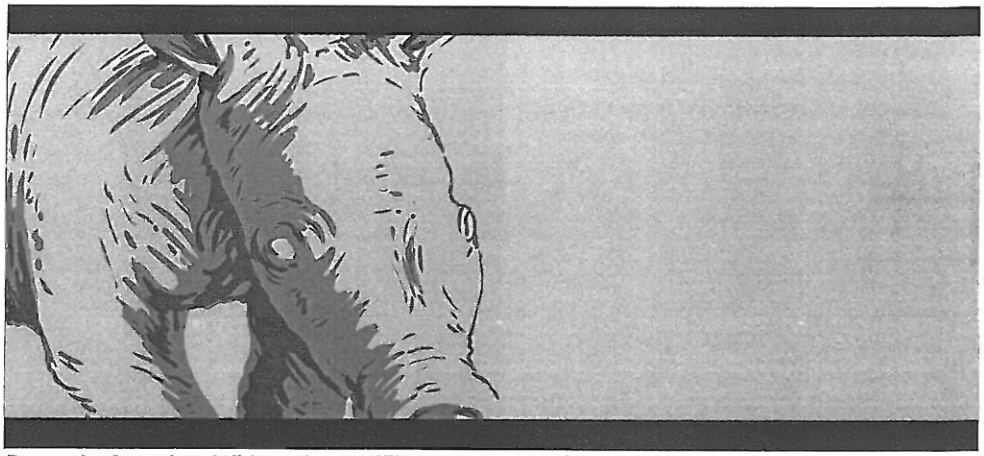
Världen har genomgått stora förändringar de senaste decennierna. Både globalt (världssystemet) och regionalt har omfattande omstruktureringar skett. Arbetsköparna i "västvärlden" har övergivit taylorismen. Taylorismen var en arbetsköparstrategi som bla byggde på införandet av standardiserade rörelser, tidsstudier, maximal specialisering och kvantitativa målsättningar för produktionen. Produktionsmål som skulle uppnås med hjälp av olika belöningssystem. Samhällena i "västvärlden" har också lämnat New Deal, som gav arbetstillfällen och sociala skyddsnät. Denna utveckling brukar gå under namnet neoliberalism.

Det finns fyra faktorer, i de senaste decenniernas utveckling, som är av avgörande betydelse. Fyra faktorer som förändrat själva

grundförutsättningarna för att bedriva framgångsrik klassorganisering. Dessa förändrade grundförutsättningar förklarar också hur politiken dog och hur en vänsterposition blev meningslös.

Den första faktorn är Sovjetunionens kollaps och världsmarknadens förverkligande. Sovjetunionens kollaps hade en så djupgående påverkan på världsystemet att det är svårt att föreställa sig konsekvenserna. Denna händelse hade inte bara betydelse för de kommunistiska partierna, utan för hela det politiska systemet på nationell nivå. Politiken kunde därför inte förbli vad den varit. Socialdemokratin, kommunisterna/vänstern och de autonoma/utomparlamentariska grupperna har alla förlorat sin kamparena (nationen). De politiska polerna höger och vänster existerar inte längre i någon meningsfull bemärkelse. Att föra ut åsikter är meningslöst i politiken, nu är det marknadsföring mot mittenväljare som gäller. Man vinner inte politisk makt genom att representera ett "särintresse" utan genom att manipulera opinioner. Sovjetunionens kollaps möjliggjorde också världsmarknadens slutgiltiga förverkligande. Denna historiska händelse innebar att kapitalet förlorade sin utsida. Exploateringen på insidan måste därför intensifieras, nya marknader måste hela tiden konstrueras. De sociala och ekonomiska kriserna kan inte exporteras till utsidan utan stannar kvar på insidan. Det var också förverkligandet av världsmarknaden som orsakade politikens död genom att nationen fick en ny roll i världssystemet. Den politiska vänsterns arena försvann samtidigt med den bipolära världen.

Den andra faktorn är tjänstesektorns allt mer hegemoniska ställning. Fackföreningsrörelsen växte fram i takt med industrialiseringen. Nu håller industrialismens hegemoni på att ersätt-as av tjänstesamhällets. Skiftet mellan jordbruksekonomi och industrialism var inte bara en kvantitativ fråga (antal anställda, sammanlagt produktionsvärde etc), utan även en kvalitativ fråga - jordbruket industrialiserades. Bondgården omvandlades till en fabrik med less logik, teknologi, lönerelationer etc. Hela samhället blev en fabrik. Nu är det industrins tur att omvandlas av tjänstesektorns logik och praktik. Tjänstesektorns allt mer dominerande roll är ett grundfundament i det som vi kallar posttaylorism (eller postindustrialism). Gränserna mellan varuproduktion och tjänsteproduktion blir allt otydligare. Arbetet blir mer immateriellt när information och kommunikation spelar en allt större roll i produktionen. Fabriken har idag inget lager utan "kommunicerar" istället med marknaden. Produktion och cirkulation är inte längre åtskilda fält utan smälter allt mer samman. Just in time och Lean production är ledande ideologier. Service är religion. Individualism är, som idé och praktik, en nödvändig förutsättning. Posttaylorism innebär inte att industriproduktion nödvändigtvis minskar i ekonomisk betydelse, istället är det själva



Den andra fasen karaktäriserades av självverksamhetens återkomst

karaktären på industriproduktionen som förändras; den antar tjänstesektorns serviceideologi. Hela samhället blir nu en serviceinrättning.

Den tredje faktorn är expertsamhällets framväxt. Här hittar vi den kunskap som ligger till grund för alla avancerade strategier som syftar till att manipulera arbetskraften emotionellt. Strategier för att intensifiera den reella underordningen. Inom retorik, marknadsföring, sociologi, psykologi hittar vi de vapen som används. Men här hittar vi också de vapen som kan riktas mot kapitalet. Kunskap om hur människor, grupper och organisationer fungerar är en avgörande faktor i alla posttayloristiska strategier. Både arbetsköparnas strategier och våra strategier. Utbildning av fackliga organisatörer har därför helt naturligt intagit en central roll i SAC:s verksamhet.

Den fjärde faktorn är den förändrade dynamiken i klasstriderna under de posttayloristiska produktionsförhållandena. Denna faktor förtjänar ett eget stycke.

Dynamiken i de posttayloristiska klasstriderna

Den fjärde faktorn, produktionssystemets interna dynamik, genomgår också strukturella förändringar. Dynamiken uppstår ur arbetskraftens kamp för en drägligare tillvaro och arbetsköparnas strävan att bemästra och exploatera arbetskraften. Denna kamp, oavsett om den pågår på en enskild arbetsplats eller i hela samhället, är själva motorn i det kapitalistiska produktionssystemets utveckling.

Bondekriget, revolutionen, folkkriget och statskuppen är alla moderna och förmoderna politiska strategier att omforma samhället. Världsmarknadens förverkligande har gjort dessa nationella strategier till återvändsgränder. Arbetskraftens naturliga kamp har däremot hela tiden riktas mot produktionssystemet, inte mot suveränen (den politiskt konstitutionella makten). Denna kamp fortgår alltjämt. Sedan andra världskriget har kampen inom produktionen intensifierats och fördjupats. Att påverka arbetskraftens tankar och känslor har många gånger blivit viktigare än att påverka organisationen. Arbetsköparna använder också hela tiden allt mer sofistikerade påverkansmetoder. Arbetsköparnas strategier kan många gånger ses som ett svar på arbetskraftens kamp. Ibland är det inte ens fråga om kamp, utan arbetsköparnas strategier riktar sig nu lika mycket mot arbetskraftens självbild, förväntningar, livsstil et cetera. Så kan man tex se den individuella lönesättningen som en strategi mot arbetarkollektiven snarare än som en produkt av en redan befintlig individualism. Den individuella lönesättning kan ses som ett svar på att arbetsköparna tvingades att backa i frågan om ackordet när månadslön infördes efter omfattande kamp.

Ett exempel på arbetsköparnas nya strategier är deras försök att bryta ner arbetskraftens motstånd genom att introducera produktionsideologier som säger att arbetslagen omväxlande ska se sig själva som kunder och leverantörer gentemot varandra (samt andra aktörer på marknaden). Ett annat exempel på produktionsideologier är serviceideologin som används inom så skilda fält som utbildningssektorn och transportsektorn. Ett tydligt exempel är hur "Servicehandboken" introducerades på tunnelbanan i Stockholm. Här syftar strategin till att bryta ner arbetskraftens upplevelse av "professionalism". På så sätt ska arbetskraften bli mer flexibel och därmed lättare att exploatera. I stället för att leverera en viss tjänst (en handling som kräver viss yrkeskunskap) ska kunden (dvs elevens föräldrar, trafikanten etc) få en upplevelse. En upplevelse av att vara nöjd. Vilket mäts med nöjdkundindex. Yrkeskunskap ersätts av service. Yrkesarbetare blir så massarbetare/servicearbetare. Serviceideologin är intressant därför att det är en strategi att omdefiniera själva arbetet för att på så sätt få arbetskraften att omdefiniera sig själv utifrån sin nya kontext. Varan eller tjänsten som ska produceras är nu kundens upplevelse av att vara nöjd. Ett annat sätt att få arbetskraften att omdefiniera sig själv är att införa en helt ny yrkesgrupp med samma arbetsuppgifter som någon redan befintlig yrkesgrupp. Ett intressant exempel på detta är de nya kundservicevärdarna i tunnelbanan. Arbetsköparens strategi är att denna nya yrkesgrupp, som har mycket breda arbetsbeskrivningar vilka även inkluderar spärrvaktsarbete, ska konkurrera ut de "oflexibla" spärrvakterna. Serviceideologin är här både vägen och målet för arbetsköparen.

Så försöker arbetsköparna hela tiden upphäva arbetskraftens strävan efter en drägligare till-

varo genom att skapa en ny produktionsform där denna strävan på något sätt är utdefinierad. Det kan arbetsköparna uppnå genom att skapa nya yrkesgrupper, använda sig av bemanningsföretag, påverka arbetskraften emotionellt etc. Arbetsköparnas användande av individualistiska servicestrategier har fått omfattande konsekvenser. Då denna nya produktionsform i sin tur generar individualistiska serviceideologier som sprider sig i hela samhället. Att dessa ideologier antar hegemonisk ställning återspeglas även i våra fackliga verkstäder. Där det är vanligt att enskilda medlemmar efterfrågar individuell service framför verktyg för organisering på jobbet.

Här kunde sagan vara slut om det inte vore för att arbetskraftens strävan efter en drägligare tillvaro alltid återkommer i någon form. Denna nya strävan kräver att arbetsköparna nå nytt omdefinerar sin produktionsform.

t som är nytt här är att SAC nu kan kliva i med medvetna strategier. Och det är just våra medvetna strategier som ger oss möjligheten att rubba dessa cykler till arbetskraftens fördel. Men att etablera medvetna strategier kräver en ttayloristisk omvärldsanalys.

Vägen till fas fyra

För att ta oss till fas fyra, som alltså både innebär en anpassning till posttayloristiska produktionsförhållanden och att vi organiserar i en betydligt större skala, måste vi göra en översyn av alla våra nuvarande praktiker. I första hand bör vi se över vår mytologi, våra utbildningar, hur vi rekryterar till förtroendeuppdrag, hur vi kvalitetssäkrar utbildningar mm, vilka attityder vi har till organisering, vad det är som normeras inom SAC, vilka identitetsskapande åtgärder vi vidtar, hur diskursen inom SAC ser ut (dvs på vilka sätt vi talar om saker), hur vi motiverar våra organisatörer, vilka visioner vi kan formulera på arbetsplatserna, hur vi fortsätter att utöka vår kunskapsmassa genom ta fram nya definitioner och begrepp, hur vi gör när vi agiterar för fas fyra och inte minst vilka konkreta delmål vi ställer upp för att ta oss till fas fyra.

Mytologi

ten om generalstrejken har spelat ut sin roll. Vi behöver myter som fungerar i en posttayloristisk kontext. Myter är motiverande. Myter förmedlar kunskap och kan fungera som självuppfyllande profetior. Tre myter kan vara särskilt verkningsfulla.

Först, myten om "Det stora och plötsliga kampuppsvinget" inom arbetarklassen. Ett kampuppsving som ingen kunnat förutse. Försök att förutse historien är alltid grova gissningar och blir ofta fel. Stora kampuppsving har varit återkommande i historien. Det vet vi. Men vi vet inte när uppsvinget kommer nästa gång. Det kan vara snart. När kampuppsvinget väl kommer måste vi stå redo. Att vara redo betyder att vi har utbildat 1000 arbetsplatsorganisatörer. Om vi inte har gjort det kommer "Den Stora Chansen" att förändra historiens gång att gå oss förbi. Det var precis det som hände vid det stora globala kamp-

Kollektivistisk offensiv organisering på arbetsplatserna, förebådar den fjärde fasen

uppsvinget på 1960-talet. SAC var inte redo den gången. I stället var det maoisterna som tog den ideologiska ledningen den gången. Men om vi införlivar denna berättelse i vår mytologi kan vi vara redo nästa gång uppsvinget kommer. Då kanske vi förändrar historiens gång.

Den andra verkningsfulla myten kan vi kalla "två personer". Två personer; det behövs inte fler initiativtagare än så för att sätta stora kollektiv i rörelse. Den här myten kan också bli en självuppfyllande profetia och hjälpa oss att organisera på arbetsplatserna. På så sätt kan myten om "två personer" också påskynda uppsvinget.

En tredje verksam myt kan vara att "nästan alla vill ha ett förtroendeuppdrag" i facket; de har bara inte blivit tillfrågade än. Om det ser ut som motsatsen beror det på dålig organisering. Alla vill vara aktiva i facket!

Utbildningar

Det viktigaste är att vi fortsätter att hela tiden utveckla FO-utbildningen. Dessutom bör en ny högre påbyggnadsutbildning till FO-utbildningen etableras. Denna utbildning bör ha ett starkt fokus på socialt ledarskap och hur man mångfaldigar arbetsplatsorganisatörer inom sin organisationenhet, dvs det bör vara en superorganisatörsutbildning (SO-utbildningen). Vidare bör utveckling av färdighetsträning inom alla organisatörens viktiga områden ske i alla utbildningar inom hela SAC. Som ett komplement till ordinarie utbildningsverksamhet bör också handledning hållas för alla arbetsplatsorganisatörer och alla funktionärer in om SAC. Liksom grupputvecklingsprogram bör startas för alla styrelser inom LS, syndikat och driftsektioner.

Rekrytering

Vi ska inte vänta på att någon frivilligt anmäler sitt intresse för ett förtroendeuppdrag. Vi rekryterar i stället aktivt och medvetet. Målsättningen är att bara rekrytera kamrater som har genomgått facklig organisatörsutbildning av godtagbar standard. De som kandiderar till olika förtroendeuppdrag inom SAC och LS bör kunna visa upp någon form av utbildningsbevis. Detta för att säkerställa att alla organisationsinstanser är förmögna att lägga upp kollekivistiska offensiva organiseringsstrategier inom sitt ansvarsområde. Dessutom bör en aktiv rekrytering av kvinnor ske inom alla nivåer inom organisationen samt till utbildningar och kurser. Det bör vara ett mål att alltid rekrytera med en svag övervikt av kvinnor till alla organisatörsutbildningar.

Kvalitetssäkring

Utbildningarna inom SAC bör kvalitetssäkras genom mätning av dess effekt på deltagarna. Om utbildningarna har för låg effekt bör de läggas ner. Ett uttalat syfte med organisatörsutbildningar bör vara att stärka deltagarnas självförtroende och självkänsla, dessutom måste deltagarna faktiskt uppleva att de blir bättre organisatörer genom att gå utbildningen. I den mån detta kan mätas med objektiva kriterier bör detta också göras. Vidare bör större krav ställas på dem som kandiderar till olika förtroendeuppdrag, tex att de genomgått en kvalitetssäkrad organisatörsutbildning.

Attityder till organisering

Här handlar det om att etablera de sju organiseringskoncepten: inkluderande organisering, pedagogisk organisering, dynamisk organisering, engagerande organisering, transparent organisering, kollektivistisk organisering och offensiv organisering. Både internt inom SAC och på arbetsplatserna. (Den som vill läsa mer om de sju organiseringskoncepten rekommenderas texten "Att etablera en driftsektion på arbetsplatsen och släppa loss kraften inom arbetarkollektivet").

Normer inom SAC

Vilka normer som är rådande har en avgörande betydelse för utvecklingen mot fas fyra. Detta gäller dels den enskilde medlemmen på arbetsplatsen, men lika mycket vilken attityd organisatören har till det interna organiseringsarbetet inom LS, syndikat och driftsektion. I Göteborg diskuteras nu en text som går under namnet "Förslag: Etiska riktlinjer för medlemmar i SAC - Syndikalisterna". Texten handlar om hur en syndikalist förväntas uppträda på sin egen arbetsplats. Det viktiga är inte de officiella riktlinjerna utan att man för en diskussion i de här frågorna. Det som är allra mest angeläget att normera är medlemsvärvandet. Men vi behöver även ett allmänt uppväderande av vår organisation. Vi behöver normera "ordning och reda" i organisationen, tex att medlemskap ska vara

på arbetsorten (inte boendeorten), att syndikat ska ha samma upptagningsområde som LS (och alltså inte vara LS-överskridande), att alla medlemmar i en driftsektion ska vara med i samma LS och att man inte gör några lokala undantag från organisationsplanen, dvs att vi använder oss av de åtta syndikat som finns definierade i organisationsplanen, inga andra.

Identitetsskapande åtgärder

Identitetsskapande åtgärder kan vara att ta fram t-shirts, nyckelringar mm, men även normerandet av identifikation med framgångsrik agitation och organisering på jobbet. Identiteten som framgångsrik organisatör ska belönas socialt.

Diskursen

Diskurs handlar om sätt att tala. Hur vi genom tala på ett visst sätt positionerar oss själva och andra. Hur vi talar om saker påverkar hur vi når våra mål. Det viktigaste vi kan göra här är att inte använda orden "politik" och "aktivist" med en positiv betydelse, då dessa ord ...par förlorarpositionen. Inom SAC bedriver ...nte politik utan organisering. Och det är inte aktivister som gör detta utan organisatörer. Andra dåliga ord är tex arbetsgivare, vänster-, arbetarklass/medelklass, ideologi, borgerlig media. Istället säger vi arbetsköpare, arbetar-, arbetskraft, värderingar/intressen, arbetsköparvänlig media. Det här handlar om att skapa ett språk som förmedlar våra erfarenheter, våra kunskaper och våra värderingar. Ett språk som motsvarar organisatörenens behov och syften. Vi gör detta genom att frigöra oss från arbetsköparnas, LO:s och den politiska vänsterns språk.

Det här handlar också om hur vi ser på oss själva. Ord som ska förknippas med SAC är bland annat: självtillit, självförtroende, självverksamhet, kollektivism, solidaritet, ...rid, oförutsägbar taktik, avancerad strategi, ...amgång, kunskap, kompetens, pålitlighet, hållfasthet, hederlighet och mod. Då måste vi tala om oss själva på det här sättet och sträva efter att förverkliga dessa ideal.

...otivation

Våra LS-organisatörer och arbetsplatsorganisatörer behöver motiveras att fortsätta med sitt viktiga organiseringsarbete. Av erfarenhet vet vi att ekonomisk ersättning i form av arbetslön är en dålig motivator. Ombudsmännen åstadkom väldigt lite arbete för väldigt mycket pengar. Organisatörerna arbetar ideellt, vilket är att betrakta som en investering från organisatörens sida. Något måste komma tillbaka annars förlorar man snabbt intresset. Det vi kan erbjuda organisatörerna är sociala belöningar och social status. Därför måste det hela tiden finnas feta bildreportage om alla som bedriver framgångsrik organisering i vår tidning Syndikalisten. Ett annat förslag är att införa en årlig läsartävling "Sveriges bästa organisatör!" i Syndikalisten. Ett tredje förslag är att införa någon form av rankinglista för alla LS i Syndikalisten där man månad för månad kan se vilka LS som organiserar mest. Denna rankinglista måste givetvis ta hänsyn till medlemsantalet i LS så att mindre LS har samma förutsättningar som större LS att ligga i topp.

Visioner

Tanken med att formulera visioner för arbetsplatserna är att formulera generella krav som sedan kan specificeras på de enskilda arbetsplatserna. Visionerna måste vara realiserbara genom kamp här och nu på varje arbetsplats. Visionerna blir till ett verktyg först när våra arbetskamrater upplever visionerna som realistiska och relevanta. Därför bör de inte vara allt för radikala och samtidigt så allmängiltiga att alla utom arbetsköparen ska kunna ställa upp på dem. Då har vi skapat en god förutsättning för organisering. Strategin blir intressant först om det är möjligt att realisera visionen på den enskilda arbetsplatsen utan hjälp utifrån. Arbetarkollektivet ska genom självorganisering realisera visionerna. Detta sätt att formulera visioner blir till en del i en större strategi för att bygga ut vår maktbas. Vi får ett redskap för att sätta kollektiv i rörelse på arbetsplatser där vi ännu inte sett några tydliga konfliktfrågor. Några frågor som man skulle kunna formulera visioner kring är: arbetstakten, lönesättningen, arbetstiden, bemanningen, lön att leva på och veto mot förändringar.

Begrepp och definitioner

Under det att våra erfarenheter av organisering blev fördjupade och breddade behövdes en helt ny vokabulär för att beskriv det vi var med om. Varken hos LO eller den politiska vänstern kunde man hämta någonting. Som ett viktigt led i den extrema kunskapstillväxt som skett de senaste åren har ett stort antal begrepp skapats eller lånats som tillsammans möjliggör för oss att kommunicera vår strategi från organisatör till organisatör. De begrepp som används är följande: agitation, arbetskraft (som en del i en ny förståelse av klass), attityder, berörd medlemsgrupp, dynamisk organisering, engagerande organisering, erfarenhetsfält, facket på jobbet/inte efter jobbet, formellt majoritetsfack, gruppdynamik, handlingsberedskap, handlingsbestämmande funktion, het organisering, inkluderande organisering, insidesstrategin/"the inside game", kall organisering, kamparena, kampklimat, kollektivistisk organisering, legalism, maktbas, myter/mytologi, normer, närvaro, offensiv organisering, organisering, pedagogisk organisering, påverkan, radikal legalism, reellt majoritetsfack, relationsdefinierande budskap, samförståndslegalism, slagstyrka, strejkdagbok, tillspetsad situation, transparent organisering, varm organisering och värderingar. Att sprida förståelsen och innebörden av dessa begrepp till alla nya organisatörer är en avgörande uppgift. Därför bör dessa begrepp vara en central del av alla organisatörsutbildningar. (en ordbok har efterfrågats och sammanställs i detta nu).

Arbetsköparvänlig media

Även om arbetsköparvänlig media inte är en kamparena för SAC, principförklaringen anger arbetsplatsen och arbetsmarknaden, kan deltagande i massmediernas dramaturgi ändå vara ett sätt att föra ut ett budskap och göra organisationen känd. Under konflikten med Berns i Stockholm har flera viktiga erfarenheter gjorts på det här området. Med hjälp av bloggar, twitter, facebook, debattartiklar, radio- och TV-debatter har organisatörer påverkat det "offentliga samtalet" och fått aggressiva arbetsköparrepresentanter att backa. Genom att ställa upp i radio- och TV-debatter har vi gjort organisationen känd och fört fram vårt eget budskap. Att vi har varit så framgångsrika beror på en kombination av ny kunskap och en genomtänkt strategi. Men denna kunskap kan, och bör, fördjupas och förankras i organisationen.

Agitation för fas fyra

Alla som tror på fas fyra kan agitera på bloggar, forum, kurser och konferenser, på medlemsmöten och på styrelsemöten samt, det viktigaste, med kamraterna i driftsektionen. Tillsammans kan vi förverkliga det som vi tror på. Eller som det står i SAC:s principförklaring:

10. Vi har en stor uppgift framför oss. Men vi vet att vi kan organisera och vinna segrar. Vi kämpar av egen kraft, vi strider där vi lever våra liv, så enkelt och så självklart är det. Bara så kan det självansvar utvecklas som är den fria socialismens förutsättning.

Konkreta delmål

Varje organisationsinstans inom SAC måste ställa upp sina egna delmål utifrån sina förutsättningar. Men några konkreta förslag skulle ändå kunna vara att (1) ge ut en bok med alla de initierade texter som skrivits om agitation och organisering de senaste åren, att (2) bygga upp en syndikalistisk bloggosfär, att (3) införa en presstalesman i SAC, att (4) införa färdighetsträning i alla utbildningar, att (5) införa handledning åt alla organisatörer och funktionärer, att (6) skapa en ny påbyggnadsutbildning ovanpå FO-utbildningen (en superorganisatörsutbildning), att (7) sprida Göteborgs LS studiecirkelkoncept till fler LS och att (8) göra en översyn av alla våra nuvarande praktiker som påverkar om vi rör oss i riktning mot fas fyra, tex vår mytologi, våra utbildningar, hur vi rekryterar, hur vi kvalitetssäkrar, vilka attityder vi har till organisering, vad som normeras, hur vi skapar identitet, hur talar (vår diskurs), hur vi motiverar våra organisatörer, vilka visioner vi kan formulera på arbetsplatserna, samt till sist att (9) hela tiden föra en levande diskussion om färdvägen till fas fyra.

Lukas Granberg
Stockholms LS

= 5 tätskrivna trespaltiga sidor intetsägande s22-26

Martin Höglund: Självklart lokalt samarbete med ett utbildningsförbund

Jag vill som central studieorganisatör inom SAC slå ett slag för att LS ska ansluta sig till ett lokalt bildningsförbund. Ensam är inte stark i studiesammanhang.

Ett genomgående problem är att studiekommittéer och studieaktiva på LS-, syndikats- eller distriktsnivå står ensamma inför sina studiearrangemang. Alla känner nämligen inte till att medlemskap i ABF eller annat lokalt bildningsförbund är en viktig förutsättning för att studieverksamheten ska kunna få tag på lokaler eller kunna söka pengar till sin studieverksamhet.

Men varför skulle LS få hjälp från ett bildningsförbund med lokaler och pengar? Vad får bildningsförbundet ut av det? Enkelt uttryckt innebär det att studiekommittéerna hjälper bildningsförbunden att söka pengar från stat, kommun eller landsting genom att registrera studieverksamheten hos dem. I gengäld erbjuder de studiekommittén hjälp med lokaler, pedagogiska resurser, föreläsare eller ersättning. Det handlar sällan om några stora summor men ofta tillräckligt för att det ska täcka kurslitteratur eller lokaler.

I vissa delar av landet har det funnits schismer mellan socialdemokratiska ABF och syndikalistiska LS. Om det finns sådana konflikter på orten där du är aktiv ska du kontakta ditt lokala ABF direkt för ett personligt möte och även höra av dig till SAC Studier. SAC har ett etablerat centralt samarbete och flera lyckade lokala samarbeten med ABF, som gärna kan användas som referenser i syfte att förbättra relationerna. Ytterst är det bra att känna till att ABF är hårt konkurrensutsatt av andra studieförbund och i praktiken behöver alla samarbeten de kan för att vara ekonomiskt bärkraftiga; oavsett om det är med syndikalister eller andra organisationer.

I Malmö har man löst problemet genom att LS istället ansluter sig till en lokal folkhögskola, i det här fallet Kvarnby Folkhögskola. Det är också en möjlig lösning för att kunna finansiera studieverksamheten.

Det viktiga är att studieaktiva inom SAC inte står ensamma när det redan finns både resurser, ekonomi och kompetens inom bildningsförbunden. Lokala studieaktiva behöver fokusera på studierna och det är dumt att uppfinna hjulet fler än en gång.

Martin Höglund
SAC Studie

Jan-Åke Eriksson: Svar till Liv Marend och Sofia Kalpazidou

Ni undrar vad det innebär att vara journalist på Arbetaren. Låt mig berätta hur det har sett ut under det senaste året:

Att jobba på Arbetaren innebär att riskera få mycket grova utskällningar av Cheferna. Att vara rädd för att få skriftlig varning om du ifrågasätter. Att beskriva sin arbetssituation inom organisationen, men bara bli bemött med hån och ifrågasättande. Att läsa obarmhärtig kritik, medvetna lögner och smutskastning på Syndikalistiskt forum. Osäkra anställningar och vikariat sätts i system och medarbetare går flera månader utan anställningskontrakt och i ständig ovisshet om vad som händer nästa vecka eller nästa dag. Att viljan att organisera sig fackligt på arbetsplatsen ses som väldigt illa, ett skämt. Vid påpekande att Chefen inte har tillräcklig ekonomisk kompetens (vilket senare visade sig vara helt korrekt påpekande) bli anklagade för att mobba honom. Att anklagas för att motarbeta Chefen när vi på punkt efter punkt försöker förstå och gå denne till mötes. Att förväntas stå med mössan i hand varje löning för det arbete du utför, eftersom det egentligen är medlemmarnas pengar. Riskera att bli omplacerad under föräldraledighet. Amatörmässiga tillsättningar av tjänster utan att ett ordentligt anställningsförfarande. För oss hemliga personer utanför redaktionen som skriver texter i tidningen. En Chef som utrycker glädje över att han lyckats åstadkomma så att flera personer mådde så dåligt att de blev sjukskrivna. En Chef som ställer en facklig representant mot väggen för en åsikt som framförts av fackklubben, och avkräver representanten en personlig lojalitetsförklaring. Att bli varnade för att fackliga möten, på en arbetsplats med fri förläggning av arbetstid, innebär produktionsstopp, vilket indirekt är att betrakta som arbetsvägran och därmed grund för avsked. Arbetsskift på upp till femton timmar. En Chef som "ska ta i tu med Arbetaren", utan att förankrat detta på kongress.

När vi vill ha information om förändring av arbetet och MBL-förhandla nedskärningar av tjänster anses vi "haverera". En Chef som har starka åsikter om vilka driftssektionen väljer som sina fackliga representanter. En Chef som tycker att vi "leker företag och rollspelar förhandlingar". Att inte våga utrycka sig av rädsla för att bli anklagad för illojalitet. Dessutom: Om du funderar på att byta jobba för att slippa allt detta kommer du att anklagas för att ha utnyttjat Arbetaren som språngbräda i karriären.

Sedan förra Chefen tillträdde i november 2009 har 10 (!) personer sagt upp sig i protest, eller för att de helt enkelt inte orkade ta skit anymore. Nu är det en ny redaktion, med endast några få kvar från gamla, och återigen mår de flesta dåligt. Flera personer är återigen på väg att säga upp sig. De orkar inte längre med hur Arbetaren styrs.

Sedan påstår ni att vi inte tvekar att sprida interna konflikter utåt! Oavsett hur mycket det skadar organisationen, att vi motarbetar SAC. Vi motarbetar inte SAC!

Om vi hade velat sprida interna konflikter utåt, eller motarbeta SAC, hade vi kunnat gå till "borgerlig media" och berättat utförligt om hur det sett ut det senaste året. Men det har vi inte gjort. Vi har varit oerhört lojala. Vi har inte yppat ett ljud utanför organisationen. Vi har tigit och lidit. Av respekt och trohet gentemot organisationen!

Vi har satt troheten gentemot SAC högre än Arbetaren, än våra egna yrkesintressen, än vårt eget välbefinnande. Kort sagt: Vi har betalt ett väldigt högt pris.

Och vi har inte spridit interna konflikter utåt denna gången heller. Att informera vänner och före detta medarbetare om att de står på en spölista och att "Varje dag skjuts en journalist på Sveavägen" är vår förbannade skyldighet. Om det har vi informerat dessa personer, men inte till media.

Jan-Åke Eriksson
Stockholms LS

Daniel Wiklander & Salka Sandén: Svar till Liv Marend och Sofia Kalpazidou

Det har vid Syndikalistens pressläggning inte gått en vecka sedan vi tillträdde, och bara tre arbetsdagar när detta skrivs. De saker Liv Marend och Sofia Kalpazidou tar upp i förra numret av Syndikalisten inträffade innan vår tid. Vi är dock fullt medvetna om situationens allvar, och om den skada som åsamkats både SAC som organisation och Arbetarens varumärke genom det som hänt.

Vi tänker sträva efter både en god arbetsmiljö och en god relation mellan Arbetaren och dess ägare, och skulle det uppstå problem kommer vi att hantera dem på ett konstruktivt vis – med rak och uppriktig dialog. Vi välkomnar Livs och Sofias uppmaning till intern diskussion om tidningen. Vi ser ingen anledning att ta sådana diskussioner offentligt på kultursidor eller i branschmedia.

Tidningsuttalandet ger Arbetaren uppdraget att fungera som ett verktyg för organisationens mål. Vi tolkar det som att tidningen ska vara relevant för arbetarklassen och främja självständig arbetarkamp. Vi välkomnar därför tätare kontakter med LS och syndikat för att höra medlemmarnas åsikter om tidningen och för att få tips och uppslag till tidningen.

Arbetaren står inför stora förändringar under 2011, och mycket mödosamt arbete kommer att krävas. Det är vår förhoppning att SAC:s medlemmar vill ge oss sitt stöd att uppfylla andan i tidningsuttalandet och även skänka det rent materiella stöd i form av prenumeranter som vi så väl behöver.

Det är er vi arbetar för, kamrater.

Daniel Wiklander
Salka Sandén
Tf chefredaktörer, Arbetaren Tidnings AB

Arbetarens driftsektion: Svar till Malmöindustriarbetarsyndikat

Det var med en stigande känsla av obehag som vi anställda på Arbetaren/Arbetaren Z läste uppropet "Har SAC råd att behålla tidningen Arbetaren?". Det är också av just den lojalitet mot SAC som undertecknarna påstår att vi saknar, för att inte nämna en alltmer pressad arbetssituation som tar all vår energi, som vi har tigit fram tills nu.

Men då vi i uppropet blir anklagade och påhoppade på ett sätt som är både direkt felaktigt och obehagligt, är det omöjligt för oss att hålla tyst längre. Med detta uttalande vill vi dementera en rad påståenden i uppropet och visa på ett perspektiv av händelseförloppet som borde vara självklart för varje syndikalist.

Uppropet inleds med påståendet att vi som anställda, efter den mediala uppmärksamheten kring den så kallade spölistan på vår arbetsplats Sveavägen 98 "gått ut i borgerlig media och smutskastat vår organisation och rörelse". Det som uppropsskrivarna syftar på är artiklarna i Journalisten och Medievärlden, där en av våra före detta tillförordnade chefredaktörer Ylva Karlsson uttalar sig och förnömer spölistan och piltavlan.

För det första vill vi för kännedom meddela att Ylva Karlsson blev uppringd av nämnda tidningar. Det var alltså inte så att hon eller någon annan på tidningen ringde upp och bad att bli intervjuad. Hade Ylva Karlsson inte ställt upp på intervju med tidningarna, hade de skrivit om händelsen ändå. Hade hon vägrat kommentera hade det sett mycket mer illa ut för organisationen än vad det gör i nuläget. I stället lyckades hon dämpa dramatiken och framföra budskapet att detta är något som organisationen ser allvarligt på och undersöker seriöst internt.

För det andra: en spölista och bilder på före detta anställda och medlemmar på en piltavla, sönderklippta presskort för dem som gått ur SAC vid en affisch med texten "Varje sekund dör en journalist på Sveavägen" är och förblir trakasserier på arbetsplats. Alla anställda som var på tidningen den dagen reagerade mycket starkt på detta. Men istället för att få stöd, är det vi som blir anklagade.

Vi ber er som undertecknat uppropet att begrunda följande: alla vi som arbetar på tidningen är idag anställda av SAC. SAC är därmed våra arbetsköpare som vi säljer vår arbetskraft till, och detta styrkeförhållande gäller för såväl LS-medlemmar som medlemmar i andra fackförbund eller oorganiserade arbetskamrater på tidningen.

Man kan föreställa sig en annan arbetsplats, ett företag med en vanlig arbetsköpare, där medarbetarna utsätts för en händelse likt den med spölistan och målningen med den kvävda tigern – symbolen för företaget. Föreställ er sedan att de anställda sedan i princip anklagas för att detta överhuvudtaget hade hänt, och för att använda sig av "maktspel" och för att använda media "som bollträ för att försöka forcera igenom sin egen vilja". Det är det som har hänt oss, i och med uppropet som skickats ut och tidigare några i AU:s uttalande.

Vilken "vilja" är det vi ska ha försökt "forcera igenom" genom "maktspel"? "Viljan" att slippa bli trakasserad på sin egen arbetsplats? Är det därför vi kallas för "konfliktdrivare"? Uppropsskrivarna påstår att det är vi anställda som har orsakat SAC skada i och med artiklarna om spölistan. Givetvis borde de i stället leta efter skadeverkarna bland dem som har satt upp spölistan. I skrivandes stund är det bara ett LS av SAC som hört av sig och uttryckt stöd för oss, Enköpings LS.

Vi måste undra om uppropsskrivande överhuvudtaget har läst den tidning de kritiserar. För alla oss som arbetar på tidningarna är lojaliteten mot SAC och medlemmarna en självklarhet. Varje vecka gör vi två tidningar med tidningsuttalandet som vårt styrdokument. Vi som arbetar på tidningarna har sökt oss hit av en anledning, och det är för att vi delar syndikalismens och arbetarrörelsens värderingar. Uppropsskrivarna får det att låta som att vi anställda på ett medvetet och konspiratoriskt sätt vill skada organisationen som äger tidningen vi arbetar på.

Uppropsskrivarna beskriver Arbetaren som "ett tveeggat svärd som vi aldrig vet var vi har", som "ena veckan skriver bra för att i nästa vecka hugga oss i ryggen".

Vi uppmanar uppropsskrivarna att ge oss ett exempel, ett enda, på tillfällen då Arbetaren eller Arbetaren Zenit har skrivit på det sätt som beskrivs ovan. Framförallt skulle vi väldigt gärna vilja veta vad som menas med "de regelbundna attackerna mot SAC" från tidningens sida.

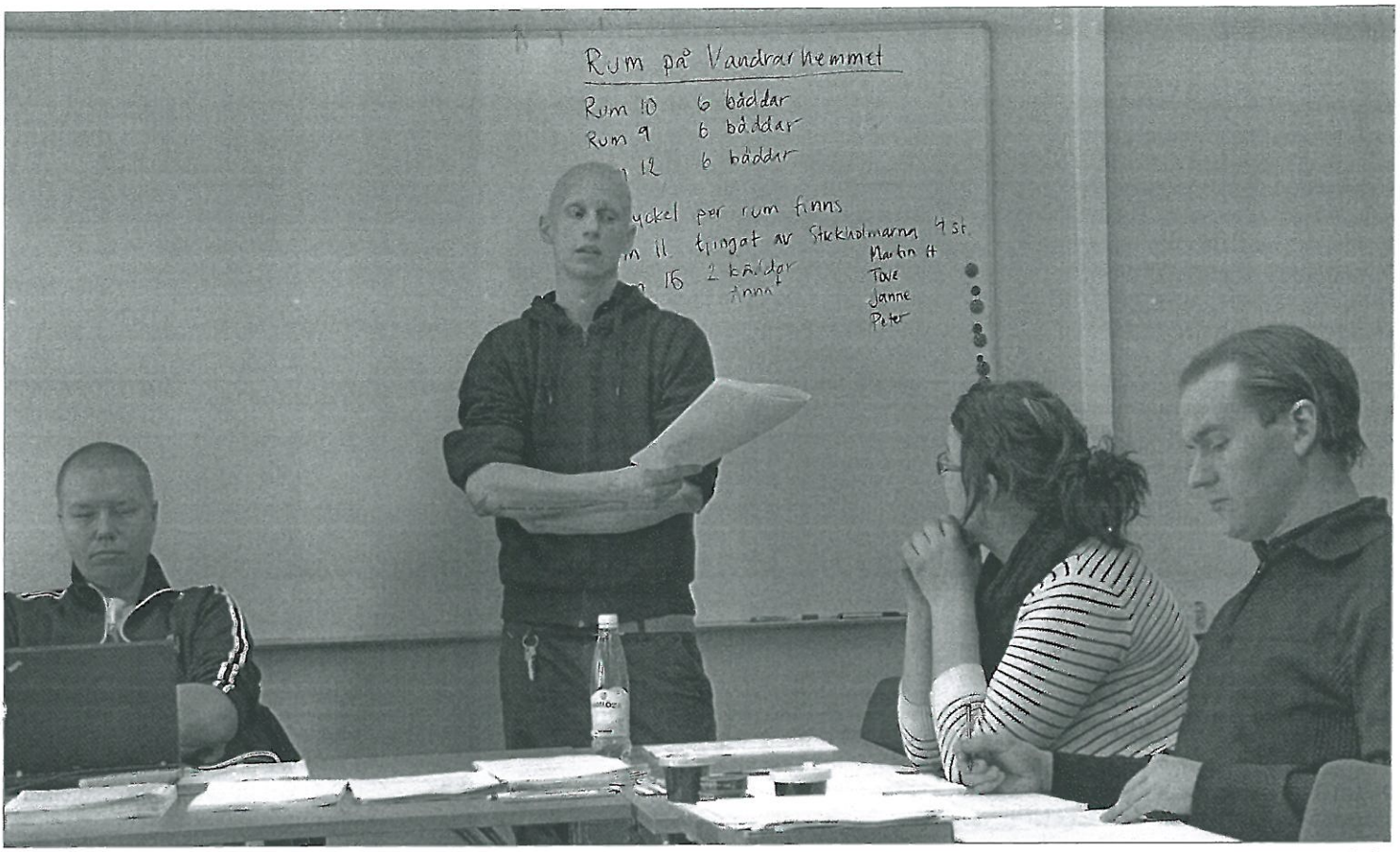
Några exempel på händelser som inte ens kommenterats i Arbetaren eller i Arbetaren Zenit är haveriet kring Mattias Petterssons chefredaktörsskap, och dramatiken kring hans avgång, samt hur den katastrofala ekonomiska situationen på tidningarna uppstått; vilken senast för ett par veckor sedan ledde till uppsägning av hela personalen och uttalade planer på nedläggning.

I själva verket lyser kritiken mot SAC med sin frånvaro i tidningarna. Vi ser det inte som vår uppgift att initiera konflikter för deras egen skull. Men nog måste vi få säga ifrån när rena felaktigheter sprids om oss och om det jobb vi är anställda för att göra.

Vi ser fram emot en tidningskonferens som förhoppningsvis kan leda framåt. För vi tror på Arbetaren. Och vi tror att SAC behöver Arbetaren.

Driftsektionen på Arbetaren

Foto: Anders Knutsson



Kamrat Ivar Andersen rapporterar, i egenskap av Arbetarens tillförordnade chefredaktör, om situationen på tidningarna, för arbetarna i centralkommittén

Referat från Centralkommitténs möte i Gävle

Minnet efter kamrat Joe Hill var ständigt närvarande då CK höll möte i Gävle

Arbetarna i CK kom från olika delar i Sverige för att delta på SAC:s Centralkommittés februarimöte i Gävle. Två dagar med intensiva rapporter, debatter och beslut markerade helgen.

Efter en del väntan på tåg på grund av snön, anlände till slut arbetarna från Luleå i norr till Malmö i söder till CK:s möte. Den första dagen koncentrerades kring avgående chefredaktörernas rapport. Kamrat Ivar Andersen gav en utförlig rapport. Han följdes av Martin Fernandez Long och Monika Dolfin från bolagsstyrelsen som gick igenom boloagets ekonomi och fortskridandet av renoveringen på Sveavägen, vilket bl.a. inneburit att Arbetarens redaktion tillfälligt fått flytta in hos sekretariatet, som fått anpassa sin arbetsyta. Arbetarens ekonomiska situation diskuterades ännu en gång. Arbetaren är som bekant starkt beroende av statligt presstöd. En annan sak som kom upp till dskussion var de "pinsamma installationerna" som hängts upp på Sveavägen men som nu är bortplockade.* AU informerade att man redan beslutat att omedelbart inleda en undersökning i frågan.

Under lunchpausen besökte CK-ledamöterna Joe Hill-gården, som tillhör arbetarna i SAC.

* Medvetet misstag

På kvällen hade mötesutskottet påpassligt planerat en gemensam middag i centrum av det snöfyllda och kyliga Gävle. Efter lunch fortsatte rapporterna om Arbetaren. Arbetarens ekonomi är ett konstant huvudbry för CK. Den påverkar arbetsmiljön på redaktionen. Det är inte lätt att balansera mellan kongressens vilja vad gäller arbetaren och dess ekonomi. För oss arbetare, med en stark känsla för den sociala revolutionen och de "värden" som syndikalismen visat oss i historien, är det ibland svårt att bibehålla vår politiska roll samtidigt som vi är/har ett företag. Det framkom dock under mötet, genom åtskilliga rapporter, att vi lyckats ta förnuftiga beslut ändå, och att det inte är omöjligt att komma fram till konsensus, trots de långa debatterna, som är hälsosamma för organisationen.

Dag två präglades av rapporter från valkretsarna, kommittéerna och funktionärerna. AU rapporterade, bland annat, att: funktionärerna ska lämna in en tidsrapport som löper under en månad om hur mycket tid som läggs på de olika arbetsuppgifterna. Att AU arbetar med att införa en gemensam planeringskalender för dess verksamhet samt en beslutsliggare (åtgärdslista). Att SAC:s IK ska planera, organisera och genomföra det rödsvarta koordinationsmötet 2011 i Sverige.

Att SAC:s FO-kommitté får hela ansvaret för hanteringen av antagningsproceduren för FO-utbildningen. Vilka som godkänns som deltagare på FO-utbildningen tas inte längre på AU-möte. Karantänen av Västerorts LS är nu lyft. Vi har bildat kommittén för SAC:s handbok i agitation och organisering. Denna kommitté består av Peter Jacobsson, Malmö LS, Torfi Magnusson, Stockholms LS och Lukas Granberg, Stockholms LS. Kassören rapporterade att i SAC:s medlemsregister finns 5400 arbetare, varav 1915 är kvinnor, fördelade på 46 LS.

Under hela mötet var endast två funktionärer som uppfyllde sitt ansvar att närvara under hela mötet. Övriga begärde permission utom Fackliga Samordnaren som inte begärde permission och som frånvarade hela den andra dagen av mötet vilket skapade stor besvikelse och upprördhet bland närvarande. Mötet avslutades och vi påmindes av Mötesutskottet att nästa möte kommer att hållas i maj, då vi hoppas att tågen inte ställer till problem.*

På uppdrag av SAC:s Centralkommitté

Amalia Alvarez

SAC:s Arbetsutskott och Malmö LS

*Inga min kommentar om tågen i tid och Calle Mårds reaktion

Entledigad från Arbetsutskottet

Heléne Draheim har lämnat SAC:s AU

Detta är ett undantag från regeln om att inte låta publicera några jag-hoppar-av-artiklar i Syndikalisten. Undantaget sker då SAC:s arbetsutskott (AU) inte har rapporterat om att Heléne Draheim har lämnat AU och det nu har gått mer än ett halvår. Här får Heléne Dramheim förklara varför hon valt att lämna AU.

Jag har begärt entledigande från uppdraget som AU-ledamot. Eftersom jag därmed bryter [illegible] förtroende jag fick av en del av Er kamrater [illegible] kongressen, så tycker jag att jag är skyldig Er en förklaring. Sedan tänker jag att det ligger på mitt ansvar att informera ut i organisationen att jag avslutar mitt uppdrag i förtid. Detta för att, om möjligt, förhindra spekulationer [illegible] ryktesspridning som inte har med verkligheten att göra.

När jag for till kongressen i höstas var det med blandade känslor efter två kongresser, och kongressperioder, med inre slitningar och konflikter i organisationen. Stämningen på kongressen var dock betydligt trevligare och trivsammare än jag förväntat, eller oroat mig för. Detta gladde mig och fick en lite tilltufsad och sargad syndikalistisk själ att återfå hoppet. Stärkt av denna positiva känsla och i hastigt mod accepterade jag så att bli nominerad och hamnade på så sätt som fjärdesuppleant i AU.

Jag har trivts bra att arbeta i AU och upplever att jag blivit välvilligt och vänligt bemött. Något som inte var alldeles självklart för mig när jag med tvekan sade ja till nomineringen på kongressen. Det är bra när ens fördomar prövas och dessutom kommer på skam! Att få arbeta med organisationsfrågorna inom SAC och ha kontakt med LS ute i landet har jag sett fram emot.

Så kom konflikten på Arbetaren och i kölvattnet den situation som utlöste mitt avhopp i maj. Min reaktion kom sig av att det på AU:s telefonmöte informerades om att det hade varit så bråttom att få med svaret på de fyra Arbetaren-anställdas kritiska artikel mot sin chef Mattias Petterson i samma nummer av Syndikalisten att det inte hanns med att förankra svaret hos AU på ett möte. Därför skrev Zola och Ola under som enskilda ledamöter.

Jag reagerade på att det såg ut som att svaret var förankrat i AU och det var det som förtydligandet ut till LS handlade om. Från min sida var det alltså en ren ordningsfråga. I sammanlagt sex dagar låg min förfrågan ute på AU-listan med önskemål om förtydligande. Ett svar fick jag, om att i så fall hålla det kort. Skickade också ut ett förslag på skrivning som ingen reagerade på. Så tolkade jag tystnaden och det enda svaret som ett okej att skicka ut förtydligandet. Fortfarande var förtydligandet tänkt som en ren ordningsfråga och inte en partsinlaga. Därav att jag skrev under i AU:s namn.

Heléne Draheim
Östersunds LS

Detta är SAC:s AU

Ordinarie:
Jorge Baca Bravo, Matias Diessler, Jan Abrahamsson, Alexandra Fransson, Anna Tisjöö, Amalia Alvarez

Suppleanter:
Peter Forsberg, Ola Brunnström, Martin Larsson (Det finns fyra vakanser.)

Ansvarsområden

Den som står först är ordinarie, övriga suppleanter

Sekreterare: Martin, Peter

Justerare: Matias, Peter

Justerare: Alexandra, Jan

Fackligt ansvarig: Alexandra, Peter

Studieansvarig: Jan, Anna

Internationellt ansvarig: Amalia, Jorge

Ekonomiansvarig: Matias, Alexandra

Informationsansvarig: Anna, Ola, Amalia

Organisationsansvarig: Ola, Jan

Personalansvarig: Peter, Alexandra

Kontakt med AU sker via sekretariatet, så all korrespondens blir diarieförd:
SAC:s AU, Box 6507
113 83 Stockholm
eller **au@sac.se**

Ny SAC-sektion i Storstockholm för anställda vid

Bransch- och yrkespress

Vi har lagt grunden för en arbetsplatsövergripande sektion för syndikalister som arbetar inom bransch- och yrkespressen (branschtidningaroch dylikt) i Storstockholm.

Eftersom det ofta är få anställda på denna typ av tidningar och ännu färre syndikalister i de fall man inte lyckas värva sina arbetskamrater, vill vi - till en början i alla fall - organisera oss arbetsplatsövergripande.
Vårt mål är dock att efterhand knoppa av arbetsplatsspecifika sektioner.

Anslut dig gärna till vår sektion om dessa arbetsförhållanden stämmer in på dig! Maila till branschpress@gmail.com
Väl mött!

//Presskamraterna