

Nummer 2

3

Från arbetsplatserna

4-6

Från LS

8

SAC:s IK har besökt IWW

10-12

Om Pelle i Bollnäs

13

Prioritera ärenden

14-15

FO-utbildningen

16-19

SAC:s studier i historien

21-22

Förtroendeuppdrag att söka

22-23

Debatt

24-26

Om "passiva medlemmar"

Manusstopp för nr. 3/12

15 juni kl. 19.00

Hos medlemmarna 5 juli

Hokus pokus och kongressförberedelser

Managementteorier, självutvecklingslärar och annat hokus pokus används allt flitigare av arbetsköparna. Det handlar om att de med pseudovetenskapligt flum vill försöka "lära oss" att "tänka positivt", "ta ansvar" och ha en "vinnande attityd" för och på vårt arbete. Allt för att de själva ska kunna smita undan ansvar och beskriva en urusel arbetsmiljö som ett attitydproblem. Hjärntvätten syftar till att vi helt ska ignorera våra egna behov, bli ett med företaget och cheferna och på så sätt alltid sätta dem i första rummet. Mår de bra - mår vi bra.

Läs på sid 10-12 hur Emil Boss tar ett generalgrepp om fenomenet och visar hur företagets krav på entusiasm, ansvarstagande och positivt tänkande har rötter i diktaturens lögn om evigt goda skördar och ständigt ökad produktion.

Arbetet med SAC:s kongress går vidare. Ute i LS:en kommer nu energi främst att riktas åt att ta ställning till motionerna och utse kongressrepresentanter. Ytterligare en viktig punkt i kongressförberedelserna återstår, det är att ta fram kandidater till förtroende uppdragen. På kongressen ska vi välja allt från ett nytt ideellt arbetande AU till en avlönad generalsekreterare, och till detta behövs det kandidater. Valberedningen har en stor annons på sid. 20-21. Där hittar ni information om vilka förtroendeuppdrag som ska tillsättas och vad som krävs för att kunna söka dem. Senast 15 juli ska ansökan vara valberedningen till handa, sök själv eller nominera en kamrat.

Det var svårare än vanligt att få material från arbetsplatserna till det här numret. Tänk på att ni inte behöver vara på väg in, ur eller mitt inne i en konflikt för att det ska finnas saker på er arbetsplats som kan vara intressanta för oss andra. Som vanligt behövs det också material från alla organisationsinstanser i SAC. Behöver du hjälp med att skriva eller bara vill diskutera artikeluppslag är jag alltid villig att bistå med hjälp och stöd. Hör av dig så kommer vi på något tillsammans.

Anders Knutsson

SAC:s Informationsorganisatör och Syndikalistens redaktör
syndikalistens@sac.se



Syndiklisten är medlemstidning för Sveriges Arbetares Centralorganisation, SAC – Syndikalisterna.

Syndiklisten 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 Syndiklisten. Tillsammans gör vi tidningen bättre. Insänt material kan komma att textredigeras och läggas ut på SAC:s hemsida.

Syndiklisten
Box 6507
113 83 Stockholm
Tel: 08-522 45 638
syndikalistens@sac.se

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

Omslagsbild
Uppror i Göteborg
Fotograf: Erik Rask

Tryck
Ineko

Periodicitet är åtta nummer per år
Upplaga 4500
ISSN 1400-8416

Lugna pukar och uppfinningsrikedom

Informell organisering i bemanningssektorn

Jag började arbeta på ett lager i höstas genom ett bemanningsföretag. Utan tidigare erfarenhet av lager eller att jobba i större arbetslag tänkte jag att här skulle det nog kunna organiseras upp någonting litet. Vi var fyra stycken som kom in samtidigt på samma projekt. Redan vid påskrivandet av kontraktet försökte jag bryta isen genom att snacka lite med mina blivande arbetskamrater. Att bemanningsanställda används för att driva upp tempot hade jag förstått, bäst då att försöka förekomma företaget så fort som möjligt genom att börja bygga en hopsnackad grupp från början.

Vi började jobba med att förteckna material i en databas, någonting som i slutändan tog två månader. Under största delen av den tiden satt vi själva i en lagerort och lärde där känna varandra grundligt. Vi snackade om allt mellan himmel och jord och började snabbt utveckla en gemenskap. Gruppen var komponerad på så sätt att vi lätt kunde odla en mentalitet där vi tog det lugnt. Vi satte gemensamma mål som vi sen peppade varandra att uppnå (eller snarare "nernå" eftersom det var lågt satta maxmål). Vår förman var även med på noterna vilket gjorde att vi lyckades försena projektets deadline med en hel månad (dubbelt så lång tid som beräknat) och trots det få utmärkta vitsord och möjlighet att gå vidare i ett annat projekt.

Inte stressa fram någonting

Under de första två månaderna var bemanningsstyrkan liten på företaget och det fanns mycket att göra. Allt medan tiden gick började det strömma in fler och fler bemanningsanställda samtidigt som det arbete som fanns försvann. Den ordinarie arbetsstyrkan på plats är långt tillbakapressad och "temps" som de kallar bemanningsfolket kommer och går helt utan att turordningsregler beaktas.

Vi pratade en hel del politik men efter att ha läst mycket om till exempel hur folkrörelselinjen byggt sin styrka valde jag att ta det lugnt med att försöka organisera fackligt. Tiden fick gå på och först efter en månad (vilket är lång tid i bemanningsbranchen) började jag snacka lite mer konkret med den av mina fyra arbetslagskollegor jag trodde hade störst intresse av att gå med i facket. Han blev tillslut ganska mycket eld och lågor efter de tidigare behandlingarna han varit utsatt för på jobb och var jätteglad över att kunna gå med i LS.

Vi två började fundera kring hur vi kunde värva fler och om det fanns någon fråga vi kunde ta tag i. Strax efter att han gått med kom tre nya bemanningsanställda in för att

jobba ihop med oss andra på det nya projektet. Dessa tre skulle senare visa sig vara de som lyckades splittra kollektivet och gå chefernas ärenden. Vårt stora misstag var att vi för snabbt berättade om den här-jobbar-vi-inte-ihjäl-oss-mentalitet som rådde på arbetsplatsen, och speciellt i vår grupp. Dessa tre var rätt blåsta och hade extremt hög arbetsmoral, detta fick till följd att det direkt skapades en klyfta i gruppen.

Hur som helst bytte vi både chef och förman i det nya projektet allt medan fler och fler bemanningsanställda regnade in över arbetsplatsen. Vi låg på med LS-organiseringen och i slutändan hade vi värvat in tre till och dessutom ordnat jobb åt en SUF-medlem på arbetsplatsen. På fyra månader var vi alltså sex syndikalister.

Små men ändå segrar

Vi vann inga större segrar men vi lyckades iallafall ta en liten, som dessutom eldade på LO-klubben på plats en del; vår nye förman var ett riktigt as, han tafsade och raggade på alla tjejer, särbehandlade de som fjäskade och var riktigt dryg mot alla killar i arbetsgruppen. Han var extremt svag som ledare och försökte styra genom att skrämman de som var motsträviga och bjuda ut medlöparna på krogen.

Hur som helst så orkade vi inte med honom till slut och drog alla chefer på honom och fick den starkaste medlemmen i LO-klubben att klaga på honom också. Det är inte det bästa att flytta ut konflikter till cheferna, men samtidigt var det så jäkla gött när han slokörad och halvt gråtfärdig kom och fick be oss om ursäkt. Det gav dessutom ett uppsving till de fastanställda - här i denna tystnadens öken så gav sig några temps på en förman som alla ogillar och som har jättebra relation med cheferna till på köpet.

När vi väl sades upp lyckades vi käbbla till oss en extra veckas uppsägningstid från bemanningsföretaget. De hade gjort fel med formerna för uppsägningen och var väldigt motsträviga till att ens förhandla. Det fanns andra punkter vi hade kunnat trycka på också, men vi valde att inte göra det på grund av den



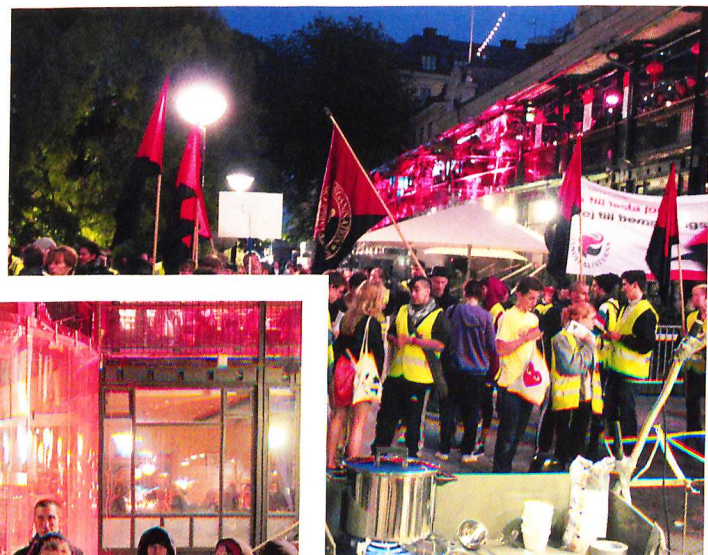
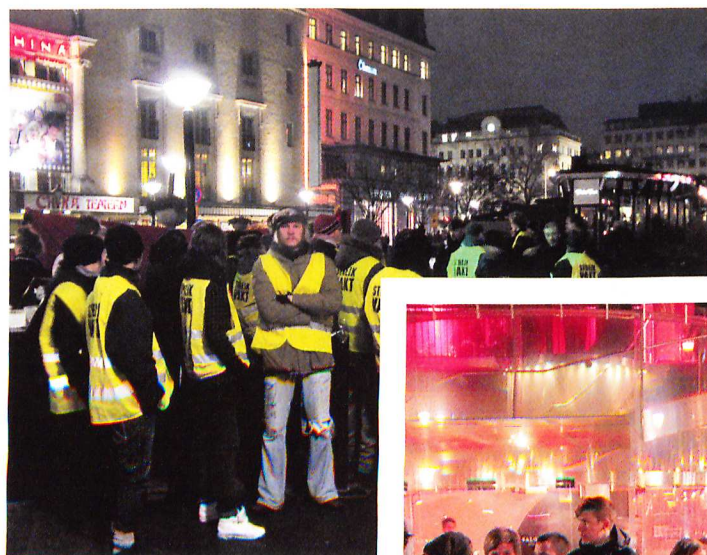
Visst går det att organisera bemanningsanställda fackligt

bristande konfliktberedskap och -vana vår lilla grupp hade.

Mina tips till framförallt bemanningsanställda är att man inte ska vara rädd för att försöka organisera. Man blir ändå sparkad förr eller lite senare - det finns ofta inte allt för mycket att förlora. Att vi kunde bli så pass många på så pass kort tid berodde på att vi var öppna med LS för- och nackdelar. Vi lobbade inte speciellt aktivt för att folk skulle bli medlemmar, utan vi betedde oss som kamrater och var öppna och stolta med vårt medlemskap (i alla fall inför de man kunde lita på). Vi byggde även bra relationer med dem som fanns i LO-klubben, och detta tror jag är essentiellt om man på sikt vill förändra någonting.

Två av de viktiga steg vi inte hann med i organiseringen var att få med oss några fastanställda (vilket jag på sikt är övertygad om hade gått) samt att driva en offensiv kamp kring någonting. Det som lovar gott inför framtiden är dock att ju fler medlemmar vi värvar in direkt via arbetsplatsen, desto fler kommer gå vidare på nästa arbetsplats och bygga på samma sätt som de kom in. Bemanningsbranschen måste knäckas - och vi knäcker den bara genom en stark facklig organisering.

Martin
Bergslagens LS



Bernskonflikten tog mycket kraft och resurser i anspråk även under 2011

Ett år av strider

Västerorts LS rapporterar kort om 2011

Även under 2011 överskuggade Bernskonflikten en del av kampen i Hotell och Restaurangbranschen samt i Städ och Byggbranscherna. Berns och andra strider från 2011 rapporterar Västerorts LS här om.

Bernskonflikten stagnerade i en alltför passiv strid där kampen huvudsakligen förts av prekära arbetare med tillfälliga och osäkra papper. Den typen av kamp kan inte annat än bli ganska försiktig.

Polisen har koncentrerat sig på två saker: Dels att provocera och tillfångata unga aktivister som deltar i våra flygbladutdelningar och dels i att kontrollera om våra medlemmar "har papper".

Under året har vi spenderat cirka 2000 aktivitetstimmor utanför Berns.

Så som striden gestaltat sig under 2011 ledde

den inte till nämnvärda förluster för vare sig Berns eller resten av Stureplansgruppen.

Vi kommer att ha syndikatverkstäder för att utarbeta en ny strategi.

Under 2011 har ett femtiotal konflikter i ovannämnda branscher löst sig utan strid och några få har löst sig efter kortvariga blockader. Fem strider pågår fortfarande även om de just nu är på sparlåga: Il Conte, Hotel Hansson, Amadeus och ett par städfirmor.

Under tiden har vi förstärkt sektionsarbetet och regulariserat situationen (skaffat arbetstillstånd) för många hundra av våra medlemmar. Till sommaren kommer det, i stockholmstrakten, finnas cirka 400 arbetare som arbetar för 40 olika företag som har registeröverskommelser med oss. Det innebär att vi kommer att ha ca 40 olika sektioner med 3-20 medlemmar, inom syndikaten.

Ett nytt syndikat för Byggnads och Fastighetsarbetarna har startats i Stockholms trakten och syndikaten har investerat i infrastruktur som kommer att vara till nytta under blockader och andra aktiviteter.

Ruben Tastas-Duque
Västerorts LS

Rättelse:

Bilderna från SUF:s landsmöte i förra numret var tagna av Agnes Stuber och ingen annan.



Ju större engagemang desto bättre resultat

Stora utmaningar väntar

Rapport från Stockholms LS årsmöte

Hela 25 medlemmar slöt upp på Stockholms LS årsmöte på ABF-huset **lördagen den 17 mars**. Styrelsen förstärktes med två ledamöter, Bosse Barksäter och Jarl Keber. På valberedningens förslag omvaldes samt tillsattes totalt 41 poster i den nya förhandlingskommittén, studie- och introduktionskommittén, redaktionskommittén, demonstrationskommittén, fanbärare, valberedning och IT-kommittén. Mötet valde även en ny revisorssuppleant och våra administratörer, Klas och Mikael, omvaldes på två respektive ett år. Administratörsuppdragen är tjänster på vardera 40% och innefattar bland annat kontorsarbete, lokalvård och hantering av medlemsregister.

Till mötet inkom tre motioner. En motion om att erbjuda SUF (Syndikalistiska Ungdomsförbundet) arvoderade barnvaksjobb i samband med medlemsmöte, för att underlätta för småbarnsföräldrar att delta i verksamheten, vilken godkändes.

Den andra motionen om att ta fram en medlemsbok för LS bordlades till kommande medlemsmöte.

Den tredje motionen rörde en justering i LS tilläggsstadgar som handlade om det nu nedlagda ABS (Allmänna Branschsyndikatet), som inte följde organisationsplanen. Föreslagna justeringar i stadgarna godkändes, med några mindre ändringar.

Under året har styrelsen jobbat med att vända den nedåtgående medlemsutvecklingen, avvecklat ABS och tagit initiativ att starta ett antal nya, branschindelade syndikat. Redaktionskommittén har gett ut 5 nummer av medlemstidningen Organiserat!, förhandlingskommittén har tagit över förhandlingsverksamheten från syndikaten och ekonomiskt har LS ett överskott, som mötet beslöt att gå tillbaka till LS kapital. Medlemsantalet har tyvärr minskat, och det kanske kan ses som en av våra stora utmaningar det kommande verksamhetsåret.

Elias Kron
Stockholms LS

Intevju med valberedare i Stockholms LS

Stockholms LS har de senaste åren saknat en fulltalig valberedning, vilket bidragit till att många poster inom organisationen stått tomma. Jag har pratat med Amalthea Frantz och Sofia Kalpazidou, som hösten 2011 fyllnadsvaldes till valberedningen. Fram tills dess hade Jarl Keber varit ensam valberedare. Tillsammans har de inför årsmötet i mars jobbat hårt med att hitta medlemmar till olika uppdrag.

Sofia berättar att de redan på första mötet diskuterade hur de ska arbeta långsiktigt till exempel genom att underlätta för överlämning av uppdragen, samt vikten av att formalisera arbetet: – Vi började med att diskutera hur vi kunde arbeta långsiktigt och få fram ett underlag som en framtida valberedning kan använda. Vi upprättade vissa rutiner, att vi för protokoll varje möte och rapporterar kontinuerligt till LS styrelse om hur det går. Tanken är att vi ska ha ett nära samarbete med styrelsen.

Amalthea fyller i: – Vi satt på första mötet och pratade om vad vi tyckte att valberedningens uppdrag ska vara. Sen pratade vi med styrelsen och gick igenom stadgarna för att jobba fram en arbetsbeskrivning. Vi diskuterade bland annat hur mycket ansvar vi ska ta för att tillsätta de avlönade administrationstjänsterna. Där behövs det fortfarande lite utredning.

De har inga regelbundna möten, förutom inför årsmötet, och mycket kontakt sker via e-post. Valberedningen avger också rapport på alla LS-möten.

– Vi ser till att vara med på möten och synas på LS för att knyta kontakter och fråga runt. Vi får även listor på folk som gått kurser och FO-utbildning som vi kollar igenom, berättar Sofia.

Arbetet med tillsättning sker främst genom telefonsamtal och e-post. Sofia och Amalthea lyfter även fram vikten av att få medlemmar att känna sig trygga i ett förtroendeuppdrag.

– Först ringer vi, sedan mejlar vi samma person, eller tvärtom. Vi erbjuder även intres-

serade att få prata med någon som är aktiv nu om hur det fungerar, säger Amalthea.

– För att kunna erbjuda det behöver man hålla kontakten med kommittéerna, säger Sofia. De använder sig också av riktade mejlutskick, exempelvis till medlemmar som jobbar med IT och frågar om de är intresserade av ett uppdrag i IT-kommittén.

De menar också att det är viktigt att avdramatisera uppdragen och visa på att man lär sig på vägen. I förhandlingskommittén är det ju till och med meningen.

Riktlinjer för kommittéer i Stockholms LS finns färdiga och har kompletterats med att fråga aktiva i kommittéerna om hur de arbetar. Tillsammans utgör de underlaget för hur uppdragen presenteras för intresserade.

– Alla vi ringer ber vi att mejla en presentation och även komma på ett möte och presentera sig själva, säger Sofia. Dock återstår en del utmaningar.

– En viktig sak är att allt funkar bättre kring tillsättningen av administrationstjänsterna, och att vi får ut annonserna i tid. Vi har ett mål att vi i framtiden ska träffa och intervjua alla sökande till dessa i god tid innan årsmötet, berättar Amalthea.

Även mångfaldsarbetet är en ständigt pågående utmaning. Målet är att kommittéerna ska bestå av folk från olika branscher, gärna i olika åldrar samt av olika kön.

En annan viktig sak är att det aldrig ska vara färre än tre i en kommitté.

– Det är aldrig bra att jobba ensam och bränna ut sig, menar Sofia.

Elias Kron
Stockholms LS

Rapportera & skriv till Syndikalisten och hemsidan



Tidningen Syndikalisten och hemsidan www.sac.se är viktiga kommunikationsvägar mellan medlemmarna, sektionerna och syndikaten i landets olika LS. De är fönster mot andras arbetsplatser, fackliga strider och LS-verksamhet.

I Syndikalisten kan debatt föras som ska ligga till grund för att gemensamma beslut. Tidningen ska vara en källa till inspiration och en plats man kan hämta råd och tips från. På hemsidan ska man kunna hitta färsk information om såväl aktuella händelser som dokument rörande SAC.

Fortsätt skriva, ta bilder och rapportera till Syndikalisten och hemsidan. Ni behöver inte vara inne i enkonflikt för att andra ska kunna ha hjälp av era erfarenheter. Skriv om det som händer på din arbetsplats

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.

Anders Knutsson
Syndikalistens redaktör
E-post: syndikalisten@sac.se

Norr- och Västerbottens distrikt har haft årsmöte

Distriktet har legat i malpåse sedan 2008. Vi har endast upprätthållit de mest grundläggande funktionerna, såsom medlemsavgiftshantering, möjlighet för LS:en i distriktet att kunna äska pengar för sin verksamhet, bokföring och revision.

Då den valde kassören/korresponderanden misslyckades att genomföra ett årsmöte i mars 2011, gjordes ett nytt försök i oktober 2011. Då lyckades vi att få tre intresserade Umeåbor att ta på sig uppgiften att dra upp distriktet ur

malpåsen igen. De har varit i kontakt med samtliga LS inom distriktet och undersökt intresset för distriktets verksamhet. De kunde slutligen konstatera att intresset var/är obefintligt. Man undersökte istället möjligheten att slå samman vårt distrikt med Mellannorrlands distrikt, en idé som inte föll i god jord på årsmötet pga. att Mellannorrlands distrikt också är ett helt inaktivt distrikt. Årsmötet kunde inte finna att ett sammanslagningsbeslut skulle vara till fördel för någon.

Vi beslutade slutligen på årsmötet att låta Norr & Västerbottens Distrikt förbli i malpåse. Som ansvariga för förvaringen och den nödvändiga verksamheten valdes:

Mats Öhman Arvidsjaurs LS, Roland Jansson och Ulla Öberg, Umeå LS. Ulla Öberg valdes till kassör. Revisorer blev Birgitta Nordmark och Samed Salman, Luleå LS.

Hans-Ove Nordmark
Luleå LS

Följ med på syndikalistisk agitationsturné i sommar!

Hej kamrater!

Jag är en ung man på 21 år som tror starkt på vår fackförenings potential i det nya seklets arbetsplatskamp.

Enligt mig är syndikalismen den bästa praktik vi har för att skydda våra intressen idag och ta initiativet till att avskaffa löneslaveriet och vinna frihet på sikt.

Under den tid jag har varit medlem i SAC har jag dock bekymrat sett hur aktiviteten i organisationen samt medlemsvärvningen är fördelad över landet. Det är upplyftande att höra om framgångsrik aktivitet i storstadsområdena men på sikt mycket bekymrande om allt fokus hamnar där.

Om den ökande centraliseringen till främst Stockholm, Malmö och Göteborg fortsätter uppfattar jag en risk för att det leder till att glesbyggs-/landsortsorganiseringen undermineras.

Då aktiviteten i SAC sker till absolut största del på LS-nivå leder det till att vi hörs och syns framförallt där det finns aktiva LS etablerade, vilket är långt ifrån överallt. Jag märkte till exempel inte av SAC i min hemstad Nyköping eftersom det inte finns någon lokal aktivitet här.

Som en motreaktion mot denna utveckling och för att sprida ordet om SAC samt för att kombinera nytta med nöje(!) har jag tänkt genomföra en agitationsturné i sommar för SAC.

Idén föddes eftersom jag gillar folkmusik och ändå hade tänkt åka på några så kallade spelmansstämmor. Jag har även en gammal minibuss som vanligtvis hyrs ut till olika former av turnéer så jag tänkte - varför inte ta med massa SAC-material för att komma i kontakt med folk och sprida de syndikalistiska idéerna?

Jag håller nu på och kollar upp om det finns möjlighet för oss att närvara som fackförening på några av spelmansstämmorna. Oavsett det tänker jag att man kan ställa sig på torg, marknader samt kanske besöka arbetsplatser. För att de som berörs av besluten skall vara de som fattar dem har jag ännu inte bestämt några detaljer kring turnén men ett äskande till bensinpengar ska snart iväg till **Stockholm-Gotland Distrikt** för att hinna beslutas om (jag söker via min LS).

Kanske blir det en mindre sväng i år (vad sägs om mellan **en och två veckor i början av juli** nånting?) för att genomföra en mer ordentlig turné nästa sommar om det går bra för den här. Min tanke är att röra sig kring mellansverige och kanske mer norrut.

Tycker du att det låter som en kul idé? Då får du gärna följa med. Jag tänker mig att vi skulle kunna vara ca 4-5 personer (max 6 av logistiska skäl) för att kunna bytas av och hinna njuta av mer än att bara agitera. Kanske bor du i området för turnén och vill hjälpa till på plats? Hör gärna av dig för att anmäla intresse, framföra idéer eller frågor!

Mina kontaktuppgifter är:
e-post: sebastianalm@live.se
Telefon: 073-071 74 69

Trevlig sommar och kamratliga hälsningar från

Sebastian Alm
Norrköpings LS



Carl-Johan från Göteborgs LS, som inte har något med agitationsturnén att göra, agiterar och värvar medlemmar på 1 maj



Helgen 24-25 mars höll SAC:s systerorganisation IWW England en strategikonferens med syfte att klargöra organisationens strukturer och verksamhet i om den explosionsartade medlemsökning som de haft det senaste året. Två representanter från SAC var inbjudna att delta och delge konferensen sina erfarenheter från SAC:s organiseringsframgångar.

Mathilda Hagerud från Göteborgs LS och **Liv Marend** från Stockholms LS hade utsetts av AU att representera SAC. Vi anlände sent på fredagskvällen och fick en snabb fördjupning i konferensens syfte och organisationens situation i dagsläget av de två kamrater från London General Branch som vi var inackorderade hos. Tidigt på lördagen inleddes konferensen med vårt hälsningsanförande och en kort redogörelse för hur SAC ser ut i dag och hur vi hanterar avlönade förtroendeuppdrag och studieverksamhet inom organisationen. Intresset för dessa delar av verksamheten var stort hos de cirka 80 IWW-medlemmar som deltog, och många relevanta frågor drog ut på frågestunden.

Konferensen gick sedan vidare till huvuddelen av dess dagordning, diskussion kring de texter som sänts in från medlemmar från olika organisationsinstanser. Texterna kretsade kring de huvudteman som valts ut som mest relevanta för den fortsatta utvecklingen. Dessa var:

1. Vad är IWW?
2. Vilka bör IWW bestå av och vilka är våra allierade?
3. Vad betyder de ekonomiska, sociala och politiska kontexterna för vårt fack?
4. Vad ska IWW göra?
5. Vad ska IWW göra i Storbritannien?

Med ett väldigt strukturerat och seriöst upplägg fördes diskussioner kring de fem punkterna under resten av dagen. Textförfattarna redogjorde för sina åsikter under korta anföranden, varpå diskussion följde. Konferensen hade inga beslutsfattande mandat, utan var tänkt att ta fram riktlinjer för organisationens nästa BIRA-möte att besluta efter. Vi kunde utskilja två olika hållningar inom organisationen, där den ena förde fram decentralisering och arbete som ett nätverk av militanta arbetsplatsorganisatörer som metod och den andra stod för organisationsbygge med tydliga strukturer och stadgar och samarbete med andra facks medlemmar. En viktig del i detta var så kallad "dual carding" ett dubbelt medlemskap i IWW och ett reformistfack som till vår förvåning var väldigt vanligt hos dem. Förespråkarna, varav flera arbetade som organisatörer för andra fack, menade att betydande studiematerial och erfarenhet kunde utnyttjas via detta system. Kritikerna var skeptiska till innebörden för deras eget facks profilering och kamp.

Trots meningsskiljaktigheterna i metodförslag höll debatten en hög och effektiv nivå, där många viktiga aspekter av temafrågorna avhandlades. Beslut om riktlinjer för BIRA röstades fram på områden som hur de skulle rikta sin medlemsvärvning och hur pass mycket de skulle bibehålla samarbetet med andra fack. Under konferensens andra dag togs ämnet om internationella relationer upp, och **Liv Marend** (ledamot i SAC:s Internationella Kommité) kunde förklara våra relationer till övriga europeiska rödsvarta fack. IWW har lokala General Branches i ett flertal europeiska länder, och behöver avhandla hur de ska agera när personer hör av sig från områden där det redan finns rödsvarta fack. Frågan om huruvida de ska uppmuntra till bildande av IWW eller uppgång i existerande fack är inte bekymmersfri, och kan leda till irritation hos redan existerande organisationer. En ordentlig diskussion behövs på detta område, och konferensens punkt om frågan var viktig.

Vår samlade uppfattning av helgens konferens och mötet med IWW var väldigt positiv. De har en otrolig nyrekrytering och potential att få stora framgångar de närmaste åren. Diskussionerna internt går åt helt rätt håll, och om de bara lyckas överbrygga de meningsskiljaktigheter som finns kring metod är de väl rustade för lyckad klassorganisering.

Mathilda Hagerud & Liv Marend
SAC:s internationella kommitté

SACSTUDIECIRKEL

BLI EN ARBETSPLATSORGANISATÖR!



SAC:s studiecirkel **Bli en arbetsplatsorganisatör!** är SAC:s absolut mest genomarbetade utbildning hittills. Den ger alla medlemmar kunskap och erfarenheter för att själva kunna förändra sin arbetsförhållanden, bygga driftsektioner och värva arbetskamrater. I den nya versionen av cirkeln har vi även utvecklat delar kring LS, syndikat, förhandling och konflikt. Cirkeln är på 8 träffar och är anpassad för 6 deltagare.

Kontakta ditt LS och fråga efter studiecirkeln. Om de inte har den så se om ni inte kan dra igång den. Självklart finns en handledning för den som ska hålla cirkeln för att alla snabbt ska kunna komma igång med cirkeln.

Information och dokument finns på SACs hemsida under delen som bara är för medlemmar, Insidan. Det krävs att du har inloggningsuppgifter. Har du inte de så klicka på "Registrera ny användare" längst upp.

www.sac.se/Insidan/Studieportalen

Meddela SACstudier på **studier@sac.se** om ni startar upp cirkeln så hjälper vi gärna till!

Möte 1: Introduktion till arbetsplatsen och arbetarkollektivet

Möte 2: Framgångsrik agitation på jobbet

Möte 3: Att etablera en driftsektion på arbetsplatsen

Möte 4: Arbetsköparnas arbetsplatsstrategier

Möte 5: Mötesteknik och effektiva organisationer

Möte 6: Rätt fokus i syndikatsarbetet

Möte 7: Strid

Möte 8: Förhandling

GÅ DEN! HÅLL DEN! SPRID DEN!





Hjärntvättade till foglighet av managementteorier, teambuilding och positivt tänkande

Guldstjärnan, peppcoachen och Pelle från Bollnäs

Emil Boss skriver om hur ansvaret för arbetsklimatet till allt större del läggs över på oss arbetare

Efter arbetsplatsträffar och företagsjippon får man ibland en konstig känsla i magen. Bland guldstjärnor, blommetaforer och lyckostudier anas olustiga baktankar, skriver Emil Boss.

När företaget fyllde 50 år skulle det firas frikostigt. Vi var några tusen butiksanställda från hela landet som bjudits in till läktarna i Globenannexet. Långt nere på scenen satt företagsledningen vid dukat bord i en kökskulis. På storbildsskärmar kunde vi följa vi hur årets stjärnkock rörde säs och tog rykande plåtar ur ugnen.

Ledningen ställde frågor om lyxmaten, kocken svarade medan han lade upp på faten. Vi satt tysta och följde måltiden medan vi pillade i oss våra tilldelade luncher – plastlådor med pastasallad

”**Positivt tänkande. Personligt ansvar. Två koncept tycks återkomma iklädda ständigt ny språkdräkt.**”

och varsin äppeljuice. Efter underhållningen var det dags för tal. Först ut var vd:n som äntrade talarstolen med en halvmeterhög plastuggla under armen. En god ledare måste vara som ugglan. Se allt och höra allt. Vice vd dök upp med en solros. Som solrosor vänder sig mot solen skall vi alla vända oss mot kunden. Vi vek oss av skratt. När vi gick hem fick vi gröna plastarmband med texten ”jag gör skillnad”. Tanken var att vi skulle ha dem i kassan för att öka yrkesstoltheten, men för oss blev de mest bevis för att den osannolika samätningen i Globen verkligen ägt rum.

Något år senare blev det inne med så kallade rollprofiler. Av chefen fick vi färgglada rollformulär med färdigheter som skulle betygsättas

med olika klisterlappar. Vi fick läsa om häftiga färdigheter som ”leda andra” och ”visionär” som personalen på huvudkontoret hade. Själva satt vi med guldstjärnor och röda cirklar och betygsatte vårt färdighetsvärde i uthållighet – förmågan att utföra monotona arbetsuppgifter under lång tid utan att tappa effektivitet. Det kändes överkligt, lika överkligt som när områdeschefen ordinerat oss ”upplockningsmusik”, stenhård techno för att vi skulle hålla ångan uppe på lagret, eller när vi fick lyssna på en peppcoach som skulle övertyga oss om att verkligheten skapas av små kvantfysiska partiklar som förändras om man har en positiv attityd.

”Sätt guldstjärna på din kompetens”, hoppsan du har ingen! ”Tänk positivt” eller skyll dig själv! Uppmuntran och förmaningar, empowerment och förolämpningar sammanodda i ett enda svärtytt trassel.

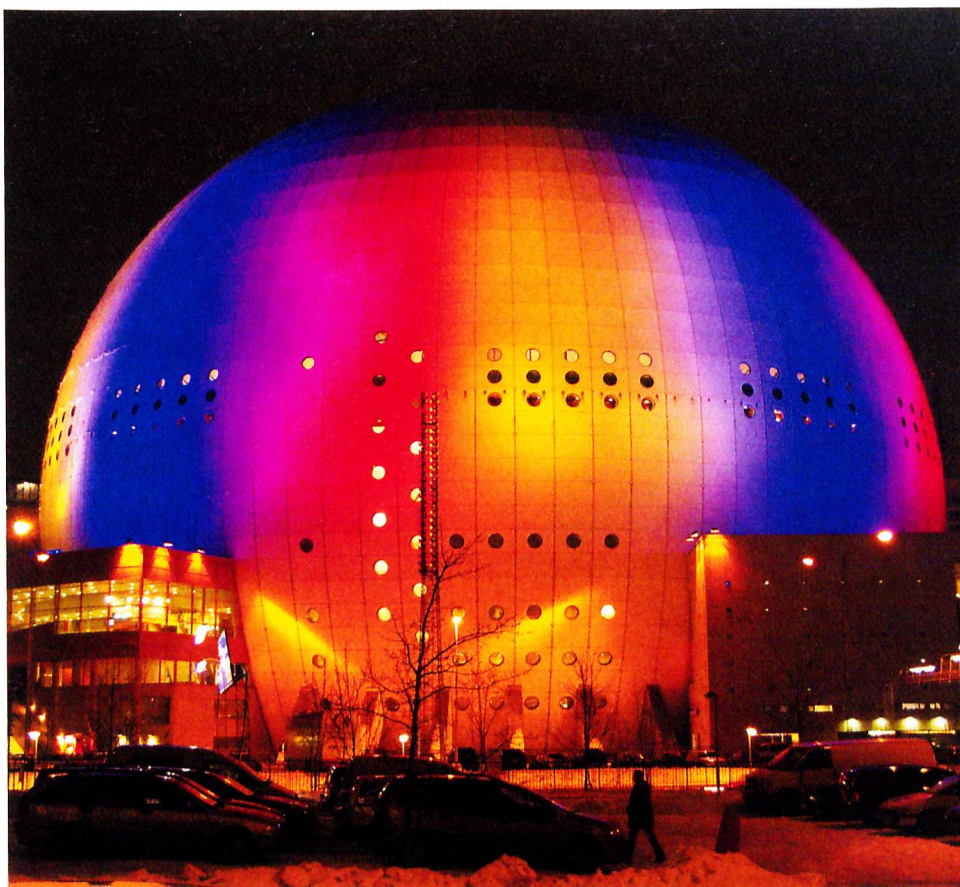
Varför blir det så rörigt när företaget peppar loss? Handlar det om tabbar? Säkert i vissa fall, som när vice vd skickade brev till fyratusen kassaanställda med hälsningen att vi ska utmana oss själva genom att jobba extra hårt och sedan bifogade en semesterbild på sig själv med budskapet att han föregått med gott exempel genom att utmana sig med en veckas ponnyridning på Shetlandsöarna. "Jag trodde aldrig att jag skulle klara det!"

Men andra gånger är den där klumpen i magen troligen inget misstag. För några år sedan införde företaget en arbetstidsreform som går ut på att deltidсанställda måste hoppa in och jobba extra vid behov, ändå upp till heltid, när som helst på året. Vi kritiserade reformen eftersom den gör det svårt för småbarnsföräldrar och dubbelarbetande. Responsen blev en informationskväll som gick till ungefär såhär: En mellancheff kom till butiken med en projektor och höll ett föredrag. Föredraget handlade om personlighetstyper. Enligt mellancheffens okända källa bestod mänskligheten av några olika kategorier: människor som ser förändringar som utmaningar och därför reagerar positivt, konstruktivt och vuxet på förändringar (illustrerat av en glad smiley) och människor som är rädda för förändringar och därför reagerar negativt, destruktivt och omoget på förändringar (illustrerat av en skelande smiley med tungan utanför munnen).

Efter denna allmänbildande inledning drog mellancheffen igenom informationen om den stundande förändringen i företaget. Återigen kändes det överkligt, så där riktigt "det-här-kan-ju-inte-vara-sant"-överkligt, men den här gången skrattade vi inte, för mitt i den kvasi-vetenskapliga uppläxningen kunde vi urskilja ett bekant drag. När vi tagit upp belastningsergonomi på en arbetsplatsträff hade cheffen kontrat med en diskussion om det personliga ansvaret att ha en sund livsstil och träna på fritiden. Och när vi satte lågt betyg på bemanning och lön i medarbetarenkäten blev det raskt uppföljningsmöte på temat: Fundera på vad just du kan göra för att bidra till en bättre stämning i gruppen.

Positivt tänkande. Personligt ansvar. Två koncept tycks återkomma iklädda ständigt ny språkdräkt.

I förebyggande syfte genom tjugitvå indoktrinering (utmana dig själv!) och ingripande för att förhindra kritisk diskussion (kritikern tillhör en destruktiv personlighetstyp!). Tydligt kan de till och med användas för att predika en metafysisk världsbild fjärran naggiga arbetsmiljölagar (dina tankar om världen förändrar den!). I vår medarbetarenkät finns så kallade nyckelrader som väger tyngre än andra. En av dem är påståendet: "Jag ser alltid fram emot att gå till jobbet!" vars sanningshalt ska betygsättas mellan ett och tio, där tio är högst. Alla betyg lägre än sex ses som oacceptabelt låga. Vi anställda förväntas spendera fritiden



Företaget fyller 50 och firar i Globen med pastasallad är de anställda och lyxmat åt cheferna

med att längta efter att få gå till jobbet, (alltid) annars är det något som är fel och det blir återigen dags att sitta ned och prata om det individuella ansvaret för att förbättra stämningen. Företaget verkar vilja krypa under skinnet, spela på dåligt samvete och riktigt pranta in att missnöje och kritiskt tänkande är svagheter som kommer att straffa sig.

År 1924 besökte en arbetsspsykolog vid namn Elton Mayo en telefonfabrik i Chicago. I den berömda Hawthorne-undersökningen studerade han arbetarnas attityder och gjorde en revolutionerande upptäckt. Förutom fysiska arbetsvillkor fanns någonting annat som påverkade hur hårt fabriksarbetarna jobbade. Som det står i en managementhandbok upptäckte Mayo:

"...någonting som är mycket betydelsefullare än vare sig arbetstid, lön eller fysiska miljöfaktorer – någonting som visar sig kunna höja produktionen oberoende av vad som görs åt de materiella förhållandena".

Lite tillspetsat kan man säga att det han upptäckte var att arbetarna hade själar.

Mayo drog den historiska slutsatsen att arbetares missnöje kunde påverkas utan att företaget behövde förbättra arbetsvillkoren, om man bara aktivt bearbetade deras inställning. 1931 öppnade den första managementfakulteten på det amerikanska universitetet MIT och tack vare Hawthorne-undersökningen kunde ambitiösa studenter börja utforska de till synes ändlösa möjligheterna med attitydpåverkan.

Idag bedrivs dessa studier på de flesta stora universitet i världen och alla stora företag jobbar aktivt med att påverka arbetarnas inställning. En del av detta arbete är så kallade konfliktutjämnande metoder som vi kan tacka för många av våra arbetsplatsträffar, veckobrev, fokussamtal och informationskvällar. Forskarna upptäckte nämligen fördelarna med att låta arbetare delta i olika samrådsgrupper där intressekonflikter mynnar ut i en serie små möten där företaget har sista ordet i stället för att riskera att smälta av i ekonomiska konflikter som vilda strejker och blockader.

Det är förstas en bra deal. Ätminstone för företagen. På vårt senaste konfliktutjämnande möte ville vi diskutera stress på jobbet. Företaget har nyligen ökat kraven på personalen samtidigt som man underbemannat butikerna. Föga förvånande har en nationell arbetsmiljöundersökning visat att detta fått personalen att känna sig stressade och olustiga. Företagets devis är att de nya kvalitetskraven är bra för att de "inte kostar något", medan vi menar att stressen visst kostar. För oss. Återigen fick vi lyssna till en sedelärande monolog av en mellancheff. Mellancheffen berättade att han besökt staden Bollnäs. I Bollnäs fanns det en man som hette Pelle som jobbade på ortens butik och som var ett föredöme i allt. Pelle var så duktig på sitt jobb att han kunde lämna kassan om det blev en lucka i kön, söka kontakt med kunder ute på golvet, börja prata med dem om vad de ville handla, artigt avbryta sig, springa tillbaka till kassan, beta av några kunder och sedan



I Bollnäs lyser Pelle upp hela staden med sin "vinnande attityd"

springa tillbaka ut på golvet, be kunden om ursäkt för avbrottet och fortsätta betjäna. Det finaste med Pelle i Bollnäs var inte att han var så snabb och effektiv. Det finaste med Pelle var att han verkligen gillade att vara det. Han hade så att säga en "vinnande attityd".

Journalisten Barbara Ehrenreich har skrivit den uppmärksammade boken *Gilla läget* som kritiserar vägen av positivt tänkande som just nu sveper över västvärlden. Ehrenreich fick nog av att gilla läget när hennes läkare försökte få henne att se bröstcancer som en utmaning. Förutom det moraliskt tvivelaktiga i att eftersträva mental förträngning, kritiserar Ehrenreich i sin bok hur idiomet om positivt tänkande används som ett maktmedel för att förmå människor i underordnade positioner att vända missnöje mot sig själva i stället för att protestera mot sin underordning.

En viktig del av "gilla läget"-vägen är just den teori om "tankens dragningskraft" som vi i personalgruppen blev itutade av företagets peppcoach. Grundtesen är att det du fokuserar dina tankar på förstärks, även fysiska fenomen. När du tänker på din tilltagande förslitningsskada blir alltså den fysiska skadan värre, men om du istället gillar läget och fokuserar på att bördorna på jobbet är lätta så kommer de också att bli lättare.

Ända sedan Hawthorne-undersökningen har företag gillat att individualisera och psykologisera arbetsvillkor. Sett i det ljuset är det ganska väntat att man fullkomligt älskar "gilla läget"-vägen. När löner höjs eller arbetsbördor

lättas är det ofta ett resultat av sakliga kollektiva protester från de anställda. Indoktrinering med positivt tänkande och personligt ansvar motverkar bildandet av kritiska kollektiva normer, normer som all facklig aktivitet bygger på. Fackföreningar brukar påminna om att chefer gillar enskilda samtal eftersom de då har övertaget mot den anställde och att det därför är bättre med kollektiva förhandlingar.

Men i dag har chefer all anledning att gilla också arbetsplatsträffar och samverkansgrupper där de har en stark position både i relationen till de anställda (genom sin chefsroll) och i det sociala samspelet (genom företagskulturen). Företagen kan styra samtalen och får tolkningsföreträde till existentiella och politiska begrepp som vad som utgör en sund själ och kropp och vad som definierar lojalitet, kritik, arbetsmarknad och verklighet. Samförståndets arenor tenderar att bli en slags företagens kyrkor där man i godan ro ägnar sig åt att predika "gilla läget" och undergräver fackliga normer. Avtalsfacken tycks på många håll ha lämnat walkover och i kyrkorummet höjs sällan någon facklig motröst.

"Gilla läget" är ett stort och rörigt tankekomplex som inte bara berör arbetsplatser utan upprepas i tusentals självhjälpskurser och hälsobloggar och även i en politisk retorik där positivt tänkande och personligt ansvar används som en sorts retorisk mirakelkur mot protester. För ganska precis ett år sedan rasade debatten om sjukförsäkringarna. Svårt sjuka människor skulle peppas ut på arbetsmarknaden med hjälp av indraget understöd.

Helena Rivière, M, som varit med och fattat beslutet försvarade åtgärden med följande motivering: "Till dem som är så psykiskt bräckliga att de inte ens kan sätta på en kast-rull med vatten skulle jag vilja säga: Lär er! Ni har allt att vinna på att försöka!" Det är viktigt att uppmärksamma i vilka syften idiomet "gilla läget" används och att bemöta det.

Ehrenreich påpekar träffande att det kanske mest utmärkande draget för diktaturer är deras uppskrivade krav på entusiasm och framtidstro. Medborgaren matas med berättelser om enorma skördar och välnärda barn och minsta påpekande om att skördarna slagit fel och barnen är magra ses som defaultism och offermentalitet.

Nyligen ändrades kriterierna för vår lönesättning. Bara för att nå upp till nivå två av fem i utvärderingen krävs numera att vi "levererar resultat med stor glädje" samt "tar ansvar för vår situation och arbetsglädje". Det är en anmärkningsvärd förskjutning. Arbetsglädjen, som till exempel skulle kunna bero på huruvida arbetsmiljön är god eller inte, har förvandlats till en arbetsuppgift. I enlighet med teorin om "tankens dragningskraft" borde glädjetvänet förstärka äkta glädje (via tankarnas fysiska vibrationer). Men är det verkligen den hypotesen som skall ligga till grund för personalpolitiken?

Emil Boss

Stockholms LS

Texten har tidigare publicerats i Arbetaren

Facklig närvaro på arbetsplatserna

Om att prioritera kollektiva ärenden

Hur utvecklar vi den fackliga verksamheten från sporadisk service till fokuserad organisering?

I följande artikel föreslår Rasmus Hästbacka att varje LS och syndikat rangordnar sina insatser på arbetsplatserna. Prioriteringen av sektionsbygge har länge hindrats av ett missförstånd: att varje medlem "äger" sitt ärende och att facket måste driva alla individuella önskemål.

Att prioritera fackliga ärenden är egentligen inget nytt. Det är oundvikligt eftersom tiden och resurserna alltid är begränsade. Även om en LS bara har ett fåtal individuella ärenden på sitt bord, så är det en prioritering att lägga krutet på dessa framför att inleda kollektiva satsningar. Hur kan en prioriteringsordning formuleras? Umeå LS årsmöte har klubbade följande tre stycken.

Så prioriteras fackliga ärenden

Umeå LS driver kollektiva ärenden framför individuella ärenden. Med kollektiva ärenden menas stöd till att bilda sektioner eller ta förhandlingar och konflikter som berör grupper av anställda. I kollektiva ärenden ingår också satsningar som har potential att värva medlemmar, leda till nya sektioner och kollektiv kamp.

Normalt ägnar vi alltså mindre tid och resurser åt individuella ärenden. När Umeå LS driver resurskrävande kollektiva ärenden kan det tyvärr bli nödvändigt att neka enskilda önskemål om fackligt stöd. Vissa individuella ärenden får dock hög prioritet, exempelvis uppsägningar och rehabilitering.

Syftet med denna prioritering är att bygga en facklig närvaro på alltför arbetsplatser. Så utvecklar vi solidariteten och slagstyrkan. Stödet från Umeå LS kan aldrig mäta sig med uppbackningen från sektioner som organiserar och växer. Det är LS medlemsmöte, styrelse eller andra förtroendevalda med mandat som prioriterar ärenden och beslutar vilka ärenden som inte ska drivas.

Gemensamt ansvar

När en LS värvar och växer så tenderar ärendena att bli fler. Då är det bra att det redan finns en gemensam prioriteringsordning att falla tillbaka på. Det är svårt och ganska tungt för förtroendevalda eller deltagare på ett enskilt medlemsmöte att ensamma bära ansvaret för att neka individuella önskemål. Jag vill påstå att det är nästan omöjligt. Det är en orsak till att individuella ärenden har prioriterats väldigt länge i våra LS. Detsamma gäller syndikaten. Så etablerar vi inte facket på arbetsplatserna.

Då förblir solidariteten skör och uppbackningen svag.

Många substitut för den kollektiva styrkan inne på arbetsplatserna har provats. Tidigare reste ombudsmän kors och tvärs och förhandlade. Under senare år har aktivister gjort brandkärsuttryckningar, exempelvis i form av blockader utanför arbetsplatser. Externa förhandlare och aktivister är i bästa fall komplement till organiseringen där inne. Det finns inget substitut.

Demokrati trots allt

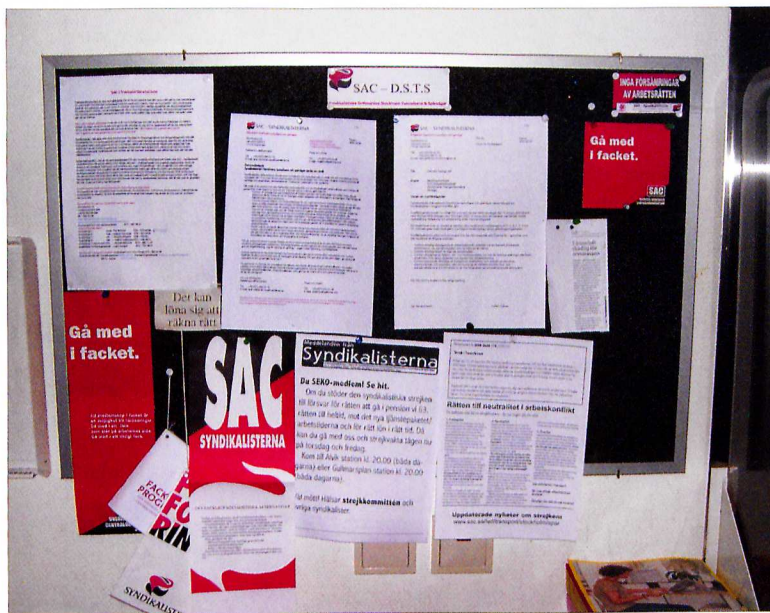
Alla medlemmar behöver informeras om den prioriteringsordning som klubbas. En lämplig kanal är en stående inforuta i den lokala medlemstidningen eller nyhetsbrevet. Varje medlem får respektera att fackets prioriteringar kanske inte sammanfaller med hans eller hennes hjärtefråga. Varje medlem har rätt att föreslå vilka ärenden som ska drivas och har rätt att delta i besluten, men han/hon får finna sig i att bli nedröstad av sina kamrater om majoriteten tycker annorlunda.

Det finns ett olyckligt missförstånd, en rest från tiden då SAC:s fackliga verksamhet dominerades av betalda ombudsmän. Missförståndet innebär att den enskilda medlemmen äger sitt ärende och att facket måste driva ärendet ungefär som en order. Men i en demokratisk fackförening bestämmer vi tillsammans. En individ ger inte order åt resten.

Att utlova förträfflig service var tidigare ett försök att marknadsföra SAC. Det speglade ombudsmännens inträde på scenen och tillbakagången av kämpande arbetarkollektiv. Det hade föga med syndikalism att göra och individuell service har aldrig varit en förträfflig metod.

Organisationen äger ärendet

I Arbetaren förekom nyligen den felaktiga uppgiften att SAC-medlemmar har en individuell rätt att få vilket ärende som helst drivet



Visst går det att organisera bemanningsanställda fackligt

(se artikeln "En privatisering av det fackliga" på www.arbetaren.se). Men det finns ingen sådan "individuell rätt" i grundstadgarna för våra LS, sektioner eller syndikat. Det ligger i det lokala självbestämmandet att våra organisationer bestämmer vilka ärenden som ska drivas.

Den berörda organisationen äger ärendet, inte individen. En helt annan sak är att de berörda medlemmarnas vilja är avgörande för hur ett ärende drivs om organisationen har beslutat att driva ärendet. I ett rent hypotetiskt fall kan man tala om en individuell "vetorätt". Om vi antar att en sektion vill starta ett ärende som endast berör en individ, trots att individen motsätter sig det, så vore det knasigt om sektionen inte släpper ärendet.

Lägg krutet på en arbetsplats

Den prioritering jag förespråkar innebär att en medlem som endast vill ha sitt individuella intresse drivet får stort stöd av LS så snart hon/han vill "kollektivisera" ärendet eller bilda en sektion. Även sektioner gör prioriteringar. Men jag är osäker på hur sektioner bör rangordna ärenden, så jag efterlyser mer diskussion kring det. För mindre LS kan det hursomhelst vara bäst att lägga krutet på ett fåtal arbetsplatser under flera år, kanske en enda arbetsplats.

Rasmus Hästbacka
Umeå LS

Foto: Lukas Granberg



Gruppbild från talarkurs på Stensnäs kursgård 1981

Bortom klichéer, faktoider och vandringssägner

Om studier och facklig reorganisering i mytbildningens skugga

Med tanke på att SAC 100-årsjubilerade för två år sedan är det förvånande att insikter om organisationens historia är sällsynta. Ett antal texter i *Syndikalisten* nr 8/2011 (sid 16-20) om studier och temat "Facklig Återuppbyggnad" i *Organisera!* nr 1/2012 (medlemstidning för LS i Storstockholm som ges ut med stöd av Stockholm-Gotlands distrikt) är tydliga exempel på hur historiska erfarenheter blir osynliggjorda och förvanskade.

Organisera! nr 1/2012 innehåller en varning (på sid 23) till "äldre medlemmar", att inte pessimistiskt övertolka budskapet i temat "Facklig Återuppbyggnad". Kanske jag härmed bryter mot ett tabu, med att betrakta diverse påståenden som klichéliknande karikatyrer eller faktoider korsbefruktade med vandringssägner.

Exempelvis påstås i *Organisera!* (sid 11) att studier "utförts sporadiskt" och "saknat struktur". På sid 20 kritiserar SAC för att ha "under 20-30 års tid lagt ner massor av tid på ideologisk debatt och utveckling". Särskilt den "praktiska utbildningen" har lidit av denna påstådda defekt.

Dessa omdömen går på tvärs med de erfarenheter som finns samlade i Stockholm-Gotlands distrikt. Att kurser för en "praktisk rörelse" varit en bristvara före millennieskiftet (kanske inte bara i vårt distrikt) framstår som mer än bara en banal missuppfattning eller slumpartad faktoid. Samma sak med de påståenden Martin Höglund förmedlar i *Syndikalisten* nr 8/2011 (sid 17), baserade på Lukas Granbergs föredrag vid höstens studiekonferens:

"De gamla grundkurserna (ofta helgkurser) ledde till ett beroende av ombudsmän och en passiv hållning bland medlemmarna, konstaterar han."

"Lukas menar att studieorganisatörerna har en nyckelroll både idag och i framtiden men historiskt sett har de haft en väldigt låg status inom organisationen; mycket lägre än till exempel förhandlare."

Visst skulle det vara kul att få svar på den retoriska undran mötesreferatet väcker: Hur många av oss åkte hem från en kurs, före millennieskiftet, beroende av ombudsmän?

Nu går det tyvärr inte att utmana särskilt många kamrater som varit med om att vitalisera det fackliga arbetet från 1970-talets slut. Jag vill ändå påstå att vi skaffade oss erfarenheter som går på tvärs med de klichéer, faktoider och vandringssägner som ligger till grund för mytbildning om organisationens historia.

I syfte att utmana mitt eget minne lånade jag med mig verksamhetsberättelser för 1980- och 1990-talen från vår LS-lokal. Mycket av det jag kommer att uppmärksamma kan alla utforska själva, som tillhör en LS med ett hyfsat organisationsbibliotek. Henrik Ågrens ståndpunkt att "verkligt fruktbar kritik riktas inåt, mot de egna idealen" (citerat ur förordet till *Kejsarens nya kläder* från 2011) har också bidragit med inspiration.

Projektmakare i marginalen

Inledningsvis vill jag dock bjuda på en spekulativ: En del vandringssägner har troligen skapats av så kallade aktivister som på 1980- och 1990-talen höll sig på armlängds avstånd från fackligt basarbete. De var ofta de första att ropa på ombudsmän när de hamnade i svårigheter på en arbetsplats.

Förvisso hade legalismen (enstaka) förespråkare, men de bidrog till en facklig praktik, om än tryfferad med illusioner. De riktiga släpänkarna i organisationen var projekt-makarna som ransonerade sin aktivitet till att sporadiskt dyka upp på LS-möten. Då de krävde uttalanden i frågor på tryggt avstånd från vardagligt organisationsarbete och kamp på arbetsplatserna. När den fackliga reorganiseringen började sättas på prov var de frånvarande.

De sektioner som uppstod vilade i hög grad på självverksamhet, exempelvis de två sektioner som byggdes upp inom Solna LS i slutet av 1970-talet. Och det långsiktiga kampanjarbetet mot individuell lönesättning, med start 1987, genererade ett stort antal förhandlingar och konflikter där ombudsmän hade en marginell roll.

Förutom att ombudsmännen hade en begränsad roll i Stockholmsområdet var de (i likhet med de flesta av oss) obenäga att driva rättstvister ända till AD. Svältstrider förekom knappast heller, även om utbetalningarna från den gemensamma stridsfonden ökade kring 1990. De konflikter LS organiserade i vårt distrikt var ofta avgränsade med kort varaktighet, som finansierades med lokala stridsfonder.

Proteststrejken 1990 mot regeringens ingrepp på arbetsmarknaden blev en utmaning på många sätt, med sin politiska udd och ambition att bli landsomfattande. (Deltagar-uppgifterna är dock rejält överdrivna i verksamhetsberättelsen.) Initiativet togs i Malmö LS och Göteborgs LS, men det var i Stockholm-Gotlands distrikt som mobiliseringen blev bred.

I vårt distrikt hade vi en strejkkommitté som inte vacklade när taktiken sattes på prov i några kritiska lägen. Bland annat för att flera kamrater hade strejkerfarenhet sedan tidigare, som saknades i många LS och bidrog till att strejken, med undantag för Värmland och några större LS, hade svagt stöd utanför vårt distrikt.

Nostalgiskt? Tja, kontrafaktiskt är det provande att fundera på vad vi kunnat åstadkomma 1990 med tillgång till digital teknik. Å andra sidan: Hade tyst kunskap fortfarande varit gångbar 2006 hade vi sluppit trista juridiska efterspel. Mig veterligen behövde ingen medlem 1990 hamna på den så kallade pottkanten i efterhand. Gissningsvis för att vi var bättre organiserade jämfört med hösten 2006, då rapporter från olika LS avslöjar att många medlemmar var rejält vilsna. Orsakat av bland annat motstridig information.

Blev det ideologi för hela pengan?

1979 års kongressbeslut om att inrätta en tjänst som studieorganisatör är en bra utgångspunkt för att granska mytbildning-



Västerbottens distriktskonferens mars 1983

ens hållbarhet. Stockholms LS och Umeå LS hade motionerat om att inrätta en tjänst som studiesekreterare. CK instämde i syftet, men ansåg att verksamheten borde samordnas av en (studie)organisatör.

Inger Raaby blev vald som ansvarig på halvtid för en expanderande verksamhet som 1980 erbjöd totalt 11 kurser: Energifrågor, styrelsearbete, information/talarutbildning, organisation, arbetarskydd, samskap (grovt beskrivet en form av kooperativa idéer), försäkringar, IMF och globalt informationsflöde, syndikalistisk kvinnohistoria respektive antimilitarism.

De tre sistnämnda kurserna organiserade respektive kommitté (underställda AU och CK). Verksamhetsberättelsen bjuder på en brasklapp med kanske tvetydig bäring mot samtidens självförståelse: "En ideologikurs, som planerats, inställdes två gånger på grund av för litet deltagarantal. Konstigt nog då efterfrågan på ideologiska kurser kommit från ett flertal distrikt. Kanske skall vi försöka ordna dem regionalt istället." Hur vårt distrikt löste detta dilemma kommer strax att framgå.

Delvis integrerad med denna reguljära studieverksamhet organiserade SAC utbildning om de då nya arbetsmarknadslagarna, finansierad med anslag från statliga Arbetarskyddsfonden. Nu saknas tyvärr uppgift om dessa studier för år 1980, men 1981 hölls sammanlagt 27 kurser med drygt 600 deltagare. 1982 blev det 24 kurser som samlade över 400 deltagare. De flesta kurserna i samarbete med det dussin distriktskommittéer som då var i verksamhet.

Studierådets reguljära verksamhet hade även 1981 centrala kommittéer som ansvariga för några av de 10 kurserna: Agitation och propaganda, arbetarskydd, miljöfrågor, styrelsearbete, arbetarrörelsen i Östeuropa,

kursledareutbildning, studieorganisatörsutbildning, uppsökarutbildning, talarkurs, samt Bryt din vanmakt.

Den sistnämnda kursen – "öppen för män och kvinnor" – organiserade Kvinnokommittén, som också genomförde två Anarkofeministiska seminarier. Efterföljande år blev tyvärr Studierådets verksamhetsberättelser mindre detaljerade, men å andra sidan tog distrikten på sig ett större ansvar. Exempelvis i vårt distrikt.

Kontinuitet fram till millennieskiftet

Stockholm-Gotlands distrikt skapade 1982 en särskild studiekommitté vid sidan om DK, som hade fullt upp med övriga stadgregerade uppgifter. Till mitten av 1990-talet organiserade DK alltid ett torgmöte i samband med årskonferenserna. Som regel innehöll dagordningen en diskussionspunkt med en eller flera inledare: kollektivtrafik, lika lön, EU och "SACs roll i ett Sverige enligt SAF-modellen" är några teman som blev intensivt debatterade.

Under första verksamhetsår 1982/83 (som förlängts till 18 månader då årskonferensen beslutat om så kallat brutet räkenskapsår) organiserade studiekommittén 11 kurser med 195 deltagare. Kurser som hade som mål att "ge nya medlemmar kunskaper i ideologi och arbetsmarknadslagarna", vilket kom att prägla verksamheten i minst tio år.

I vårt distrikt kan vi således följa hur studiearbetet var en del av den fackliga reorganisering som utvecklats som ett svar på 1970-talets arbetsmarknadslagar. Med ideologi och historia som integrerade kursmoment. 1983/84 organiserade kommittén fyra grundkurser, en påbyggnadskurs, en informationskurs och två kurser i samhällsekonomi med totalt 136 deltagare. 1985/86 genomfördes tre grundkurser, en påbyggnadskurs och en syndikatskurs. Deltagarantalet hade nu sjunkit till 73.

Successivt noterade studiekommittén en viss mättnad, samtidigt som staten minskat anslagen till fackliga studier. Och i mitten av 1990-talet började denna modell att vackla. 1994 blev två påbyggnadskurser inställda på grund av för få anmällda. Men samtidigt hade en av tre grundkurser riktats till endast kvinnor, med gott resultat ur flera aspekter.

1997 är sista gången vi (i avsaknad av verksamhetsberättelser) kan följa organiseringen av studier i distriktet. Två kurser blev inställda detta år men 7 hölls planerligt: två grundkurser, kvinnohistoria, läraravtalet (i samarbete med Solna LS och Utbildnings-syndikatet), förhandlingsteknik/facklig kamp (i samarbete med Social&Vårdsyndikatet), feministisk facklig kamp respektive en kurs för barfotaförhandlare och studieorganisatörer.

Några statistiska notiser bjuder på andra ledtrådar till organisationens nära förflutna:

1980 hade SAC 18.221 medlemmar organiserade i 180 LS. Stockholm-Gotlands distrikt bestod av 2.973 medlemmar och 24 LS, inräknat LS i Östergötland som då tillhörde ett annat distrikt. En centralt anställd studieorganisationsenhet fanns på halvtid.

1998 var 8.692 medlemmar organiserade i 95 LS. Distriktet bestod då av 21 LS och 2.801 medlemmar. (Inklusive Dannemora LS, Enköpings LS och Uppsala LS – som då tillhörde Mälardalens distrikt.) Studieorganisationsenheten var vakant sedan kongressen 1994.

I januari 2008 hade SAC minskat till 5.980 medlemmar i 62 LS. Distriktet hade minskat till 2.416 medlemmar i 17 LS. En studieorganisationsenhet fanns på halvtid.

Hösten 2011 hade federationen enligt den senaste kontaktlistan krympt till 3.851 medlemmar i 42 LS. Vårt distrikt har enligt samma källa minskat till 1.670 medlemmar fördelade på 14 LS. Två anställda studieorganisatörer delar på en heltid.

Vacklande självförståelse

Det är således knappast ett träffsäkert påstående av AU-ledamoten Jan Abrahamsson i **Organisera!** nr 1/2012 (sid 23): "SAC växer, SAC blir mer aktivt, SAC radikaliseras".

Jämfört med andra distrikt har den negativa utvecklingen dock satt igång senare i Stockholm-Gotlands distrikt. Räknat från 1998 har medlemsantalet nästan halverats och antalet LS minskat från 21 till i nuläget 14. Som jämförelse kan nämnas att Södra distriktet har halverats från 2.385 medlemmar 1998 till 1.180 hösten 2011. Här har dock slakten på LS varit mer dramatisk, från 24 till endast 8.

Och då talar vi om de två distrikt där LS påstås vara "vägvisare inför framtiden".



Västerbottens distriktskonferens mars 1983

I detta kritiska läge kanske vi bör avstå från insinuationer om att studier tidigare varit präglade av fluffiga teorier utan fäste i vardagen. En halvtidstjänst på 1980-talet stöttade en verksamhet som knappast skulle skämmas för sig i vår samtid.

Och är det någon som vill påstå att Stockholm-Gotlands studiekommitté åren 1982-1991 är ett exempel på att studieorganisatörer "historiskt sett har [...] haft en väldigt låg status"?

Diverse grävande i arkiv kan givetvis förskjuta perspektivet i något avseende, men jag vill påstå att studier (åtminstone i Stockholm-Gotlands distrikt) har varit handfast inriktade på att hantera följderna av 1970-talets arbetsrätt på arbetsplatserna. Jämförelser blir alltid haltande, men som lärdom ligger samlade erfarenheter från 1970-talet trots allt närmare tillgängliga än anakronistiska och selektiva tillbakablickar mot ett konstruerat gyllene förflutet.

Troligen var det inte bara "äldre medlemmar" som med förundran läste referatet i **Syndikalisten** nr 4/2011 från CK-mötet i maj:

"I pauserna diskuterade arbetarna vikten av en konstant debatt inom LS om de politiska värderingar som SAC grundar sig på. Utan en konstant debatt i sektioner och syndikat löps risken att all politisk inspiration går förlorad i vårt fackliga arbete vilket riskerar att göra oss till enbart en utförande, kvadratisk och tråkig organisation."

Även revisorerna har (i revisionsrapporten för 2010) efterlyst "en fördjupad diskussion och förståelse för den ideologiska grund vi ändå

står på". En text där denna problematik står på spel är Lukas Granbergs "SAC:s moderna historia, nutid och framtid", publicerad i nr 2/2011 av **Syndikalisten**.

Jag kan bara understryka Lukas Granbergs bedömning att "de fd politiska aktivister som bar upp reorganiseringen tog med sig sina kampmetoder från politiken". I en del fall var det blåkopior hämtade från 1970-talets vänstergrupper, med en retorik som starkt påminner om så kallade proletariseringsskampanjer efter 1968 års studentrevolt. Konstlade politiska projekt som kan framstå uppiggande, men som i praktiken sätter den reellt existerande syndikalismen i skuggan helt oförtjänt. Nu som då.

Är det mytbildning vi behöver?

Det här blev en längre text än planerat, varför jag måste avstå från att diskutera Granbergs indelning i tre faser. Jag nöjer mig med att ifrågasätta den retuscherade självbild som tonar fram bakom den retoriska figuren "det nya självgenererade klasskampsparadigmet". Det är som om konsultrapporten (för cirka 600.000 kronor) och ombudsmannautredningen från 2006 aldrig existerat. För att nu ange två initiativ från AU och CK som frilägger brytpunkten efter millennieskiftet.

Nu sägs det vara dags för en fjärde fas. Sakligt sett mer genomgripande. Det är främst två aspekter som innebär mer än bara den skinnömsning som genomförts sedan kongressen 2006: Pläderingen för Superorganisationsenheten respektive mytologi.

1. Med "ett starkt fokus på socialt ledarskap" skall organisationen prioritera utbildning av

"Superorganisatören". Vi övriga förväntas ta till oss "en helt ny vokabulär" som skall sippra ner, i utbyte mot att vi erbjuder dem "sociala belöningar och social status".

Kanske jag (numera) är ensam om att associera till de kaderideal som odlats bland bolsjeviker och vissa anarkister. Men vi bör komma ihåg att SAC aldrig anammade begreppet "medvetna minoriteter" ("la minorité agissante"), som florerade i rörelser där anarkism(er) dominerade och/eller stred med bolsjevikinspirerade fraktioner. Den ung-socialistiska rörelsen hade aldrig samma roll som FAI gentemot CNT i Spanien, för att nu nämna det mest tydliga exemplet på kaderorganisering som lösning på en organisationskris.

2. Däremot är jag mer osäker om det finns en direkt förebild till de tre myter vi manas odla sinsemellan. Men visst svävar Georges Sorels dubiösa teorier över detta citat:

"Myten om generalstrejken har spelat ut sin roll. Vi behöver myter som fungerar i en posttayloristisk kontext. Myter är motiverande. Myter förmed-

lar kunskap och kan fungera som självuppfyllande profetior."

Många syndikalister, födda kring förra sekel-skiftet, kunde i diskussioner på 1970-talet hänvisa till folkbildaren Alf Ahlberg. Med få undantag var de totalt avvisande till Sorel, inte minst mytbegreppet och dess tillämpning på generalstrejken. Och som kritiskt skolade autodidakter hade pionjärerna stor respekt för Ahlbergs omdöme:

"Erkännandet av mytens berättigande hotar att öppna dörrarna på vid gavel för allsköns intellektuell löslighet och teoretiskt godtycke."

Vi kan alltså konstatera att mytbildning varit främmande inom SAC. Inte ens under pionjärtiden betraktade syndikalister generalstrejken som en myt. När register trängde undan revoltstrategin åren efter första världskriget fanns inte heller några ideologiska förutsättningar att odla generalstrejken i mytform.

Låt mig därför som stofil i samtiden avsluta mitt inlägg med ett citat från Theodor Kalifatides:

"När det konkreta försvinner, tar det banala över. Det är bland annat därför som vi måste vittna. För varje minne som går förlorat kommer en kliché till ersättning. Klichéernas värld är en värld med minnesförlust."

Eller varför inte avsluta med ett citat hämtat från Arbetarhistoria 2011:2-3, där Göran Salomonsson ställt frågan: "Har kunskap om historien någon betydelse i det fackliga arbetet?"

"Så visst svarar jag obetingat ja på frågan om kunskap om historien har någon betydelse i det fackliga arbetet. Poängen är att få den nödvändiga, kontinuerliga förnyelsen att fortsätta söka lösningar på problemen så som de ser ut från fackliga utsiktspunkter. Kunskapen om historien hjälper rörelsen att utgå från sina egna premisser och avsikter. Endast så kan fackföreningsrörelsen fortsätta att vara relevant för nuvarande och kommande medlemmar."

Kristian Falk
Enköpings LS

Stöd flyktingar som gömmer sig!

Nätverket Ingen människa är illegal anser att alla människor har rätt att bosätta sig var de vill i världen. Som ett steg på vägen arbetar vi politiskt för att förbättra flyktingars och papperslösas situation. Vi ger också praktiskt stöd till flyktingar som gömmer sig för att inte deporteras.

Engagera dig i någon av våra lokalgrupper eller starta en grupp på din ort! Du kan också **stödja flyktingar som gömmer sig med pengar**, genom att betala in på lokalgruppernas konton. Alla pengar går direkt till flyktingar som gömmer sig och gör det möjligt för dem att betala hyra, mat, mediciner och busskort.

Nätverket Ingen människa är illegal ★ ingenillegal.org

Norrbotten

norrbotten@ingenillegal.org

Göteborg

goteborg@ingenillegal.org
pg: 27 63 64-7

Stockholm

stockholm@ingenillegal.org
pg: 47 25 43-8

Uppsala

[uppsala@ingenillegal.org](mailto: uppsala@ingenillegal.org)
bg: 5282-6179

Östersund

ostersund@ingenillegal.org



Enköpings LS: Hur kommunicera om demokratiskt underskott

I den bästa av världar skulle vi givetvis uppskatta att revisorerna getts möjlighet till direktreplik i Syndikalisterna 7/2011. Men nu har dessa förtroendevalda bemött vår kritik med olika tveksamma varianter av maktsspråk: förnekande, negligerande, förlöjligande...

Då finns inga skäl att vika undan, eller reducera vår kritik. Även om revisorernas direktreplik alstrat nya tveksamheter nöjer vi oss med att kommentera några frågor i punktform:

1. Vi har tagit del av den diarieförda kommunikation revisorerna utväxlat med AU/CK. De återopade rapporterna skall inte förväxlas med revisionsberättelser, som innehåller ett tydligt yttrande om ansvarsfrihet.

Med andra ord har CK överskridit sina befogenheter i minst två avseenden:

För det första råder det knappast någon tvekan om innebörden i § 4 Moment 4: "Inför medlemmar och kongressen svarar AU för handhavandet av sitt uppdrag." (Jfr med § 5 Moment 6: "CK svarar inför kongressen för handhavandet av sitt uppdrag.")

För det andra har revisorerna avstått från att yttra sig om ansvarsfrihet för AU, när det gäller både 2009 och 2010.

När det gäller dokumentation och information framgår i rapporten för 2009 (DNR 88-11) att revisorerna är mycket medvetna om att AU och CK brutit mot stadgarna:

"Det finns bara ett förslag till verksamhetsberättelse för 2002-2005. Detta bör åtgärdas. Det bör även göras verksamhetsberättelser för 2008 och 2009."

Samma sak gäller verksamheten under 2010 (DNR 87-11), även om revisorerna avstår från att påtala allvaret i att stadgarna fortfarande sätts ur spel:

"Det saknas verksamhetsberättelser för 2009 och 2010."

Vi vet inte om det "existerar" verksamhetsberättelser ens för åren 2001, 2006 och 2007. Men vi förväntar oss att kongressvalda revisorer står upp för § 10 Moment 8 i SAC:s stadgar:

"SAC:s verksamhetsberättelse skall vara färdig och utsänd till LS senast den första september efter verksamhetsåret."

2. Därmed över till påståendet att den auktoriserade revisorn "ej deltar" i den så kallade förvaltningsrevisionen. Om detta skulle stämma har vi medlemmar starka skäl att ifrågasätta de revisionsberättelser Johan Engdal lämnat ifrån sig som auktoriserad revisor. Engdal har avslutat samtliga revisionsbe-

rättelser, för åren 2008, 2009 och 2010, med denna förpliktigande summering:

"Arbetsutskottets ledamöter har enligt min bedömning inte handlat i strid med organisationens stadgar."

En dylik bedömning anser vi grundar sig på en förvaltningsrevision. Om än inte i samma omfattning som av förtroendevalda revisorer, men i tillräcklig mån för att så tvärsäkert yttra sig om hur AU hanterar sitt uppdrag.

Av förklarliga skäl har vi dessutom en annan ståndpunkt i sakfrågan: varken AU eller CK förtjänar godkänt.

3. När det gäller § 14 moment 3 har vi, efter att vi skrev vårt förra inlägg, upptäckt att CK brutit mot denna stadgeskrivning vid flera tillfällen:

"Frågor i vilka Federativs styrelse ej ensam kan, eller ej anser sig vilja, fatta beslut, hänskjutes för avgörande till CK. Så ska alltid ske då det gäller frågor som antas få ekonomisk eller principiell betydelse för SAC."

Innebörden i denna skrivning är att CK bryter mot stadgarna när man delegerar frågor av "ekonomisk eller principiell betydelse" till AU eller bolagsstyrelse. Funktionärstjänster som tillsätts vid kongress eller via referendum har som vi ser det "principiell betydelse", inte minst som (den kongressvalda) valberedningen misslyckats med sitt uppdrag.

Vi har inte lokaliserat några beslut om att styrelsen "på CKs uppdrag" tillsatt tillförordnade chefredaktörer.

Protokollet från CK-mötet i november 2010 saknar beslut om delegation. Bolagsstyrelsen gavs endast mandat "att besluta om Zenits framtid efter att presstödsnämnden har gett sitt besked". Inget finns protokollfört om hur Ivar Andersen och Ylva Karlsson blev tillförordnade efter den kongressvalde chefredaktören Mattias Pettersson.

Protokollet från CK-mötet i februari 2011 saknar information om situationen på redaktionen. Det enda vi kan utläsa är att Ivar Andersen lämnade en muntlig rapport, liksom bolagsstyrelsen. Något beslut finns inte om att CK skulle avstå från att tillsätta Salka Sandén och Daniel Wiklander. I styrelsens rapport (DNR 36-11) är det dock tydligt att CK ställts mer eller mindre inför fullbordat faktum:

"Tisdagen 15/2 kommer vi, vid ett möte med redaktionen, dock kunna offentliggöra två nya tillförordnade chefredaktörer för Arbetaren och Zenit."

Kort och gott: Tillgängliga handlingar saknar beslut om att CK delegerat till bolagsstyrelsen att utse tillförordnade chefredaktörer. Vi begär

således besked om hur bolagsstyrelsen, enligt revisorerna, på CKs uppdrag utsett tillförordnade chefredaktörer i november 2010 respektive februari 2011.

4. När det gäller kränkningarna på SAC:s sekretariat hösten 2010 finns det vittnen som utredarna haft alla möjligheter att kontakta. Vittnen som kan berätta (och visa bilder) om vad som utspelat sig i våra gemensamma lokaler. På samma sätt som en medlem trädde fram och vittnade om verbala hot på Joe Hillgården i januari 2006.

AU utlovade att organisationen skulle "försöka hitta de som ligger bakom" kränkningarna, med en utredning som fick i uppdrag att "visa rätt proportioner i sammanhanget". Utifrån tillgängliga protokoll kan inte vi se att vare sig AU eller CK följt upp utredningen över huvud taget. 2006 utredde AU hoten snabbt och inom en månad hade CK vidtagit åtgärder.

Jämfört med hoten 2006 var kränkningarna hösten 2010 organiserade och upprepade. Det var långtifrån verbala hotelser i stundens hetta. Hösten 2010 var det fråga om genomförda hot. Symboliska, javisst. Men systematiskt organiserade hot i form av installationer som krävt både tid och resurser att genomföra.

Vi förväntar oss att utredningen klargör i vilken omfattning installationerna tillverkats i lokalerna. Eller skall vi anta att installationerna tillverkats på annan plats? I så fall handlar det om extra försvarande omständigheter, då det krävts planering av kränkningarna. Att klippa sönder presskort som inkrävts från tidigare medlemmar må vara utslag av dåligt humör, men att placera dem bredvid en kränkande affisch (med tysk text) tyder på djup okamratlighet.

Vi har ingen koll på hur många som har förstahandsinformation, men vi kommer att kontakta de personer vi känner till med en uppmaning att informera både utredningsgruppen och revisorerna. Med tanke på att gruppen ännu inte rapporterat några resultat till vare sig AU eller CK, har revisorerna skyldighet att agera och förvisa sig om att det blir "rätt proportioner i sammanhanget". Utredningen har ju hittills varit oförmögen till detta, än mindre skapa upprättelse för de som drabbats av kränkningarna.

5. I sitt svar slår revisorerna fast (sex gånger om vi räknat rätt) att vi skall vända oss till CK-ledamöterna i vår valkrets. Vi uppfattar det som en bekräftelse på att det är meningslöst i att skicka skrivelser till AU, CK och revisorerna. Av de närmare dussinet skrivelser vi skickat till dessa instanser sedan hösten 2005 har vi fått svar endast vid ett fåtal tillfällen.

AU har aldrig svarat över huvud taget. CK har lämnat svar vid två tillfällen, senast var det 2006. Revisorerna har kommunicerat vid ett tidigare tillfälle.

Inga imponerande resultat, med tanke på att CK antagit en kommunikationsplan. Både i det förslag som presenterades inför CK-mötet i september 2011 (DNR 113-11) och i det reviderade förslag CK antog i februari (DNR 010-12) framhålls att kommunikationen "på federationsnivå ska innebära säkra rutiner, demokrati, transparens och en fungerande krishantering".

Våra senaste skrivelser (DNR 11-18 respektive 11-138) har CK vid mötet i november 2011 hanterat i klump med ett antal skrivelser, som avfärdas med följande formulering: "Nedanstående handlingar tags upp för kännedom och beslutas att läggas till handlingarna."

Vi hävdar att denna hantering av kritik illustrerar att CK är en del av problemet med de "informella, sporadiska och godtyckliga kommunikationsvägar" det varnas för i kommunikationsplanen. Vi betraktar det som "ett allvarligt demokratiskt underskott" att CK sätter sin egen målsättning ur spel.

Eller anser övriga LS och medlemmar att kommunikation är oförenlig med kritisk dialog?

6. För att undvika alla missförstånd, som revisorerna försöker odla: Vi har haft en kontinuerlig kontakt med CK-ledamöterna i vår valkrets sedan hösten 2005. I år kunde både Anna Fröding och Ingemar Karlsson delta vid vårt årsmöte, förra året endast Anna.

Men nu handlar vår kritik (oavsett vad revisorerna anser) om frågor av intresse för samtliga medlemmar. Könsmaktsutredningen och kommunikationsplanen är två förpliktande dokument, som i likhet med vår kritik varnar för informella strukturer på bekostnad av stadgar och praxis. Låt oss därför runda av

med att ställa oss bakom dessa rader i revisionsrapporten för 2010:

"Slutligen vill vi framföra att bolagsstyrelsen och övriga instanser utgör viktiga och oundgängliga delar av organisationen, men det får aldrig råda någon tvekan om att det är CK och kongressen som har den yttersta makten och ansvaret."

Vi förväntar oss att revisorerna lever upp till detta ställningstagande. Exempelvis genom att gå till botten med de frågor vi uppmärksammat ovan. Men framför allt reder ut vilka beslut som finns om av fastigheten Svea-vägen 98.

7. Syndikalisten 7/2009 innehöll en rapport från Bolagsstyrelsen, som presenterats för ombuden vid den senaste kongressen. Beslutsprotokollet från kongressen saknar dock uppgift om hur ombuden hanterade detta dokument. Därmed finns inget kongressbeslut om att godkänna styrelsens framtidsplaner för bolagsverksamheten. Inklusive fastighetsrenovering.

Rapporten anger att en renovering av fastigheten "uppskattas kosta 22 600 tkr totalt". (Exklusive moms.) I detta belopp ingick kostnader för både "statushöjande åtgärder och rena underhållsreparationer". Redan före kongressen 2009 hade styrelsen beslutat låna 27 500 tkr hos SEB, i syfte att "täcka kostnaderna för renoveringen och lösa de lån på 6 388 tkr vi tidigare haft hos Nordea". Såvitt vi förstår utan att CK följt § 14 mom 3 i stadgarna.

Efter kongressen 2009 har bolagsstyrelsen och VD, med ett undantag, lämnat endast muntliga rapporter till CK. Den enda skriftliga rapporten är från februari 2011 (DNR 11-36), då styrelsen informerade om att halva fastigheten blivit slutbesiktigad. En viss antydning om felbudgetering kan anas i denna formulering:

"Ekonomiskt går renoveringen fortfarande enligt budget men vi kommer att ta upp ett oplanerat kortfristig lån för att täcka momsutlägg. Momsutläggarna återförs inte kontinuerligt utan

först efter projektavslut, en byggekonomisk realitet som bortsetts från i projekteringen."

Vid CK-mötet i september 2011 rapporterade bolagsstyrelsen muntligen att renoveringen tidsmässigt spruckit, samtidigt som de lugnade CK med följande ord: "Ekonomi i renoveringsprojektet ligger bra till enligt budget." Budskapet är likartat i Syndikalisten 7/2011, dock med ett tillägg att bolaget lånat upp "ca 30 miljoner".

Dessa trygga besked i slutskedet av renoveringen visade sig sakna grund. För under hösten händer något, som vi bara delvis känner till utifrån bolagsstyrelsens muntliga rapport vid CK-mötet 12-13 november.

"Totalt kommer renoveringen att kosta ca 37 miljoner inklusive moms. Detta är mer än från början budgeterat, men bolagsstyrelsen har vad gäller detta prioriterat säkerhet och kvalitet. För renoveringen var det från början beräknat till 10% ÅTA-kostnader och detta har nu uppgått till 11%. Bolaget är idag belånat till 35.400.000 kronor."

ÅTA står för Ändrings- och TilläggsArbeten. Den procentuella skillnad som anges kan knappast förklara hur lånebehovet ökat efter kongressen 2009 med 7.900.000 kronor. Nu baserades budgeten på kostnader exklusive moms, så om vi drar av 25 % i moms från lägesrapporten i november landar vi på en (netto)kostnad om 29.600.000 kronor. Som skall jämföras med de 22.600.000 kronor som budgeterades 2009.

Vi kan förstå om siffrorna framstår som förvirrande. Men vi har som sagt hämtat dem från diarieförda handlingar, som väcker ett antal frågor om fastighetsrenoveringen:

Anser revisorerna att CK följt § 14 mom 3 i stadgarna?

Hur kunde lånebehovet öka med 7,9 miljoner kronor jämfört med budget?

Vilket ansvar har CK respektive bolagsstyrelse och VD?

Enköpings LS

Kirsi Kemilä: Svar till Hans-Ove Nordmark

Detta är ett svar på "Brev till Gällivare-Malmbergets LS" av Hans-Ove Nordmark (kassör i Luleå LS, SAC:s revisor), som var med i Syndikalisten nr 1 Mars 2012. Där jag pekade ut, utan att ges en möjlighet att ge min version av saken.

Det är första gången som vi på Gällivare-Malmbergets LS får ta del av Hans-Ove Nordmarks utfall mot oss. Jag har inte fått "brevet" varken till kontoret eller hem. Det jag också reagerar på är att medlemmen som detta berör, inte heller fick ge sin version av det hela, för det Hans-Ove skriver stämmer ej med verkligheten. Han bryr sig inte om att ta reda på konkret fakta som finns att tillgå. Utan

går i attack utan att ta reda på hur det är och vad som verkligen har hänt, men det klart det är ju alltid lättare att anklaga någon falskt om man inte behöver ta ansvar för det.

Är det något som påverkar SAC negativt, så är det när man som Hans-Ove Nordmark angriper ett lokalt LS utan att ha fast mark under fötterna och det är ej första gången som han gör det.

Varför gavs inte medlemmen och jag en möjlighet att ge våra version i samma nr av syndikalisten?

Jag anser att Syndikalisten är fel forum för att ventilerat vissa människors frustration.

Är detta det som kallas solidaritet?

På vilket sätt gynnar Hans-Ove Nordmark LS och SAC genom detta agerande?

När SAC syndikalisten 1954 bildade SAC gjorde man det under devisen för inbördes hjälp kamrater emellan och det är den hjälpen som vi behöver.

Enligt §9 Mom 1 citat: Ska SAC biträda LS vid avtal och löneförhandlingar samt vid uppkomna tvister rörande arbetsavtal och andra överenskommelser mellan LS ansluten medlem och vederbörandes arbetsköpare, i de fall som LS själv inte klarar av.

Kirsi Kemilä

Gällivare-Malmbergets LS



Foto: Tori Magnusson

Välkomna att värdera "passiva" medlemmar

Rasmus Hästbacka föreslår steg för att bygga en massorganisation

Hur kan vi värva kollegor och främja fackligt engagemang utan att stöta bort "passiva" kamrater? Rasmus Hästbacka inleder denna artikel med vanliga brister och frågetecken i medlemsinformationen. Han ger förslag på hur informationen kan utvecklas. Han knyter också informationen till inskolning av medlemmar och prioritering av fackliga ärenden.

Det finns många som vill tillhöra en demokratisk och stridbar fackförening, men ändå inte går med i SAC. Orsakerna är många. Här fokuserar jag på en faktor: bilden av SAC som facket endast för aktiva medlemmar (för att inte säga hyperaktiva). Nu vet jag inte hur utbredd denna föreställning är, men jag har erfarenhet att ganska många tror att SAC inte är något för "passiva". Jag utgår från denna erfarenhet och i brist på bättre ord kommer jag att

tala om "passiva" medlemmar (ingen är egentligen passiv utom den som ligger i koma).

Jag vill bidra till en fördjupad diskussion om den information vi förmedlar, hur vi tar emot nya medlemmar och inkluderar "gamla" medlemmar.

Tydlig information

Vi har en informationsuppgift som inte är helt enkel. Å ena sidan behöver alla som är medlemmar (eller funderar över medlemskap) förstå att SAC bygger på ideellt engagemang. Å andra sidan måste vi förmedla att det är fullt möjligt och helt OK att medlemmar är helt "passiva" i den meningen att de avstår från fackligt engagemang och uppbackning, men ändå ger sitt stöd till vår fackförening. Det enda egentliga aktivitetskravet i hela SAC är att delta i stridsåtgärder på sin egen arbetsplats.

Så snart en medlem kräver stöd på jobbet aktualiseras ömsesidiga förväntningar eller motkrav. Kraven varierar mellan olika LS, syndikat och sektioner. Detta är nog det stora frågetecken som behöver rätas ut: vad kan man förvänta sig av facket och vad förväntas av medlemmarna som begär stöd? Annorlunda uttryckt: vad kan vi rimligen kräva av varandra? Jag ska återkomma med lokala exempel och förslag på tydlig information.

Främja aktivitet

Det är vidare en knepig ekvation att främja aktivitet utan att stöta bort personer som är (eller har tänkt vara) mindre aktiva. Jag tror inte att en stark norm för engagemang är ett bra sätt att främja engagemang, snarare tvärtom. De bästa sätten vill jag summera så här: att medlemmar får träffa redan aktiva medlemmar, att alla ges facklig inskolning, att de får se att verksamheten är rolig, får tips på

något enkelt att börja med och framförallt ser att kampen ger resultat, bättre levnadsvillkor. I Umeå LS medlemstidning har vi en lista på insatser, från de enklaste till de mest krävande. Alla medlemmar kan skriva upp sig för att bli kontaktade när en insats behövs.

Stöta bort

Nåväl, många tror tydligen att ett krav för medlemskap är att man är aktiv, ständigt går på möten och organiserar på jobbet. Det hindrar inte bara intresserade från att bli medlemmar. Det verkar också försvåra för SAC att behålla tidigare aktiva medlemmar. Förbluffad har jag märkt att vissa drivande kamrater har känt sig osäkra på om de kan vara kvar när de har tänkt dra ned på sitt engagemang.

Jag har aldrig hört någon förespråka höga aktivitetskrav på alla medlemmar, men upplevelsen av sådana krav finns tydligen. Det hindrar medlemmar från att engagera sig, trots att de vill delta på möten eller göra andra insatser. Det upplevs inte som tillräckligt att vara lite lagom aktiv eller göra punktvisa insatser. Då tror man att ett besök på möten gör att man blir överöst av arbete och förväntningar.

Detta leder till ett antingen-eller-medlemskap, som det verkar. En del är mycket drivande medan de flesta är helt "passiva". SAC måste inrymma hela spektret för att kunna växa till en massorganisation. Det är förmodligen bara små aktivistgrupper som kan bestå av enbart drivande medlemmar.

Varför är alla viktiga?

Vi behöver alltså bli bättre på att välkomna och värdera alla, inte minst för att "passiva" kamrater är potentiellt aktiva. Det räcker inte att påstå att alla är en tillgång. Vi måste förklara varför det är så. Följande punkter tycker jag att vi ska trycka på i skriftlig och muntlig information:



Många hjälper solidariskt kamrater, men det får inte vara ett krav menar Rasmus Hästbacka

- ◆ Verksamheten går i vågor. I lågkonjunktur är det stärkande för drivande medlemmar att de har ett "passivt" stöd av betydligt fler medlemmar.

- ◆ En stor fackförening kan (i motsats till små aktivistgrupper) kommunicera internt med många lönerbetare. Den interna kommunikationen innebär en potential för att mobilisera medlemmar, vilket i sin tur gör det möjligt att mobilisera övriga anställda på arbetsplatsen.

- ◆ Det är också betydelsefullt att ett växande medlemsantal ger klirr i fackets kassa. Då kan vi satsa mer pengar och samtidigt sänka avgifterna (eftersom de fasta kostnaderna slås ut på fler betalande). Det underlättar värvning av ännu fler. Att locka med låga avgifter och samtidigt dra in alltmer pengar är inte fult. Det är smart.

Två saker borde vara glasklara: dels att varje medlem själv lägger ribban för sitt engagemang, dels att medlemskapet inte är helt kravlöst. Det finns två situationer när det måste ställas krav på aktivitet. Det följer av att vi är en syndikalistisk fackförening med vissa stadgar. Den första situationen inställer sig då sektioner, syndikat eller LS iscensätter strejk, blockad eller andra konfliktåtgärder på medlemmarnas arbetsplats. Ett demokratiskt beslut respekteras av alla. Strejk- eller blockadbryteri är uteslutet.

Det är vidare ganska självklart att alla som får ersättning ur strejkkassan också arbetar med organiseringen av konflikten efter förmåga. Åtta timmars frigjord tid per dag och en förbrukning av medlemsavgifter ska vara en god investering.

Den andra situationen då krav på aktivitet ställs är om medlemmar begär facklig uppbackning på jobbet. En förutsättning för stöd är att de berörda medverkar i sina egna ärenden. Förtroendevalda har som bekant inte rätt att driva ärenden ovanför huvudet på medlemmar. I Umeå LS har vi formulerat minimikravet så att berörda medlemmar sätter sig in i det aktuella problemet, ger riktlinjer till dem som driver ärendet och godkänner eller förkastar motpartens bud.

Inskolning för alla

När medlemmar begär uppbackning är det upp till varje sektion, syndikat eller LS att ställa ytterligare villkor. Man kan besluta att deltagande på introduktionsmöte och facklig grundkurs är en förutsättning för fackligt stöd. Flera LS i storstäderna har positiva erfarenheter av sådan obligatorisk inskolning.



Facklig utbildning som krav för att få fackligt stöd?

En olycklig attityd

Det förekommer en negativ attityd till "passiva" medlemmar hos en del förtroendevalda och andra drivande. Attityden är begriplig. Många aktiva har slitit hund med att stötta enskilda medlemmar på jobbet. Därför har de inte märkt med kollektivt organiserande. De har ofta märkt föga intresse hos de servade medlemmarna. Det är inte ovanligt att personer går med i vårt fack efter att problem har uppstått på jobbet, tar emot ideell hjälp och sedan går ur. Vi lockar faktiskt en del individualister och rena haverister.

Dessa sura erfarenheter ska dock inte skyllas på de servade medlemmarna. Felet ligger i vår fackförenings prioriteringar, satsningar och information. Vi behöver inse detta och lägga bort den negativa attityden. Så, vad bör göras?

Prioritera

Till att börja med kan varje LS klubba huvudregeln att facket inte hjälper nya medlemmar med problem som har uppstått innan medlemskapet. Om det finns starka skäl kan uppbackning ges i undantagsfall (exempelvis för att lösa gamla arbetsmiljöproblem som kvarstår). Nästa steg som LS kan ta är att prioritera kollektiva ärenden framför individuella. Det berör jag utförligare i artikeln "Hur bygga en facklig närvaro på arbetsplatserna?" i denna tidning.

Av LS utåtriktade och interna information bör det framgå om en eller flera av de nämnda principerna har klubbats: att introduktionsmöten/grundkurser är obligatoriska och en förutsättning för fackligt stöd, att kollektiva ärenden prioriteras samt att LS normalt inte hjälper nya medlemmar med gamla problem.

Min egen erfarenhet är att vi som har förtroendeuppdrag helhjärtat lägger krut på att stödja medlemmar och får massor av energi tillbaka när det handlar om att organisera något kollektivt och bestående på arbetsplatsen. Att bara ge service åt spridda individer bränner ut ganska många, särskilt om LS saknar gemensamt satta gränser (en prioritering av ärenden).

Kamrater i kollektivet

Sist men inte minst borde alla medlemmar och intresserade personer få svar på frågan: I vilken utsträckning drivs "passiva" medlemmars intressen? Jag skulle svara så här: i samma utsträckning som det finns drivande medlemmar i sektioner, syndikat och LS. Eftersom sektionerna fokuserar på kollektiva intressen gynnar det alla när verksamheten är framgångsrik. Ju större engagemang desto bättre resultat.

Om medlemmar har ytterligare hjärtefrågor (eller om de ännu inte har bildat en sektion), så är de välkomna att föra upp sina frågor på dagordningen. De har rätt att delta i besluten och måste medverka i sina egna ärenden (såvida inte ärendena har prioriterats bort till förmån för andra ärenden). Detta minimum av engagemang är förutsättningen för att alla ska komma till tals.

I vår fackförening finns inga representanter som gissar sig till vad medlemmar vill att facket ska driva för deras räkning. I Umeå LS medlemstidning har vi en stående inforuta som bland annat klargör att "inga ärenden



Ju större engagemang desto bättre resultat

påbörjas, drivs eller avslutas utan de berördas medverkan".

Gör ett häfte

Den bästa kanalen för att förmedla den information jag nu har ivrat för är just introduktionsmöten och grundkurser. Jag rekommenderar alla LS att också producera ett introducerande häfte för nya medlemmar och andra intresserade. SAC har nyligen gett ut häftet "Ny i SAC" som kan användas av de LS som vill. Ännu bättre är att varje LS producerar ett häfte om den lokala verksamheten. Häftet kan uppdateras en gång per år, om det behövs, och även skickas ut till "gamla" medlemmar. Ni som vill kan e-posta Umeå LS och ta idéer från vårt häfte (umea.ls@sac.se).

Rasmus Hästbacka
Umeå LS

Besök Joe Hill-gården i Gävle

Öppet lördagar 12-16 och efter överenskommelse nu under lågsäsong.
Sommartid öppet dagligen.

www.joehill.se

Joel Hägglund barndomshem ligger centralt i gamla Gävle. När han emigrerade till USA tog han sig det mera välkända namnet Joe Hill. Han är känd för sina sånger och arbetsplatskamperna. På gården, som ägs av oss syndikalister, kan du se den permanenta utställningen om Joe Hills musikaliska och politiska arv. Ta en fika, handla i museibutiken, träffa kamrater från LS eller engagera dig!

Kontakt: info@joehill.se eller Tel: 026- 652641

Du kan stödja oss genom att sätta in ditt bidrag på plusgirokonto 8 48 85-3 (Stiftelsen Joe Hill-gården)

Välkomna!

I syndikalismens spår på Södertörn

Följ med Syndikalistiska Kamratföreningen på bussresa till Södertörn lördagen 9/6! Vi gör två anhalter med guidning: Stora Vika och Johannesdals torp.

Stora Vika är ett modernt brukssamhälle skapat efter andra världskriget, i samband med att Skånska Cement AB 1949 startade en cementfabrik. Redan 1946 hade anläggningsarbetare bildat Stora Vika LS, som la ner sin verksamhet 1986. Då hade driften av cementfabriken upphört vid årsskiftet 1980/81.

Johannesdals torp är en av vårt lands mest besökta författarbostäder. Hit flyttade Moa Martinson 1910 och här skrev hon alla sina böcker. Under 1930-talet blev torpet en viktig mötesplats för tidens nya proletärförfattare och modernister. Moa kom att stanna hela livet på Johannesdal fram till sin död 1964.

Deltagaravgiften är **100 kronor** för medlemmar. Icke-medlemmar får betala 200 kronor. OBS! Begränsat deltagarantal! Medtag egen matsäck! **Anmälan och betalning senast 24/5 till föreningens plusgiro: 15 72 75-9.**

För mer information kontakta Ingemar Eriksson på telefon **070-510 27 63** eller kamratföreningens styrelse via mejl: **syndikalistkamrater@gmail.com**

Detta är SAC:s AU



Ordinarie:

Jorge Baca Bravo, Matias Diessler, Jan Abrahamsson, Alexandra Fransson, Amalia Alvarez

Suppleanter:

Peter Forsberg, Ola Brunnström, Martin Larsson (Det finns sex 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

Internationellt ansvarig: Amalia, Jorge

Ekonomiansvarig: Matias, Alexandra

Informationsansvarig: 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**