

SYNDIKALISTEN

2/2021

Medlemstidning för SAC - Sveriges Arbetares Centralorganisation ♦ Nummer 2 ♦ Maj 2021 ♦ Årgång 101



>Första maj
>Boktips
>Debatt
>Kåseri

LS i norr
**De före detta
skogshuggarfacken**

Vilka idéer vägleder oss?

Vinst i Arbetsdomstolen

Omvårdnadskonferens

**IT-attacker kan
motverkas av en
antifascistisk skyddsvall**

Organisationshistoria

Nya delar:

- >Kollektivavtalets ABC
- >Vad händer i Mexiko?
- >Arbetsplatsorganisering

Summary in English on page 42-43 // Resumen en español página 44-45

Syndikalist

Box 6507, 113 83 Stockholm
Tel: 08 522 45 637
syndikalisten@sac.se

Redaktör

Solveig Betnér, Norrköpings LS

Redaktionsarbetsgrupp

Catharina Bergman, Umeå LS
Viktor Boström, Umeå LS
Linnea Eriksson, Stockholms LS
Fanny Hökby, Stockholms LS
Philip Lennerö, Göteborgs LS
Iso Lindh, Stockholms LS
Errol Tanriverdi, Norrköpings LS
Nestor Verdinelli, Göteborgs LS

Ansvarig utgivare

Solveig Betnér, Norrköpings LS

Omslagsbild

Illustration av Fanny Hökby, Stockholms LS

Tryck

Brandfactory
Periodicitet är fyra nummer per år
Upplaga 3200
ISSN 1400-8416

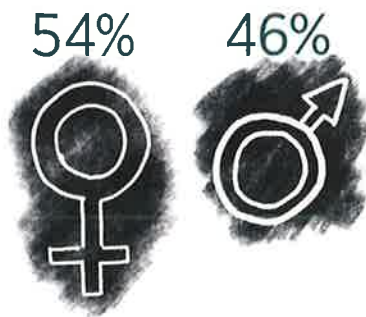
SAC:s sekretariat

08-522 45 630
Telefontider:
Månd-Tors kl. 13 - 15
info@sac.se

Medverkande:

Julia Andersson Uppsala LS
Catharina Bergman, Umeå LS
Erik Bonk, generalsekreterare
Anna Fröding, Västerås LS
Simon Hedelin, studieorganisatör
Annie Hellquist, tf redaktör Arbetaren
Rasmus Hästbacka, Umeå LS
Jesper Johansson, Göteborgs LS
Philip Lennerö, Göteborgs LS
Jesper Lundby Norrköping LS
Leif-Jöran Olsson, Göteborgs LS
Stockholm-Götlands distrikt
Nestor Verdinelli, Göteborgs LS

Ungefärlig andel män respektive kvinnor och icke-binära
som skribenter, huvudpersoner i texter samt på fotografier
(målet är 50/50):



Kongressen framflyttad

Pandemin gör det svårt att planera en kongress till i höst. Därför beslutade centralkommittén (CK) att den ska flyttas fram till 12-15 maj 2022. Information om förfarandet vad gäller motioner m.m kommer till lokala samorganisationer framöver. Vilka övriga beslut som togs på det senaste CK-mötet finns på sida 38.



Kongress 2018. Foto: Julia Lindblom

Innehåll

- 4 Sundsvalls LS: Det bråkiga facket i norr
- 6 Hudiksvalls LS: Rövning och fest i glesbygden
- 9 Vinst i AD: "Det är vi som måste stå på oss!"
- 10 DSTS: "Det finns ett ljus i tunneln"
- 12 Juridik: Kollektivavtalets ABC del 4 av 4
- 15 SAC:s omvårdnadskonferens: Om kommunikation, kartläggning och kollektiv kamp
- 16 Vilka idéer vägleder oss?
- 18 Vilken är SAC:s ideologi?
- 19 Stockholms-Götlands distrikt informerar
- 22 Arbetsplatsorganisering del 2 och 3
- 24 Kaffekokaren och visionären
- 27 Böcker
- 30 SAC:s organisationsplan: Från 1910 till dagens vision om organisering på arbetsplatserna
- 32 Internationellt: Vad händer i Mexiko, del 2
- 34 Debatt: Diskutera gärna Arbetarens roll och uppgift!
Men glöm inte ramarna som vi måste förhålla oss till
- 35 Debatt: Låt oss fortsätta målmedvetet och tålmodigt!
- 36 IT-attacken: Nazister på nätet ett allt större hot mot organisationen
- 38 Centralkommittén: Beslut från senaste mötet
- 40 Sök ett förtroendeuppdrag!
- 42 Summary in English – Sammanfattning på engelska
- 44 Traducción español – Sammanfattning på spanska
- 46 Kontaktuppgifter

VILL DU HA SYNDIKALISTEN SOM PDF ISTÄLLET?
MEJLA TILL SYNDIKALISTEN@SAC.SE
EN DEL AV INNEHÅLLET FINNS OCKSÅ I
SYNDIKALISTEN WEBBTIDNING:
SYNDIKALISTEN.SAC.SE

Tänk er ett samhälle där allt är vårt, skapat av oss



Fortfarande, är ingenting sig likt.

Detta är andra året som vi inte samlas på Första maj för att tillsammans tåga stad och rike runt. Andra året i rad som våra tal förpassas till internet och våra demonstrationer ersätts med videofilmer av tomma torg.

Men Första maj är endast en av årets 365 dagar. Kampen för ökat demokratiskt inflytande över företagsekonomin fortlöper alla årets dagar. Under det gångna året har våra medlemmar återtagit miljontals kronor av sina chefer i stulna löner och i skadestånd.

I Örebro, Helsingborg och Linköping finns idag LS av SAC som tidigare inte fanns och i Husby i norra Stockholm är vi med och driver ett framgångsrikt socialt center.

Sedan ett år tillbaka har vi vunnit flera betydande segrar i Arbetsdomstolen. Bland annat det uppmärksammade tornväktarmålet mot Ystads kommun, som begränsar kommuners möjlighet att utnyttja timanställda.

Kampen fortsätter, varje dag. På allt fler arbetsplatser höjs nu röster från golven. De gamla stora fackens tid må vara till ända. Men vägen mot en mer rättvis och hållbar värld, med chans att klara av klimatmålen som krävs för att rädda vår planet, går alltjämt via arbetsplatskampen. Den ekonomiska maktkampen över det gemensamma arbetets frukter.

Så det viktiga är inte nödvändigtvis vilken organisation du är medlem i. Det viktiga är hur du tar ditt sociala ansvar. Hur du behandlar dina medmänniskor.

För så enkelt är det när vi kokar ner all höger-vänsterretorik till vad de faktiskt betyder. Gemenskap eller konkurrens?

Jag vet vilken väg jag föredrar av dessa för jag vet att gemenskapen är så oerhört mycket starkare än den individuella konkurrenskraften.

Det är med andra ord inte moralen som gör demokratin starkare än diktaturen. Det är det numerära överläget, majoritetsmakten. Och det gäller även för arbetsplatsen.

Men bara om vi kämpar tillsammans!

För största möjliga majoritetsmakt krävs största möjliga gemenskap.

Låt mig måla upp en bild! Tänk er en värld, post-corona. Ett samhälle där vård och omsorg är i fokus. Som säkerställer basbehoven för alla, medan all annan utveckling styrs av skaparlust och nyfikenhet.

Tänk er ett samhälle där vi går till jobbet som vanligt, fast kanske bara 5 timmar om dagen, 3 dagar i veckan. Att vi varje vecka är med i en eller fler beslutsomröstningar för saker som direkt berör oss och våra kollegor, om arbetsförhållanden och samhällsplanering.

Att vi får vara med och rösta fram och själva bli nominerade till ansvarsposter eller chefspositioner, förtjänad genom kollegornas förtroende. Förtroendevald i ordets rätta betydelse.

Tänk er ett samhälle där arbetsplatser även är samlingsplatser. Där allt som vi gemensamt skapar, gemensamt ägs. Gratis för alla, eftersom vi alla deltar i produktionen.

Tänk er detta samhälle, denna gemenskap, som en enhet, en mänsklighet, en planet i kamp för överlevnad i ett mörkt och kallt universum. Vi behöver varandra för vi sitter bokstavligt talat alla i samma båt.

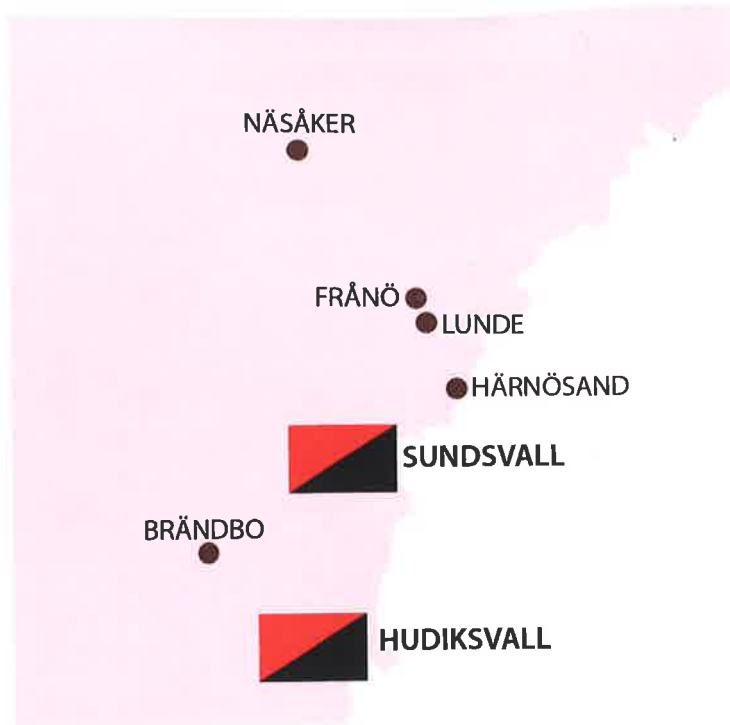
Den aktuella situationen, med corona och klimathot, tvingar oss alla att agera.

För en ny värld är nämligen inte längre enbart möjlig. Den är ofrånkomlig!

**SAC:s Första maj-tal 2021,
av Erik Bonk,
generalsekreterare**

De före detta skogshuggarfacken

Med tåg från Norrköping till Hudiksvall, bil genom glesbygder till Sundsvall, vidare på landsvägar och grusvägar för att landa i Brändbo, besöker Syndikalistens redaktör två lokala samorganisationer som ligger nära varandra men skiljer sig åt en del.



Sundsvalls LS

Det bråkiga facket i norr

Det första mötet sker i ett snöigt friluftsområde i Sundsvall. Jörgen Månsson som är styrelseledamot i fackföreningen reste 15 mil för att sig hit. Han gissar att Näsåker, där han bor, ligger ungefär i mitten av upptagningsområdet; Västernorrland, Jämtland och delar av Härjedalen. KARTA En fem mil lång tur från Härnösand blev det för Älmö Ämting som är ordförande.

– Ordförandeposten var vakant ganska länge före senaste årsmötet. Jag har varit registransvarig tidigare, sedan det nya registret infördes. Men förra årsmötet tänkte vi att vi behöver en ordförande och det lär jag fortsätta med nästa period, gissar Älmö. Vid tillfället för intervjun är det inte långt kvar till Sundsvalls LS årsmöte. Det blir samtal om olika poster i föreningen som behöver fyllas. Kassören är en post som brukar vara svårt att få kandidater till, men i år finns två kandidater.

– Det känns toppen, tycker Älmö.

– Sedan ett drygt år tillbaka så var det väl du som var föreningen?! säger Jörgen.

– Nu har det blivit mycket bättre. Både du, Jonathan och Jonas har ju klivit in, svarar Älmö, och Jörgen tillägger:

– Och Jonathan gick ju ut och gjorde en handpåläggning till förra årets extra årsmöte, då han ringde runt.

KONFLIKT

Totalt består styrelsen i Sundsvalls LS av sex ledamöter. De önskar att det finns medlemmar som vill bilda en förhandlingskommitté.

– Vi har haft flera ärenden de senaste åren. Och vi har ett par pågående just nu, berättar Älmö.

De har fått hjälp från SAC:s fackliga samordnare. Ett ärende som pågår nu sköter Jörgen, med hjälp av Jonas.

– Det här med förhandling ligger mig varmt om hjärtat, säger Jörgen.

Han berättar om det pågående ärendet där arbetsköparen inte följer LAS.

– Medlemmen blev lovad en säsongsanställning via mejl. Sen ville inte arbetsköparen lämna något anställningsintyg och det är en ju tvungen till. Och sen plötsligt hade det gjorts om till timanställning. Upprinnelsen till behovet av hjälp, var att medlemmen sa ifrån i ett ärende som liknar mobbing.

Älmö tillägger att det är mycket som inte står rätt till på den arbetsplatsen, en hotell- och turistrestaurang som har två medlemmar i

LS. Jörgen har uppmanat dem att hitta minst en till arbetskamrat som vill gå med så att de kan bilda en driftsektion. Han berättar:

– Det är lite av ett säsongsjobb. Jag får en känsla av att det är ett arbetsgång som far runt till olika restauranger, att de följs åt. Om de kan bli tre eller fyra så kan de ju starta en driftsektion varthän de än kommer.

STORA AVSTÅND

Sundsvalls LS blev en fackförening 2013. Älmö var med från början och Jörgen blev medlem strax därefter.

– När jag gick med fanns det rester kvar av Fjällsjöälvens LS och där var jag med ett tag tills den gick ihop med Sundsvall, berättar han. Det var ett riktigt gammalt skogshuggar-LS.

– Det har funnits hur många LS som helst uppe i skogen där. Men i och med att skogsbruket har minskat så har även LS:en försvunnit, enligt Älmö.

Fjällsjöälven ligger i närheten av Näsåker.

I mars hade Sundsvalls LS 33 medlemmar. Styrelsen är i stort sett de enda aktiva medlemmarna. Älmö och Jörgen tror att låg aktivitet bland medlemmar finns i de flesta LS, men en förklaring här kan vara de långa av-

Sök efter Ådalen 31 på Arbetaren.se om du veta mer om vad som hände när militär öppnade eld mot ett demonstrationståg i Lunde

stånd mellan orter.

– Vi pratar om 20-30 mil minst, förklarar Jörgen.

– Ofta när vi har möten, även när det är i Sundsvall, så är det vi Ådalingar som kommer. Min dröm är att vi ska starta ett Ådalens LS. Vi är nog tillräckligt många för att göra det men då skulle Sundsvalls LS kollapsa, tyvärr, säger Elmä.

Det område som fackföreningen ombesörjer präglas av bruksorter.

– Det var ju mycket skogsarbete förr. Mekaniseringen gör ju att det blir en helt annan struktur. De som arbetar är anställda av storebror som är företagare. Det är mycket sådana konstellationer, berättar Jörgen.

Både han och Elmä tror att facket skulle behövas i skogen även idag. På en sida finns arbetsköparen som har få anställda. De kör skogsmaskiner och jobbar skift kring skördarna.

– Skogsbolagen står på andra sidan och vridet livet ur både anställda, småföretagare och naturen, enligt Jörgen.

AKTIVITET

Sundsvalls LS Facebook-sida ger intrycket av en aktiv fackförening. Den uppdateras regelbundet med bland annat inbjudan till medlemmöten och grundkurs. Corona sätter dock käppar i hjulet för en del aktiviteter.

– Vi håller på att försöka få till Ådalsmarschen, men det är svårplanerat i år, säger Elmä och förklarar:

– Ådalsmarschen är ett demonstrationståg då vi går från Frånö till Lunde där de här tio arbetarna blev skjutna 1931, vi går sam-

ma sträcka som de gick då. I år det 90 års minnesdag (14 maj) för den här händelsen. Vi hade hoppats på att göra något stort. Det är tråkigt om det inte blir något alls.

Första maj förra året stod Jörgen, Elmä och ytterligare tre medlemmar i LS, på torget i Sundsvall.

– Det var skitväder så det var knappt någon som såg oss, berättar Jörgen.

– Det känns lite komiskt på något vis, men det var trevligt, tillägger Elmä.

Förra året på Första maj var Elmä också med i Cyklopen radio och pratade om Ådalen 31.

NAMNBYTE

Aktuellt just nu i föreningen är att byta namn till Mellannorrlands LS. Elmä berättar:

– Det finns en motion till årsmötet om det. Det finns både för och nackdelar. Det som talar mest emot är att vi stred hårt för några år sedan för att få behålla namnet Sundsvalls LS. Det som talar för är att det kan vara svårt för medlemmar på andra orter att värva folk till Sundsvalls LS. Sundsvall är ingen populär ort här.

– Ja, och värvning överhuvudtaget är ju en utmaning och det tror jag inte att vi är ensamma om. De stora facken har stora skyltar, lokaler och så vidare men hur många riktigt aktiva medlemmar har de? Samhället har blivit enormt individualistiskt de senaste 10-15-20 åren, enligt Jörgen.

En stor del av medlemmarna i den lokala samorganisationen är 80-talister. En del pensionärer droppade av kort efter att Östersunds LS gick ihop med Sundsvall. Jörgen och Elmä anar att det kan vara för att de ville

stötta facket på en lokal nivå.

– Om vi säger att det blir ett namnbyte, att vi får bort det här ortsbundna; månadsavgiften som pensionär är ju inga jättepengar, säger Jörgen och fortsätter:

– För de 30 kronorna kanske vi kan värva någon mer. Det är ju bra att öka medlemsantalet, oavsett vad det är för medlem; om det finns några stridbara som vill vara med och göra något när det hettar till någonstans.

ÖVERTÄCKTA KONSTVERK

Fackföreningen syntes en del i media när det förekom en protest bland arbetare på Västerorrlands museum. Elmä var med.

– Nio personer blev uppsagda på en gång, en av dem var medlem hos oss. Det var en samlingsutställning där då och vi gjorde en protest. Vi som ställde ut täckte över våra konstverk med svart tyg. Jag har blivit stämplad som en bråkstake efter det.

Aktionen uppmärksammades i Kulturnyheter på riksnivå så det fick ett ganska stort genomslag.

– Men vi kunde inte rädda någon. Jag är fortfarande arg på museet. Vi ville att museet skulle få dåligt rykte, och det har de, enligt Elmä.

Hon tror att synen på Sundsvalls LS är "det där bråkiga facket".

– Men det är ju bra, kommenterar Jörgen.

– Ja. Jag har inte gjort något för att motverka den bilden, svarar Elmä.

**Text & foto:
Solveig Betné**

Informationsorganisatör

JÖRGEN MÅNSSON STYRELSELEDAMOT

Pensionär som är byggnadsingenjör i botten. Jobbat på byggen och drivit både byggfirma och blomsteraffär. Jörgen har också kört buss och jobbat två vändor på ett behandlingshem.

ELMÄ ÅMTING ORDFÖRANDE

Konstnär och arbetar deltid på folkrorelsearkivet och konsthallen i Härnösand. Kallar sig diversearbetare. "Förutom att Syndikalisterna är det ideologiskt rätta för mig så passar det också bra för att jag har så olika typer av anställningar".

Hudiksvalls LS

Röjning och fest i glesbygden



I det lilla samhället Brändbo i Hudiksvalls kommun träffar jag Monica Norberg och Ruth Persson. I Monicas kök försöker de komma fram till när de gick med i den lokala fackföreningen av SAC.

– När det var skogsarbetarstrejken, då var väl vi med i LS? frågar Monica, och Ruth ger ett jakande svar. Det var på 70-talet, 76 tror jag.
 – Vi var ju med men vi fick inget från någon strejkkassa. Men det blev bättre på arbetet, mer rättvist, berättar Monica.
 De var unga på den tiden. Ruth och Monica var skogsarbetare.
 – Vi slutade jobba på 90-talet, och jag gick ur LS efter det, säger Ruth. Det fanns inga andra jobb just då.
 – På senare år har det varit entreprenörer som sätter plantor, säger Monica.
 Nu består Hudiksvalls LS främst av pensionärer, bara några få arbetar. Tidigare har fackföreningen haft ett trettiotal arbetande medlemmar.
 – Allihopa som bodde här var med, enligt Monica.
 – Ja och det är sedan långt tillbaka. Pappa var med, säger Ruth.
 Monica fyller i:
 – Det är många gamla som har varit med; mamma och pappa.
 För många i trakten blev det naturligt att

vara med i Hudiksvalls LS när de skulle välja fackförening när de tidigare generationerna varit med. Ruth och Monica hade vänner som var medlemmar också.

Var det mycket aktivitet i LS när ni var yngre?

– Ja det var möten och fester, men nu är det knappt ett årsmöte. Jag vet inte när vi hade ett årsmöte senast.
 Monica har kontakt med två medlemmar i Hudiksvalls LS. Tidigare har de planerat årsmöten och kallat medlemmar.
 – Men det kom ju inget folk. Det var bara styrelsen.
 Monica fortsätter:
 – Jag tycker att LS var bra.
 – När jag var med i Skogs såg de ned på oss tyckte jag, tillägger Ruth.
 – Då jag började jobba på Naggen fanns det bara de som var medlemmar i Skogsarbetsreförbundet och så jag i LS. säger Monica.
 Mitt fack kom dit och hälsade på. "Bra gjort av er, vårt fack ser vi aldrig", sa de andra.

FICK BEHÅLLA JOBBET

Monica jobbade även på plantskola en period. Hon berättar om ett tillfälle där hennes fackförening fick rätt gentemot arbetsköparen:
 – Det var jobb i 75 dagar och sen stämplade

de flesta. Men jag hade annat jobb på vintern så jag klarade mig. Men sen blev det uppsägningar och vi skulle inte få så många dagar. Jag var sist in så jag skulle väl först ut. Men då sa jag att jag tror nog att mina år i skogen ska räknas.

Monica fick stöd från facket och arbetsköparen gav sig så Monica fick behålla jobbet.

Det var skogsbruket som försörjde de flesta i Hudiksvalls-trakten när Ruth och Monica var unga.

– Det finns några få som jobbar nu men annars är det bara pensionärer, säger Monica.
 När skogen ska brukas nu för tiden är det entreprenörer som ofta använder sig av utländsk arbetskraft, enligt Ruth och Monica.
 Vid ett tillfälle har Monica frågat en skogsarbetare hur mycket lönen är och det var inte mycket.

– Då sa jag "du ska ha avtalsenlig lön", men jag tror inte att något fack brydde sig i att hjälpa dem. Det är kanske femton år sedan. Jag tyckte synd om dem. De jobbade lördag och söndag, hela veckan.

– Nu är det ingen som frågar efter hjälp, men det är ju bara två medlemmar som jobbar, säger Monica.

Var det ett slitsamt jobb i skogen?

– Ja när vi gick och hackade, tycker Monica.
 – Men röja var roligt, säger Ruth.



Hurra! Vi vann i

ARBETSDOMSTOLEN

"Det är vi som måste stå på oss!"

Efter en långdragen konflikt mellan Stockholms lokala samorganisation (LS) och CenterLink kom äntligen ett glatt besked strax före påsk. Ärendet behandlades i Arbetsdomstolen (AD) och arbetsköparen är skyldig att betala 70 000 kronor i löneskulder och 145 000 kronor i skadestånd till arbetaren Zoya Yousefi.

Zoya började jobba som SFI-lärare för CenterLink i mars 2018.

– Jag undervisade i svenska som andraspråk för persisktalande elever, berättar hon.

Arbetsplatsen fanns i Kista och Zoya trivdes jättebra.

– Det var mycket att göra; organisera och skriva schema, men det gjorde inget.

Hon beskriver det som ett nytt sätt att jobba, att hon som själv kommer från Iran fick undervisa elever med samma bakgrund.

– Vi har samma kulturella erfarenheter och jag vet deras behov och vad de är ute efter, vad som fick dem att bli mer intresserade av svenska. Vi trivdes bra ihop, förklarar hon.

MISSNÖJD CHEF

När Zoya blev intervjuad för tjänsten, var chefen med, samt en annan lärare. Chefen åkte på affärsresa och var tillbaka på arbetsplatsen i maj. Hon berättar:

– När han kom tillbaka började det bli krångligt och svårt för han var missnöjd hur hela företaget, med olika avdelningar sköttes.

Mycket handlade om ekonomi, att han hade förlorat pengar.

– Han hade tänkt att tjäna pengar, just från mitt område, sfi-kursen, men tyckte inte att han hade gjort det och då ville han lägga ned det, enligt Zoya.

Sedan var det möten med chefen varje dag, som handlade om pengar.

– Jag meddelade eleverna och de protesterade. Det var i mitten av terminen, det var olägligt att beskedet kom. Det rörde sig om min anställning och elevers planering för framtiden.

KONTAKTADE FACKET

I ett möte med chefen ville han att Zoya skulle avsluta sin tjänst direkt och inte komma tillbaka dagen efter.

– Ingen uppsägningstid, för att få tid att söka andra jobb, och snart var det sommar och svårt att få lärarjobb.

Efter mötet med sin chef gick Zoya ut och ringde till facket, Stockholms LS. Vanja Renberg som var administratör svarade och

Driftsektionen i Stockholms tunnelbana

"Det finns ett ljus i tunneln"

"Det kokar hos de anställda i tunnelbanan" fick vi höra från en arbetare i Stockholms tunnelbana. Samtidigt hade SAC fått ett telefonsamtal från en annan tunneltågsförare som ville få stöd i sitt försök att organisera sina arbetskamrater.

Efter att ha varit medlem i driftsektionen i Stockholms tunnelbana (DSTS) i ett år kände Michael Budur att han ville hissa fanan igen, som legat vilande en period.

– Jag vill att vi ska ha bättre arbetsvillkor, säger Michael. Jag vill upplysa kollegor om vilka rättigheter vi har, det är det viktigaste för mig just nu, att ingen ska låta sig förtryckas eller mobbas. En del har glömt att vi arbetare är jättemånga och att cheferna är få.

Erik Bonk, SAC:s generalsekreterare, ger ett exempel på hur synen på de anställda kan vara från ledningens håll.

– En medlem i sektionen, råkade trampa mellan perrong och tåg. Han fastnade och gjorde illa foten och kontaktade trafikledningen.

Ledningen såg läget som akut och skulle genast skicka dit någon för att hjälpa till. Men det visade sig att det missuppfattats; ledningen trodde att det handlade om en passagerare. När arbetaren förklarade att det var han själv, föraren av tåget var det ingen fara. "Ja men dåså, kan du köra in tåget själv"? blev frågan till den skadade arbetaren.

TUFFT JOBB

Tunnlar, tunnlar och åter tunnlar. Det är arbetsmiljön för förare av tunnelbanetågen på linje tre, den blå linjen.

– Det är väldigt klaustrofobiskt och monotont, säger Michael.

Han tillägger att det är trångt och förarna har ett smalt synfält, men det är mycket som är tufft i jobbet.

– Vi ska också ha ett säkerhetsfokus konstant. Det är vi som står och öppnar dörrarna, stänger dörrarna, ser till att dörrarna inte öppnas på fel sida, att tågen stannar på rätt ställe och inte kör på någon, förklarar Michael.

"Ja men dåså, kan du köra in tåget själv"? blev frågan till den skadade arbetaren.

– Trafikledningen sitter tryggt på en annan plats och dirigerar trafiken.

Arbetsbördan kan variera mellan arbetspassen. Michael sitter på dagkommendering (DK) utan ett fast schema. Han kan se tre dagar framåt hur han ska köra.

– De kan kasta runt oss lite hur som helst. DK:s uppdrag är varierade och det kan bli svårt att hålla en bra rytm, att vara allert, berättar han.

SAMARBETSSTREJK

I tunnelbanan används ett system för schemaläggning som kallas v-schema. Veckorna kan variera, till exempel att du jobbar fem dagar och är ledig två, veckan efter jobbar du kanske fyra dagar, är ledig tre dagar och så vidare, med olika variationer. Det schema en förare i tunnelbanan har nu kan se annorlunda ut tre månader senare.

Det som fick arbetarna att koka i höstas var MTR:s krav på att semesteransökningar skulle lämnas in redan i november, för hela

2021, och att när ledigheten var spikad kunde inga ändringar ske. Tunneltågsförarna såg detta som absurt, med tanke på att de inte vet hur schemat ser ut för hela kommande år.

– De försökte blåsa folk på semestern. Hur skulle vi kunna välja när vi vill ta ut semester om vi inte vet hur vårt schema kommer att se ut?

De här nya reglerna om semester gjorde inte bara arbetarna upprörda, en del chefer tyckte också att det var rörigt och ledde till onödigt extrajobb och negativ publicitet. Några förare pratade ihop sig om de nya semesterreglerna och inledde en "samarbetsstrejk".

INGET EXTRA TILL ARBETSKÖPAREN

Uppmaningen som förarna spred till sina arbetskamrater handlade om att jobba den tid som arbetarna schemalagts på, inte jobba över, flytta raster eller tumma på regler på något annat sätt som underlättar för arbetsköparen. Motivering för att säga nej till MTR var att "inte ställa upp förrän MTR slopar de nya semesterreglerna".

MTR backade, men de försöker få tunnelbanearbetarna att sprida sin semester över året, det återstår att se om det finns en lösning som arbetarna kan acceptera.

– En del arbetskamrater berömmar MTR, att de lyssnar på oss, berättar Michael. Jag förstår deras syn men om vi ser övergripande på arbetsmiljön så är det bara ett skrap på ytan.

Kollektivavtalets ABC

Del 4 av 4: Samspelet mellan avtal och lagar

SAC:s rättskommitté har färdigställt en strategiutredning som ska hjälpa syndikalistiska sektioner att ta strid för egna kollektivavtal och alternativ till kollektivavtal. Utredningen förmedlar även grundläggande kunskaper om kollektivavtal. Dessa grundkunskaper presenteras här av Rasmus Hästbacka som en artikelserie i fyra delar. Information om strategiutredningen och länkar till tidigare delar av kollektivavtalets ABC finns på webben:

sac.se/strategiutredningen.

I del 1 berörde jag definitionen av kollektivavtal enligt medbestämmandelagen (MBL) och frågan hur avtal ingås. I del 2 behandlades kollektivavtalets grundläggande rättsverkningar. I del 3 berördes floran av olika kollektivavtal på arbetsmarknaden. På följande rader beskriver jag samspelet mellan avtal och lagar.

OLIKA REGELTYPER

Fram till början av 1970-talet fanns det väldigt få lagar på den svenska arbetsmarknaden. Därefter har mängden lagregler exploderat. I väldigt många situationer reglerar kollektivavtalen och lagarna samma frågor. Frågan är då vilken regel som gäller om två eller flera regler är motstridiga. Det är ett komplext samspel mellan avtal och lagar, men logiken är tämligen enkel. För att förstå logiken måste man skilja mellan tre olika slags lagregler: tvingande regler, semidispositiva regler och "normalt" dispositiva regler. Dessa förklaras nedan.

TVINGANDE REGLER

De flesta lagar innehåller en blandning av tvingande och semidispositiva regler. Tvingande regler innebär att det inte är möjligt att upphäva eller inskränka arbetstagarnas rättigheter enligt lag genom avvikande regler i kollektivavtal. Kollektivavtalen kan däremot utvidga rättigheterna i lag.

Tvingande lagregler är således ett golv för kollektivavtalen men inget tak. Avtalen kan då ge arbetstagarna bättre villkor än lagen, men inte sämre för arbetstagarna. Ett annat sätt att uttrycka saken är att kollektivavtalen kan avvika uppåt men inte nedåt. Rättigheterna i tvingande lagregler kan inte förhandlas bort.

Ett exempel på en tvingande regel är 7 § LAS. Där ställs kravet på saklig grund för uppsägning av en tillsvidareanställning (i dagligt tal: "fast anställning"). Saklig grund är dels arbetsbrist, dels personliga skäl under vissa omständigheter. Ett annat exempel på en tvingande regel är 4 § i semesterlagen. Arbetstagare har rätt till 25 semesterdagar per år. Kollektivavtal får föreskriva fler men inte färre semesterdagar.

SEMIDISPOSITIVA REGLER

Semidispositiva lagregler innebär tvärtom att arbetstagarnas rättigheter kan inskränkas. Då kan kollektivavtalen avvika både

uppåt och nedåt. Ett exempel på en semidispositiv regel är att en provanställning får pågå max 6 månader, enligt 6 § LAS. Överskrids maxtiden övergår anställningen i en tillsvidareanställning. Kollektivavtal kan dock utöka maxtiden för provanställningar.

Rättigheter i semidispositiva lagregler kan alltså förhandlas bort genom kollektivavtal. I vissa fall finns dock ett rättsligt golv. Arbetsdomstolen har ibland satt stopp för det man kallar otillbörlig urholkning av arbetstagares rättigheter. Golvet består också av så kallade EU-rättsliga spärrar i EU:s arbetsrättsliga lagstiftning. Regler i kollektivavtal som ligger under detta golv är ogiltiga.



Illustration: Fanny Hökby

Aktuella rättsfall

GÖTEBORGS LS ./. VGS STÄDTJÄNST AB (GAMLA ST24) AD MÅL NR. A 42/21

Ärendet gäller systematiskt utnyttjande av städare som kommit till Sverige från Polen för att städa på gymkedjan STC. Ärendet har pågått sedan april 2020. Först gällde det tre städare på bolaget ST24 som avskedades när LS kallade bolaget till förhandling i april 2020. Ärendet drevs till Arbetsdomstolen och har avslutats genom en så kallad tredskodom mot bolaget som innebär att bolaget skulle betala skadestånd och lönefordringar på över en miljon. ST24 gick dock i konkurs innan betalning men eftersom ägarna flyttat verksamheten till nytt bolag (VGS Städtjänst AB) så fortsätter rättshjälpsärendet. Ärendet har även växt med två medlemmar som fick fortsätta arbetet på VGS men som nu också sagts upp. LS kräver miljonbelopp till de fem medlemmarna och stämningsansökan mot VGS innehöll över 70 olika yrkanden. Ärendet har även gällt att få ut lönegaranti i ST24:s konkurs vilket motarbetats av tidigare ägarna som lämnat falska uppgifter till konkursförvaltaren. Konkursförvaltaren gick dock på LS linje och betalade ett stort belopp till medlemmarna. Målet i AD drivs av SAC:s vikarierande fackliga samordnare John Nordmark med hjälp av Daria Bogdanska och rättskommittén.

FRESCATI LS ./. STATEN GENOM STOCKHOLMS UNIVERSITET

Målet gäller två medlemmar på Institutionen för Etnologi, Religionshistoria och Genusvetenskap som fråntagits sin tid för Forskning och Kompetensutveckling (FKU), vilket är en viktig del av akademiska anställningar och inskrivet i kollektivavtalet. Tidigare hade båda 30 % av arbetstiden som FKU. Frescati LS menar att detta förändrat anställningarna i grunden vilket utgör en uppsägning som inte Universitetet har haft saklig grund för. Frescati LS yrkar allmänt skadestånd och att uppsägningarna ogiltigförklaras, vilket skulle innebära att medlemmarna får tillbaka sin FKU och skadestånd. Kollektivavtalsfacket SULF har i ett yttrande till AD sagt att LS tolkning av kollektivavtalet är den riktiga. Huvudförhandling i målet i AD är den 8 juni 2021. Målet drivs av SAC:s vikarierande fackliga samordnare John Nordmark med hjälp av Frederick Batzler och rättskommittén.

Termen "dispositiv" signalerar att parterna i kollektivavtal disponerar över lagreglerna. Prefixet "semi" markerar att endast kollektivavtal kan inskränka de legala rättigheterna. Anställningsavtal som inskränker anställdas rättigheter är ogiltiga i den delen.

Hur hålla isär reglerna?

Varje lag har inledande paragrafer som räknar upp vilka regler i lagen som är semidispositiva. De övriga reglerna är tvingande (se t.ex. uppräkningsen i 2 § LAS). Ibland krävs det att ett kollektivavtal har slutits eller godkänts på central nivå för att avtalsreglerna ska kunna inskränka de anställdas rättigheter enligt semidispositiv lag. Lokala avtal utan centralt godkännande räcker alltså inte. Även detta framgår av lagarnas inledande paragrafer.

NORMALT DISPOSITIVA REGLER

I den arbetsrättsliga lagstiftningen finns det också ett mindre antal regler som varken är tvingande eller semidispositiva. De kallas "normalt" dispositiva regler (i brist på en bättre term). I dessa regler återfinns rättigheter som kan inskränkas genom avtal mellan den enskilda arbetstagaren och arbetsköpare. Ett exempel är 5 § i semesterlagen. Regeln medger att man avtalar om att inte ta ut semester när en anställning ska pågå högst tre månader. Arbetstagaren har då rätt till semesterersättning.

De semidispositiva reglerna är utmärkande för arbetsrätten. Ofta talar man bara om dispositiva regler men menar då egentligen semidispositiva regler.

DEN ARBETSRÄTTSLIGA REGELHIERARKIN

Det ovan beskrivna samspelet mellan avtal och lagar brukar summeras i följande hierarki.

- **Tvingande lag**
- **Kollektivavtal**
- **Semidispositiv lag**
- **Anställningsavtal och andra personliga avtal**
- **Normalt" dispositiv lag**

Hierarkin visar följande. Om kollektivavtal ger arbetstagarna sämre rättigheter än tvingande lag så gäller lagen. Om kollektivavtal avviker från semidispositiv lag så gäller avtalet. Om ett anställningsavtal ger sämre rättigheter än en överordnad regel (i semidispositiv lag, kollektivavtal eller tvingande lag), så gäller den överordnade regeln. Om ett anställningsavtal avviker från en normalt dispositiv regel, så gäller anställningsavtalet. På samma sätt är det med andra personliga avtal som ingås efter att ett anställningsavtal har träffats.

Den arbetsrättsliga hierarkin är i huvudsak tvingande till arbetstagarnas fördel. Som framgått ovan kan dock arbetstagarnas ställning enligt lag både förstärkas och (i stor utsträckning) försvagas genom kollektivavtal. Denna flexibilitet i lagstiftningen öppnar för pragmatiska förhandlingslösningar och anpassningar till specifika branscher och arbetsplatser. Å andra sidan har offensiva arbetsköpare och dåligt fungerande fackföreningar stort utrymme att urholka arbetstagarnas rättigheter.

Rasmus Hästbacka
SAC:s rättskommitté

Vilka idéer vägleder oss?



Illustration: Evelina Mohei

En framtidstro om ett klasslöst samhälle och att ta över produktionen tillsammans. Att hitta vägar dit genom att få med oss arbetskamraterna i den fackliga kampen. Har vi ett drömläge när kapitalismen drivit samhället mot klimatkris och det politiska läget är hopplöst?

Umeås lokala samorganisation (LS) styrde upp ett digitalt seminarium om ideologi i början av februari som lockade 34 deltagare. Medlemmar i LS från Luleå i norr till Malmö i söder var med. Rasmus Hästbacka, Umeå LS, inleder seminariet och börjar med att förklara syndikalismen.

DUBBEL UPPGIFT

– Ordet syndikalism betyder direkt översatt från franskan facklig verksamhet. Men det är inte vilken fackföreningsrörelse som helst,

säger han.

Syndikalismen bygger på demokrati, oberoende och solidaritet; vi är en fackförening för alla, det spelar ingen roll inom vilket område du har din arbetsplats, alla branscher är välkomna.

Den fjärde punkten är, enligt Rasmus, den dubbla uppgiften.

– På kort sikt vill vi förbättra arbetsplatser och på lång sikt vill vi bygga ett jämlikt samhälle.

VIKTIG ROLL

När en arbetskamrat frågar "vad är SAC syndikalisterna", vad svarar du? Denna fråga inleder den del där alla deltagare tar till orda och berättar om sina erfarenheter. Josefin Jalhed, förhandlingssekreterare i Malmö LS:

– Vi är det bästa facket. Det är en ideologisk positionering att våga påstå det. Vi är ju i första hand en praktik och inte en ideologi. Folk kan vara rädda för att vi är så radikala som vi är, men min erfarenhet är att vi kan få med oss den mjölkigaste socialdemokraten.

VAD ÄR DEN FEDERALISTISKA PRINCIPENS BETYDELSE FÖR OSS SYNDIKALISTER?

Digitalt ideologiseminarium den 22 maj, kl.13-16.

Föreläsning och diskussion

mer information och anmälan till stockholm-gotland.dk@sac.se

Vi har spelat en viktig roll historiskt och kan motivera att vi fortfarande har en viktig roll att spela.

Några deltagare lägger vikten på medlemsstyrning och att vi inte styrs av politiska partier.

– Vi vill inte bara göra det bättre på arbetsplatser, vi vill tillsammans få mer att säga till om. Det skiljer oss från andra fackföreningar, det gör oss praktiskt radikala, eller borde göra oss det, säger Niklas Averstad Ryd, Umeå LS.

KOLLEKTIVAVTAL

När Anna Fröding, medlem i Västerås LS, pratar om sin fackförening brukar hon förklara att verksamheten bygger på direktdemokrati; den lokala fackföreningen fattar sina egna beslut. Men en del frågar från icke-medlemmar kan vara svåra att svara på.

– De flesta svenskar är positiva till kollektivavtal och ibland får jag frågor om varför vi inte tecknar kollektivavtal och det tycker inte jag är lätt att hitta ett snabbt svar på, säger Anna.

Erik Bonk, SAC:s generalsekreterare, berättar vad han brukar säga om saken:

– Om det ska skrivas ett sådant avtal ska det göras av dem på arbetsplatsen. Den brukar jag köra med, att kritisera centrala kollektivavtal men propa på lokala kollektivavtal.

SJÄLVORGANISERING

Att det är vi arbetare själva som förbättrar arbetsplatsen är en styrka vi har i SAC:s fackföreningar. De flesta i seminariet är överens om det och att det utgör en stor skillnad mellan oss och de stora facken där ofta förhandlare och ombudsmän tar besluten. När Zara Hedelin pratar om sin fackförening, Karlstads LS, tycker en del att självorganisering verkar jobbigt, att gå från att få service från ett av de stora facken, till att behöva göra saker själv.

– För mig är solidariteten en stark grund, men tyvärr lever vi i ett marknadssamhälle där individen är en kund, säger Zara.

– Det är värt att skilja på självorganisering och självförvaltning, säger Gustav Jonzon, Frescati LS. Organisering innebär att vi är våra egna ombud, men kan vara svårt att sälja in då det ofta tolkas som ännu ett åtagande bortom lönearbetet.

Självförvaltning av våra arbetsplatser praktiserar vi däremot ofta i någon utsträckning som en del av det arbete vi redan utför, enligt Gustav.

– Det borde vi lyfta mer, att vi kan fördela arbetet själva, säger han.

– 9 av 10 medlemmar är ensamma syndikalister på jobbet. Vad har vi att erbjuda dem som är med fast de är ensamma syndikalister? frågar sig Emil Boss, Stockholms LS.

Enligt honom värderar många att vi är ett fack som är nära medlemmarna, att en ensam medlem får hjälp för att organisera arbetsplatsen, och samtidigt inflytande.

VÄNSTER ELLER INTE?

– Som värvningsargument kan vi säga att du blir stark som medlem i en fackförening. Det är bättre att vara ensam syndikalist på jobbet än bara ensam, men med multiplicerande effekt; blir det två medlemmar blir de starkare, tre ännu starkare och så vidare. Det är bra att få med det i en principförklaring, tycker Jesper Johansson, Göteborgs LS.

Rasmus har ett förslag till en ny principförklaring för SAC (Syndikalisterna 3/2020, s.32). En uppmaning att läsa den fanns i inbjudan till seminariet. Om principförklaringen ska läsas och kunna förstås av alla medlemmar måste språket vara mer tillgängligt, det är nog alla överens om. Däremot blev det en blandad diskussion om SAC ska kalla sig för en vänsterrörelse eller inte.

– Principförklaringen är superviktig, den håller kursen, oavsett vad vi kallar oss, vänster eller inte, så är det den som håller oss fast på rätt spår, säger Erik. Vi kan använda den för att visa nya medlemmar vad de går med i, utan den är vi vilken organisation som helst. Jag välkomnar Rasmus nya förslag för att det har ett bättre språkbruk. Jag tänker att förslaget kan bollas och utvecklas men det är ett jättebra initiativ. Vi måste låta dagens medlemmar få utforma organisationen.

SOCIALISM

Varför är så många rädda för att använda ordet socialism? undrar Anna.

– Vi ska inte skämmas för att vi har en samhällsvision. Som samhället ser ut nu borde vi ha ett drömläge. Kapitalismen har drivit oss till en klimatkris och socialdemokratin har inget att komma med.

Josefin anser att det finns en anledning till att vi 2021 ses för att prata om ideologi:

– Vi lever i en tid där det är mer rumsrent att prata om socialism. Genom att bli fackligt aktiv lär man sig så otroligt mycket, mer än att läsa böcker och så vidare. Folk är frustrerade över andra politiska strukturer, vi kan erbjuda att växa som socialist, det är något vi kan ta vara på. Vi kan vara en skola för vänstern.

SVERIGEDEMOKRATER

Anna lyfter också frågan hur vi ställer oss till en som röstar på SD och vill vara med i vår organisation?

Erik svarar:

– Jag vill inte tro att alla som röstar på SD är rasister. Jag tror att många är missnöjda och protesterar och av olika anledningar väljer SD. Jag skulle presentera vår principförklaring, att vi är antirasistiska. Om personen skriver under på det och om hen i sin handling och sin strävan godkänner och följer vår principförklaring så kan den personen bli medlem.

Embla Hallberg kommenterar i chatten:

”Håller med om vad Erik Bonk sagt men tycker också det är lika viktigt att vi är tydliga med att ta avstånd från ett rasistiskt beteende och inte accepterar sådant. Håller med om att vi inte ska aliena arbetare som håller med våra principer men t.ex. röstar på SD av diverse udda orsaker, men det är också viktigt att vi i vår strävan att vara breda och inkluderande inte exkluderar arbetare som rasifieras!”

Även funktionsvariationer dök upp som något viktigt att diskutera i SAC. Klimatrörelsen lyftes som något vi kan knyta samman med vår strävan att tillsammans ta över produktionen.

Diskussionerna var kamratliga och intressanta enligt den största delen av dem som var med i seminariet om ideologi.

Solveig Betnér
Informationsorganisatör

Mer om vår organisations ideologi när du vänder blad >>

Vilken är SAC:s ideologi?

"I efterhand teoretiserade resultatet av praktiska lärdomar".

G. Henriksson-Holmberg om syndikalismen

Jesper Johansson, Göteborgs LS, förklarar de tre principer som ligger till grund för den syndikalistiska rörelsen i Sverige.

Syndikalismen är en rörelse som växte fram på ett annat sätt än övriga socialistiska idériktningar. Den vanliga ordningen är att först kommer en teori som tolkas och sedan byggs därpå en praktik. I syndikalismens fall var det tvärtom.

Först kom praktiken, därefter organisationerna, sedan växte – i en successiv utvecklingsprocess – den syndikalistiska teorin fram. Naturligtvis påverkades utvecklingen också av olika idéer och teoretiska modeller. Men den ideologiska tyngden har hela tiden vilat på praktik, med en utgångspunkt i arbetarnas behov och pragmatism, samtidigt med öppenhet gentemot andra idéer och tänkande.

De principer som ligger till grund för den syndikalistiska ideologin i Sverige är fortfarande i stort sett giltiga hundra år senare. De kan sammanfattas i tre huvudgrupper:

Den dubbla uppgiften

Klassorganisering

Lokalt självbestämmande

Dessa tre principer har funnits med sedan organisationen bildades 1910. Genom åren har de utvecklats och fördjupats allt eftersom den praktiska verksamheten visat ett behov därav. Olika delar av, eller undergrupper, till de ovanstående principerna har under olika tidsperioder lyfts upp och framhävts i större utsträckning än andra.

Den dubbla uppgiften innebär att fackföreningarnas verksamhet inte endast syftar till att förbättra arbetarklassens situation i nuet. Den syftar också till att stärka arbetarnas makt inom produktion och distribution för att slutligen helt överta ansvaret för verksamheten från kapitalismen.

Emellertid upptäcktes, under organisationens första decennium i verksamhet, att en sådan uppgift inte löser sig automagiskt. Den kräver att arbetarklassen som helhet faktiskt är kompetent att ta över driften av sam-

hällsekonomin. För att det ska vara möjligt måste arbetare skolas. Dels i första hand till medvetenhet om sin egen styrka och att en sådan maktförskjutning i samhället faktiskt är möjlig. Dels även i kunskaper om främst sin egen yrkes- och branschverksamhet. Slutligen också kring samhällets förvaltning i stort.

Klassorganisering innebär att organiseringen, i detta fall organisationen SAC, bygger på vår ställning som arbetare i samhället. Det spelar ingen roll vilka politiska eller personliga åsikter vi har om det ena eller det andra. Det vi kan vara överens om, och som därför ska utgöra grunden för vår verksamhet, är att vi vill förbättra vår – och alla arbetares – situation och ställning i samhället.

För att få ett sådant upplägg att fungera behöver vi regler för att slippa lägga tid på sådant som inte har med verksamheten att göra. Dels att åsikter kring olika politiska partier, religiösa övertygelser, lagsporter och liknande, lämnas helt utanför den syndikalistiska organisationen. Dels även att vår organisation arbetar medvetet med att överbrygga negativa samhällsliga strukturer och andra konstlade och kulturella uppdelningar.

Därför har syndikalismen tagit ställning för såväl internationalism som antifascism, feminism och antirasism. En annan viktig princip är att SAC organiserar över yrkesgränserna, i en gemensam organisation som verkar för ett gemensamt mål finns heller ingen plats för yrkesegoism.

Klassorganisering innebär också att förlita sig helt till organisationens och arbetarklassens egen förmåga att genomföra de uppgifter vi åtagit oss. Frasen "syndikalismen är sig själv nog" sammanfattar just det, att vi inte arbetar genom andra organisationer, som partier, kyrkor eller staten, även om samarbeten i olika frågor ibland kan vara givande.

Lokalt självbestämmande handlar om att makten att bestämma i alla lägen ska finnas så nära basen som möjligt. Det kallas även decentralism och brukar sammanfattas med frasen "den som påverkas av ett beslut ska också ha möjlighet att delta i det".

På principen om ett allmänt deltagande i beslut följer också ett allmänt deltagande i verksamheten. Så länge alla är bekanta med strategin så kan alla fatta taktiska beslut i enlighet med denna. Det kallas "handling utan ombud", eller "direkt aktion". Det innebär därtill en begränsad användning av avlönade eller arvoderade specialister, då specialisering i allmänna frågor riskerar leda till en onödig maktanhopning hos den enskilde.

Som en del av en större rörelse förutsätter de lokala enheternas självbestämmande dels självansvar i fråga om den egna verksamheten. Dels förutsätter det – för att kunna fungera på ett större plan – en solidarisk allians med andra lokala enheter. Det formaliseras i frivilligt ingångna överenskommelser i federalistisk form. De ombud som väljs för att föra de lokala enheternas talan i större sammanhang har begränsade mandat till enskilda frågor och kan när som helst avsättas från sina uppdrag.

SAC:s ideologi sammanfattas, utvecklas och presenteras i ett dokument som kallas "SAC:s principförklaring".

Den senaste – och därmed nu gällande principförklaringen – antogs av SAC:s 29:e kongress, som avhölls hösten 2009. Det har funnits andra principförklaringar tidigare, antagna 1910, 1916, 1922, 1953 och 1976. Trots att de språkliga formuleringarna varierar och olika mycket fokus läggs på olika delar av de ovan redovisade principerna, så har de i grunden varit i stort sett oförändrade genom åren. Den situation lönearbetare befann sig i för hundra år sedan har i ideologisk mening helt enkelt inte förändrats särskilt mycket sedan dess.

Jesper Johansson
Göteborgs LS

Stockholm-Gotlands distrikt

Distriktets årskonferens 2021

Stockholm-Gotlands distrikt höll sin årskonferens lördagen den 20 mars, även detta år i digital form via Zoom på grund av coronapandemin.

Sju av distriktets elva lokala samorganisationer (LS) hade skickat ombud. Konferensen valde som ordförande Eliana Ivarsdotter Haddad från Stockholms LS. Den inleddes traditionsenligt med en parentation och tyst minut för avlidna medlemmar, vilket denna gång blev lite mer känslomässigt än vanligt. Vi påminnes om att punkten inte bara är en gammal tradition utan att den fyller en funktion av att sprida kunskap över vilka kamrater som inte längre finns med oss och ger oss lite tid för eftertanke.

VAL AV FÖRTROENDEVALDA

Stockholm-Gotlands distriktskommitté (DK) har under det senaste verksamhetsåret bestått av fem styrelsemedlemmar. Tre av dessa ställde inte upp för omval.

Distriktets valberedning fick fram en ny kandidat till DK för det nya verksamhetsåret:

Anna Remmets, Stockholms LS (nyval)
Kristian Falk, Enköping-Heby LS (omval)
Jan Abrahamsson, Stockholms LS (omval)

DK blir alltså endast tre personer stark, men till hjälp kommer DK att ha:

Revisorer

Staffan Delin, Enköping-Heby LS (omval)
Sven G Sjöberg, Västerås LS (omval)

Revisorssuppleant

Wilhelm Geier, Uppsala LS (nyval)

Distriktets valberedning

Julia Andersson, Uppsala LS (omval)
Janek Koba, Västerås LS (nyval)

Studieansvarig

Andreas Sjögren, Stockholms LS (nyval)

Agitationsansvarig

Håkan Gustafsson, Stockholms LS (nyval)

AVSAKNAD AV KASSÖR

En av de avgångna var DK:s kassör Peter Forsberg, Stockholms LS, och valberedningen hade inte lyckats finna en ny kandidat. Kassörsposten är alltså tom för närvarande.

Olika lösningar diskuterades, som möjligheten att köpa in kassörstjänsten externt. Nyvalda DK får fortsätta att hitta en lösning. Situationen belyser något som antagligen inte är helt ovanligt i organisationen idag, nämligen svårigheten att hitta kamrater som vill och kan ta på sig kassörsuppdrag. Avgående DK försöker via en studiemotion, som antogs av konferensen, att råda bot på problemet genom att bland annat satsa på kassörsutbildningar. Detta försök är en mer långsiktig metod, så utvärdering av resultatet kan dröja.

Medlemmar i distriktet uppmanas att mejla DK:s nya valberedning, Julia Andersson och Janek Koba, om någon känner till en lämplig kandidat till posten, eller om du själv är lämplig. Mejla i så fall till stockholm.gotland.dk@sac.se

PANDEMIPROBLEM

Förra verksamhetsåret blev speciellt för distriktet, liksom för hela organisationen, liksom för hela Sverige, ja för hela världen. Vi hade stolta planer på att närvara på Almedalen i Visby, på Järvaveckan i Stockholm och på Stockholm Pride. Därav blev intet. I år kommer Almedalen och Järva att ha någon form av digitala upplägg där vi kan delta med något inspelat material, som en film eller föredrag. Distriktet i samarbete med en Almedalen-grupp arbetar vidare med frågan om hur vi ska delta, för vi vill vara med, i någon form.

Konferensen tog också ett beslut att distriktet tillsammans med Stockholms LS ska skriva ett uttalande på temat "stoppa förslumningen av arbetsmarknaden".

Konferensen avslutades med hopp om ett nytt och givande verksamhetsår, och också med hopp om att vi nästa år ska kunna ha ett fysiskt möte, sitta vid samma bord och se varandra i ögonen. Tekniken är ett underbart verktyg när den fungerar och vi kommer kanske att delvis fortsätta använda den för att göra mötena enklare, billigare och så vidare. Men ingenting kan ersätta att faktiskt få se varandra, prata, mingla, äta tillsammans och kanske lära känna varandra lite mer. Åtminstone undertecknad längtar efter när detta kan bli möjligt och önskar ett visst litet vidrigt virus åt fanders.

**Anna Fröding,
Västerås LS & avgående
valberedare i distriktet**



Rapporter från LS i Stockholm-Gotlands distrikt

Här kommer en summering av de LS-rapporter som skickades in av sju LS i distriktet i samband med årskonferensen.

GOTLANDS LS

Består av 27 medlemmar varav 11 kvinnor och 16 män. LS har minskat med fyra medlemmar sedan förra distriktskonferensen år 2020, en svag nedgång i medlemsutveckling. Utöver avsaknad av en egen kassör (sköts av Staffan Delin, Enköping-Heby LS) är LS självgående. Verksamhetsmässigt sköter LS sina egna förhandlingar, agiterar under Almedalsveckan och på Första maj.

LS har en väl tilltagen stridsfond och en egen lokal, sedan 27 år tillbaka.

FRESCATI LS

Består av 54 medlemmar varav 27 kvinnor och 27 män. Medlemsutvecklingen är sakta ökande.

LS har en styrelse, förhandlingskommitté, en valberedning och revisor. LS är självgående och har möjlighet att använda möteslokaler gratis på medlemmarnas gemensamma arbetsplats.



STOCKHOLMS LS

Består av 862 medlemmar varav 329 kvinnor och 534 män. Medlemsutvecklingen är i stunden statisk.

Utöver avsaknad av en egen kassör (sköts av SAC:s kassör Thomas Carlsson, Jönköpings LS) så är LS självgående.

LS har en styrelse, en förhandlingskommitté, valberedning, revisor, ett tolknätverk och sex anställda i form av en administratör (40%),

NORRKÖPINGS LS SAC SYNDIKALISTERNA



FRI KÄMPANDE FACKFÖRENING

en förhandlingssekreterare (60%), en migrantorganisatör (40%), en jurist (40%), en informatör (20%) och en arbetsplatsorganisatör (20%). Dessa uppdrag innehas av två kvinnor och fyra män. LS har cirka 20 till 40 förhandlingsärenden åt gången och i dagsläget cirka ett tiotal AD-ärenden.

Om bransch- och arbetsplatsorganisering

LS har börjat satsa på arbetsplatsorganisering genom en anställd, som en dag i veckan stödjer alla fackliga initiativ där LS har mer än en medlem. LS har ett branschsyndikat (Utbildningssyndikatet) och några driftsektioner.

Om Värvning

LS fortsätter att satsa på migrantarbetare inom bygg-, städ-, och restaurangbranscherna.

Övrigt

LS hyr in sig i SAC-huset. Stockholms LS och Solna LS har en gemensam förhandlingskommitté och bistår Solna LS arbete med Socialt center Husby. LS samarbetar med både Solna LS och Frescati LS runt arrangemanget av Första maj och Civilkuragets dag den 12 oktober, samt har ett samarbete med distriktet runt filmer om LAS.

VÄSTERÅS LS

Består av 44 medlemmar varav 18 kvinnor och 26 män. Medlemsutvecklingen har legat stabilt runt cirka 40 medlemmar under de senaste åren. Men en sakta ökande utveckling har börjat konstateras. LS är självgående med sex styrelseledamöter, tre i förhandlingskommittén, två i valberedningen och en studieorganisatör. LS har egen lokal.

NORRKÖPINGS LS

Består av 91 medlemmar varav 27 kvinnor och 74 män. Medlemsutvecklingen under de senaste åren har varit god, i form av en sakta ökande medlemsutveckling. LS är självgående med en styrelse, en förhandlingskommitté, en mediakommitté, en valberedning, revisorer, en studiekommitté och en biblioteksansvarig. LS arbetar idag bl.a. med att organisera upp en ny LS i Linköping. LS har egen lokal.

UPPSALA LS

Består av 144 medlemmar varav 50 kvinnor och 94 män. LS har tappat medlemmar under de senaste åren. LS har en styrelse, som består av fyra kvinnor och två män, en facklig kommitté, en valberedning, revisorer, webbansvarig och e-postansvarig. LS är självgående och har driftsektioner på Akademiska sjukhuset och Uppsala universitet. LS har en egen lokal.

ENKÖPING-HEBY LS

Vid årsskiftet 26 medlemmar (19 män och 7 kvinnor). Trots viss nyrekrytering på senare år har medlemsantalet sjunkit. Administration och facklig verksamhet vilar tryggt i självverksamhet. De aktiva är dock antingen pensionärer eller i slutet av ett yrkesverkamt liv. LS har egen lokal sedan nära 50 år tillbaka.

Distriktet består av dessa lokala samorganisationer: Enköping-Heby LS, Frescati LS, Fruviks LS, Gotlands LS, Norrköpings LS, Nyköpings LS, Solna LS, Stockholms LS, Uppsala LS, Västerås LS och Åkersberga LS. Det finns även distrikt för Norrbotten och Västerbotten samt södra distriktet.

Möter ärligt talat hellre motstånd än en stum vägg. Att provocera fram svar är inte helt främmande. Visionären kan byta perspektiv, spela djävulens advokat, ibland triggas att säga något bara för att få en reaktion.

Ja, nu har vi pratat om dem ett tag, men hur låter det när de pratar med varandra?

K: Jag tänker, det är inte så konstigt att man tröttnar om man kör all in, och så kommer det två pers. Eller, att man är fackligt aktiv i vågor, det går inte att undvika, i så fall. Man satsar allt. Och sen måste man sova några veckor. Är det värt det?

V: Okej men då vill jag ställa en motfråga: är det inte jävligt tråkigt när det aldrig händer nåt? Alltså något stort, i riktning det vi egentligen drömmer om. Är det värt det att hålla liv i något bara för "sakens" skull?

K: Värt det och värt det. Nån måste väl göra tråkigöret.

V: Måste det verkligen vara tråkigt?

K: Ja kanske. Eller såhär: man riskerar inte lika mycket. Samtidigt kan man bli golvad av maktlösheten. Känslan av att, som du säger, göra konstgjord andning på nån som redan är helt grå i feiset. Man har läst 8-12 handböcker om arbetsplatsorganisering, gått kurser, är med i alla Facebookgrupper... Alla verktyg finns där, en vet vad en vill, och hur det skulle kunna gå till... Men i ditt verkliga liv går det inte till som i de där böckerna. Så man försöker glömma. För det blir bara för deppigt alltihop.

V: Det känns som att vi är överens om att det inte är kul jämt.

K: Fast det är vad det är. Man måste inte välja att antingen burn out eller fade away. Det behöver inte vara så mycket känslor. Alla måste få tycka såklart, det måste finnas utrymme för diskussion...

V: Men vad ska man diskutera då, utan känslor, om inget stort händer, ingen tycker och ingen vill något?

K: Eh.

V: Jag har grova problem med det här med att binda upp sig på obestämd tid, utan att veta om tiden jag investerar kommer tillbaka i resultat... Vi kan kalla det commitment issues. Det är en verklig grej för mig... och för rätt många till tror jag.

K: Sociala medier har förstört allt.

Kaffekokaren och visionären är såklart bara två stereotyper som vi har skrivit fram, som står för olika personlighetsdrag/sätt att engagera sig. I verkliga livet har folk fler sidor.

Poängen är att motsättningar kan finnas utan att någon egentligen har fel. De här två kanske alltid kommer att prata förbi varandra, ha svårt att förstå varandra, och konflikten kanske aldrig får en slutgiltig "lösning". Och vet ni vad? Det gör inget! Vi vill att alla tar ett djupt andetag, och säger efter oss: Det måste inte vara på just mitt sätt. Allt måste inte gå till på samma sätt. Saker och ting får faktiskt vara motstridiga.

En persons svagheter är ofta en annan sida av samma persons styrkor. Noggrannhet till exempel – livsviktigt i rätt läge, men kan slå över i kontrollbehov och perfektionism. Samma med initiativtagande, som ofta anses vara en positiv egenskap, men som kan passivisera en grupp om bara en person gör allt.

I grupper med bra dynamik får människors olikheter plats, och används för gruppens bästa – mångfalden blir styrka. Medlemmarna utvecklar strategier för konfliktlösning – för konflikter uppstår alltid i mänsklig samvaro – vilket kräver självinsikt, ärlighet och god kommunikationsförmåga.

I destruktiva gruppdynamiker växer däremot olikheterna och blir till avgrunder. Konflikter blir stora och infekterade, men aldrig egentligen lösta. Konflikterna kan sopas under mattan, sminkas över, men lever vidare i form av saker man inte kan ta upp, som man inte får prata om, som trots det åter upp gruppen inifrån.

Kaffekokarens och visionärens uslaste sidor kommer fram. Det kämpas om makten, försök till att ha kontroll, det blir allt viktigare att

stöta ut det oönskade, göra sitt sätt till det enda rätta, skapa den perfekta organisationen. Men det finns inga perfekta one size fits all-organisationsmodeller.

Människor fungerar olika och har olika behov, som dessutom varierar från sammanhang till sammanhang och över tid. Det viktiga är att hitta fungerande strategier för att samarbeta och lösa de konflikter som uppstår i just den här gruppen. Varje gång. Vi måste lära känna oss själva, lära känna varandra, lära oss lita på varandra, lära oss varandra.

Det finns inga genvägar. För vi behöver varandra. Kaffekokaren har något som visionären vill ha, och tvärtom. Bortom visionen ser visionären kontinuitet. Visionen blir bestående verklighet. Det nya, svåra, riskfyllda blir "enkel" vardag. Kurvan planar ut till en jämn puls av samhörighet. Kaffekokaren längtar efter att vinna, efter en anledning att fira. Längtar efter att luta sig tillbaka, poppa korken och låta eldiga viljor diskutera sig in i nästa framåtrörelse till långt in på småtimmarna.

De två författarna till den här texten växte upp i en arbetarrörelse där vi sällan pratade om människan i rörelsen. Idag tycker vi att det börjar se annorlunda ut. Detta är vårt lilla försök att göra oss ännu bättre! Motivation och drivkrafter, vad vi vill, orkar, behöver och blir glada av är inte småsaker. En nyckel till att lyckas tillsammans är att kommunicera ärligt om dessa saker.

**Julia Andersson
Uppsala LS**

**Jesper Lundby
Norrköping LS**

**Illustrationer:
Fanny Hökby
Stockholms LS**

Hotell- och restaurangfacket, Unionen och Handels har fått en kraftig ökning av medlemmar i och med pandemins inledning. Det är en ljuspunkt i en annars dyster facklig utveckling i dagens Sverige, konstaterar Rasmus. För 25 år sedan var organiseringsgraden runt 85 procent, idag är den 60 procent för LO-arbetare. Gigjobbare, de ofta unga arbetare som tvingas vakna upp i hopp om att få ett telefonsamtal om dagens arbetsmöjligheter, har sedan 1990 vuxit från 1 procent till 8 procent av alla anställda. Allt detta pekar på att Sverige är på väg mot en ökad åtstramningspolitik mot vanliga arbetare, men vad ska göras?

Rasmus ser inte ytterligare Facebook-uppror eller uppmuntrande applåder som vägen framåt. Ett nytt massparti måste skapas. En verklig folkrörelse måste ta akt på de nya fackliga medlemmarna och alstra den tynande arbetarrörelsen. Att engagera sig i den lokala ABF-föreningen och utöka både det individuella och kollektiva lärandet är solklart. Han ställer sig kritisk till fortsatt klander riktat mot vänstern genom att yrka:

När dina vänner beklagar sig över att Vänstern eller Sossarna är så värdelösa, svara "men gå med och förändra partiet då!"

Min vän och kamrat Rasmus skriver träffsäkert om många teser, men tar ibland inspiration från källor som träffar fel. Politiska händelser som beskrivs som hoppfulla är att reformisterna ska föra en mer arbetarvänlig politik och att Nooshi Dadgostar ska fokusera på att värva LO-väljare. Efter att tidigare ha kritiserat välkända profilers verktyg som otillräckliga upplevs dessa förhoppningar som slöa och intetsägande. Huruvida medlemsavgifter från ett reformistfack som LO, vilket idag finansierar Socialdemokraternas arbetarfientliga politik genom att inskränka strejkrätten och fortsatt radera LAS, kommer göra bättre nytta hos Vänsterpartiet kan ingen säga. Men med tanke på Nooshi Dadgostars önskan om att anarkister "borde gå med i Moderaterna", är förhoppningen om ett Vänsterparti som värdesätter arbetarrörelsens premisser inte särskilt trolig.

Redan under bussresan mot Bryssel var det uppenbart att vi inte delade mening om alla våra övertygelser. Däremot skulle jag vilja tro att vi båda uppskattade de, i alla fall för mig, lärorika samtal som fördes. Det är ett liknande intryck som Coronateserna lämnar efter sig. Boken sammanflätar och konkretiserar många av de framtidsutsikter vänstern idag ställt inför på ett oerhört skickligt och medryckande sätt. Att vägen framåt däremot finns att hitta i ett nytt massparti eller toppstyrda fackföreningar är ännu en vision där vi får förlika oss med våra skilda synpunkter.

Philip Lennerö
Medlem i Göteborgs LS &
redaktionsgruppen

Texten är tidigare publicerad i Brand (1/2021)

Ny bok om syndikalism

Tre korta utdrag

Umeå LS ger ut en bok med titeln *Vad vill syndikalismen? En ideologisk grundskiss*. Rasmus Hästbacka står för manuset och ett efterord är skrivet av Jonas Hammarbäck och Niklas Averstad Ryd, på uppdrag av Umeå LS medlemsmöte. I nuläget finns boken som ett 60-sidigt häfte i PDF-format på Umeå LS hemsida på SAC:s webbplats. Här bjuder Umeå LS på tre utdrag.

Vår bok speglar förhoppningsvis majoritetsuppfattningar bland aktiva syndikalister. Det primära syftet är att främja organisering och fortsatt diskussion, inte att fastslå några heliga sanningar som alla förväntas tro på. Till hösten ska boken ges ut som ljudbok, e-bok och tryckt bok.

Boken är upplagd som en FAQ (frequently asked questions). Det är en lång rad frågor och svar, numrerade från 1 till 59. Frågorna är grupperade i fyra delar med följande rubriker:

1. Ledstjärnor för lokal organisering
2. Klassorganisationens idé
3. Värva och aktivera medlemmar
4. Ekonomisk demokrati och federalism

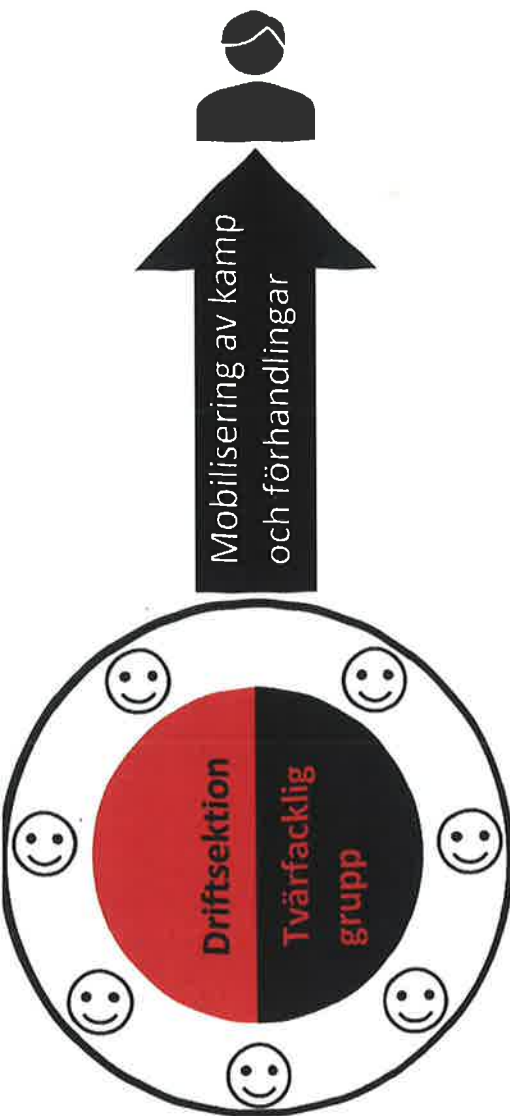
Fokus ligger på arbetsplatsorganisering genom sektioner och tvärfackliga grupper. Här följer tre utdrag ur boken.

1. VAD ÄR SYNDIKALISM?

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

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

Syndikalismens demokratiska ledstjärna är att alla som berörs av beslut ska ha rätt att påverka besluten. Den långsiktiga visionen är att demokratisera arbetsplatserna och därigenom bygga ett jämlikt samhälle. Inom dagens fackföreningar praktiserar syndikalister det som kallas basdemokrati och federalism.



Det är grunden för medlemsstyrda fackföreningar. Genom att bygga medlemsstyrda fackföreningar kan anställda utveckla den kollektiva styrkan och kompetensen att införa personalstyrda arbetsplatser i alla branscher.

(...)

7. VAD ÄR ORGANISERING?

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

Det finns olika definitioner av begreppet organisering som överlappar varandra. Organisering handlar om att utveckla och använda den kollektiva styrkan på ett systematiskt

sätt. Styrkan vilar på det faktum att arbetsgivarsidan är beroende av vår arbetskraft. Styrkan växer i takt med att vi blir bättre på att hålla ihop och agera tillsammans.

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

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

(...)

8. VARFÖR ÄR SAC EN FEMINISTISK FACKFÖRENING?

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

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

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

I SAC:s fackliga program som antogs år 2006 betonas att klasskampen måste genomsyras av en insikt om strukturella orättvisor som drabbar kvinnor och etniska och sexuella minoriteter. I SAC:s principförklaring som antogs 2009 framhålls att diskriminerade

och hårt exploaterade arbetargrupper ska ges ett avgörande inflytande i klasskampen. Dessa styrdokument uttrycker en utveckling av jämlikhetssträvandena i klasskampen. Avsikten är att bredda kampen, inkludera fler arbetargrupper och särskilt stödja självorganiseringen bland dem som har sämst ställning och villkor.

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

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

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

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

(...)



SAC:s organisationsplan

Från 1910 till dagens vision om organisering på arbetsplatserna

SAC:s organisation är väl genomtänkt och varje del har ett specifikt syfte. Den utvecklades i huvudsak under perioden 1910 till 1922, varefter den första genomarbetade organisationsplanen antogs. Planen från 1922 är i princip densamma som SAC fortfarande använder än idag, men flera delar har anpassats sedan dess.

När SAC grundades 1910 ansågs det att organisationen endast behövde bestå av dels självstyrande lokala organisationer (LS) som samlade alla arbetare på den aktuella orten, och dels en central samarbetskommitté (CK) som valdes på kongress. De olika LS:en och deras verksamhet var organisationen i sin helhet, SAC endast samarbetet dem emellan.

CK:s uppgift var uttalat att utgöra "endast

en förbindelseled mellan de olika LS, [som] giver råd då sådana äskas, har att ombesörja agitationen, samla statistiskt materiel och enligt kongressens uppdrag ingå och upprätthålla förbindelse med liknande organisationer i utlandet".

Till agitationen hörde utgivandet av *Syndikalist*, som var tidningen *Arbetarens* föregångare.

INDUSTRIKOMMITTÉER

Denna enkla uppbyggnad upplevdes snabbt vara otillräcklig. Redan till organisationens nästa kongress 1912, förelåg motioner om inrättandet av gemensamma "industrikommittéer", att fungera som förbindelselänk mellan arbetare i olika LS men i samma bransch. Kongressen ansåg dock att sådana samarbeten var upp till LS att

ta initiativ till. Utan gemensamma beslut om utformning eller uppgifter bildades så under de efterföljande åren ett flertal industrikommittéer. De höll konferenser och diskuterade branschspecifika frågor. Det bildades även agitationsdistrikt, ej heller dessa reglerade av SAC utan i form av ett frivilligt samarbete mellan LS, där SAC bistod genom att samordna finansiering.

INDUSTRISEKTIONER

En annan instans som tillkom under denna period var industrisektionerna. Dessa var den lokala motsvarigheten till industrikommittéerna.

Sektionernas främsta uppgift var att "administrativt underlätta Samorganisationens arbete, såsom att se till att arbetarna på respektive arbetsplatser äro organiserade, att

DRIFTSEKTION

En självbestämmande fackförening på arbetsplatsen

SYNDIKAT

Samarbetsorgan för viss bransch eller del av bransch

LOKAL SAMORGANISATION (LS)

Lokal fackförening, men också en arena för solidaritet över yrkes- och branschgränser

KONCERNFACKLIGT SAMARBETSORGAN

Rikstäckande samarbetsorgan för driftsektioner inom en och samma företagskoncern

DISTRIKT

Regionalt samarbetsorgan för flera LS, med verksamhet inom agitation, värvning och studier

FEDERATION

Rikstäckande samarbetsorgan inom viss bransch

SAC

Rikstäckande samarbetsorgan för alla LS

uppsamla medlemmarnas kontingenter, samt att tillvarata rent industriellt-fackliga intressen, såsom hygieniska m. fl.” samt inrapportera statistik till LS.

FORTSATT UTVECKLING

Så växte alltså SAC:s organisationsbyggnad fram under organisationens första årtionde, ledd av erfarenheter och behov. Efter SAC:s kraftiga medlemstillväxt under världskrigets slut och följande år upplevdes det inför kongressen 1922 ett stort behov av att fastslå och förtydliga *”en konstruktiv helhetsbild”* av organisationens uppbyggnad och tänkta fortsatta utveckling.

ORGANISATIONSPLAN

En genomtänkt organisationsplan antogs, som innehöll en noggrann uppdelning av de industriella organen efter produktionslinjer (branscher). Dock underströks också vikten av sammanhållning oavsett yrke, bransch eller arbetsplats:

”Alla arbetare samverka i arbetsprocessen på samma sätt, som de olika grupperna av byggnadsarbetare samverka under uppförandet av ett hus, och alla äro i beroende av varandras arbete som förbrukare.

Utgående härifrån hävdar S. A. C. att ingen, varken yrkes- fack- eller industrigrupp av arbetare kan göra sig oberoende av de andra grupperna av arbetare, och då en socialistisk samhällsordning måste framgå som en produkt av alla arbetares ömsesidiga samverkan, så samorganiserar S. A. C. alla arbetare i Lokala Samorganisationer.”

Organisationsplanen var uttalat tänkt att *”tjäna som vägledning vid uppbyggandet av S. A. C. endast så länge och i de delar det visar sig vara praktiskt”.*

Detta då det alltid bör *”vara en livssak för S. A. C:s medlemmar att anpassa sin organisations*

byggnad och verksamhet efter de förhållanden utvecklingen bestämmer och då så fordras vidtaga nödiga förändringar i enlighet därmed genom överläggningar därom mellan de arbetare saken i varje särskilt fall gäller.”



FÖRÄNDRINGAR

Således, när de yttre förhållandena förändras behövs ett förtydligande av vad detta innebär för de organ som berörs. Alternativt att dessa organ byggs om för den nya situationen, eller att de tas bort helt. Ett exempel på förändrade yttre omständigheter är att människors mobilitet under 1900-talet blev geografiskt mer omfattande framför allt i och med bilismens ökande utbredning under 50-talet. Detta påverkade bland annat distrikten, som därmed kunde omfatta större områden.

Ännu ett exempel är driftsektioner och syndikat. Industrisektionen delades i organisationsplanen från 1922 upp i två, dels driftsektionen, som är fackföreningen på arbetsplatsen. Dels syndikat, som är ett organ för samordning av den lokala verksamheten inom en viss bransch. När detta skedde var registerverksamheten* allmänt utbredd som facklig metod. Efter att den slutade användas och SAC under 40- och 50-talet anpassade

sig till arbetslivets juridifiering så minskade även det praktiska behovet av driftsektioner.

DRIFTSEKTIONEN TILLBAKA

Under slutet av 1900-talet men framför allt under 2000-talet har driftsektionen kommit i ropet igen. SAC har numer en uttalad vilja till ett större fokus på basorganisering på arbetsplatserna och därmed också på dess självstyrande organisationer, driftsektionerna. Detta formaliserades genom den organisationsplan som antogs 2009. Att stödja driftsektioner och aktiva medlemmar på basnivå anses nu vara den syndikalistiska organisationens huvudfokus (d.v.s kärnverksamhet). Detta är i dagsläget en så mycket större uppgift, i och med att de reformistiska facken präglade den allmänna synen på fackligt arbete till att bli en fråga om juridiskt styrd service.

Att bedriva arbetsplatsorganisering låter som en uppgift man kan välja att ta på sig, eller inte. I själva verket är det en verksamhet som vi alltid bedriver på jobbet, vare sig vi vill eller inte. Därför står valet i stället mellan att göra det med eller utan kunskap och stöd från fackföreningen.



Jesper Johansson
Göteborgs LS

*Registermetoden: Facklig metod för bl.a. lönesättning; ett verktyg för arbetarnas kontroll av arbetsplatserna, både vad gäller löner och arbetsförhållanden i övrigt, samt för förmedling av arbetskraft. Läs mer på Wikipedia eller sök efter *Registret i skogsarbetarkampen* på Arbetaren.se.



Diskutera gärna Arbetarens roll och uppgift!

Men glöm inte ramarna som vi måste förhålla oss till

I senaste numret av Syndikalisten presenterade Rasmus Hästbacka och Viktor Boström från Umeå LS ett förslag till nytt tidningsuttalande. Självklart ska organisationen fråga sig vad tidningen ska användas till och jag hoppas att fler engagerar sig och tycker till i den här frågan. Men diskussionen måste förhålla sig till vissa ramar som regelverk och praktiska omständigheter sätter för oss.

Det här är i första hand inte ett inlägg i diskussionen om hur tidningsuttalandet ska se ut, utan främst ett inlägg för att förklara vilka dessa ramar är och varför vi behöver förhålla oss till dem. Det handlar om två saker: vår finansieringsmodell och huruvida vi vill att Arbetaren ska uppfattas som en professionell journalistisk produkt.

Arbetarens finansieringsmodell bygger just nu, förutom finansiering från SAC Syndikalisterna, till största delen på driftsstöd (i dagligt tal presstöd) och prenumerantintäkter. Driftsstöd fås under förutsättning att det är en allmän nyhetstidning. Det får dock finnas ett intresseområde, precis som Arbetaren har.

Andelen bevakning som berör intresseområdet får inte dominera bevakningen, det får inte överstiga 50 procent. Där någonstans ligger vi redan, och merparten av den bevakningen berör i sin tur redan svensk arbetsmarknad. Vi kan inte, med nuvarande finansieringsmodell, bevaka svensk arbetsmarknad och fackliga frågor så mycket mer än vi redan gör. En skrivning som "merparten av Arbetarens bevakning ska beröra den svenska och nordiska arbetsmarknaden" kan därmed bli problematisk.

Om vi tittar på det andra benet av vår finansiering, prenumerantintäkterna, måste vi också fråga oss vilken marknad det finns för en snävare bevakning. Tittar vi på den svenska tidningsmarknaden så har de tidningar med en snävare arbetsmarknadsbevakning (fackpressen) inte en prenumerationsmodell. De ingår i fackmedlemskapet. Jag är osäker på om människor vill betala för en tidning med en ännu mer nischad bevakning som inte tar upp även andra viktiga samhällsfrågor.



Annie Hellquist. Foto: Ann Törnkvis

Vad gäller punkt två, hur tidningen uppfattas utåt, blir det i mina ögon problematiskt med en skrivning som att redaktionen ska delta i fackliga kurser, som en förutsättning för att kunna bedriva syndikalistisk opinionsbildning. Merparten av opinionsmaterialet skrivs av chefredaktören eller externa skribenter, varav flera är engagerade syndikalist. Att kräva redaktionens deltagande i fackliga kurser riskerar att göra att Arbetaren uppfattas som något annat än just en professionell journalistisk produkt. Sidouppgifter som närvaro på kurser och konsultation till LS innebär ju också att arbetstid tas från redan väldigt slimmade resurser, något som bör tas

med i beräkningen. Att bevaka konferenser i möjligaste mån tycker jag däremot absolut bör vara en del av uppdraget.

Detta om ramarna, som är mitt främsta ärende med det här inlägget. Men vad gäller innehållet i förslaget har jag förstås också några tankar:

Personligen ser jag också den internationella arbetsmarknadsbevakningen som minst lika viktig som den inhemska, vi i Sverige behöver inblick i de kamper som förs internationellt. Gigekonomin och gigföretag slår mot arbetare under osäkra anställningar på liknande sätt i många europeiska länder. Det har blivit tydligt på stora företag som exempelvis Amazon eller FedEx där arbetare organiserar sig över landsgränserna. En tidning med klassperspektiv bör heller inte enbart bevaka arbetsplatskamper, utan förstår också att exempelvis bostadskamper i stad och landsbygd och antirasistisk och feministisk organisering är viktigt att bevaka.

Vidare tycker jag att denna skrivning i det nuvarande tidningsuttalande ger väldigt bra ramar till bevakningen: "Arbetaren ska kritiskt granska och analysera områdena arbetsmarknad, ekonomi och politik. Dess uppgift är att analysera, avslöja, begripliggöra och konfrontera bakomliggande maktstrukturer på arbetsplatserna och i samhället, såväl i Sverige som globalt."

Arbetaren är redan i dag en klassmedveten nyhetstidning, med extra fokus på svensk arbetsmarknad och det ska vi så klart fortsätta vara. Det finns så klart mycket mer att diskutera när det kommer till uttalandets exakta formuleringar. Vi får fortsätta de diskussionerna!

Annie Hellquist

Tf chefredaktör för Arbetaren

Låt oss fortsätta målmedvetet och tålmodigt!

BAKGRUND

Sedan 2018 års mobiliseringsutredning (dnr-18-065) har SAC arbetat med att formulera en strategi med i huvudsak två anledningar som bakgrund:

SAC:s minskande inflytande och kraft som arbetstagarorganisation och inskränkningar i strejkrätten.

I Mobiliseringsutredningens avslutande del läggs vissa strategiska och strukturella förslag, där bland andra*:

- Att arbetsplatsorganisering ges en framskjuten plats i centralorganisationens verksamhet (...)
- Att SAC på sikt utvecklar en ny och tillgänglig, central organisatörsutbildning som dels syftar till att lära ut framgångsrika fackliga strategier, taktiker och metoder för arbetsplatsmobilisering (...)
- Att SAC utvecklar en stödjande organisationsstruktur som på olika sätt ska underlätta och understödja arbetsplatsorganisering (...)
- Att SAC skapar en fond från vilken lokalinstanser som vill bedriva fackliga organiseringskampanjer kan söka medel.

Efter Mobiliseringsutredningen kom successivt under följande tre år tre delar av den så kallade Strategiutredningen. I den utreds, i första delen, den nya strejklagstiftningen och handlingsutrymmet inom och utom lagens riktmärken när det gäller stridsåtgärder. Den andra delen benär ut ett perspektiv på skyddsombud som organisatör; hur arbetsmiljöfrågor och skyddsombudets roll kan användas för att bedriva kollektiva kamper. Den tredje och sista delen undersöker en sammansatt strategi och hur kollektivavtal kan användas för att ge utrymme till strid för bättre villkor.

EN VÄG FRAMÅT

Redan i dag har vår verksamhet tagit sig an delar av strategin. Under nu pågående kongressperiod har i alla fall två av förslagen i Mobiliseringsutredningen tagit form i och med organiseringsutbildningen och arbetet med att upprätta en stödinstant för organisation.

Det sistnämnda arbetet har gjorts med Zalandoarbetares driftsektion (ZADS) som läroexempel. Sedan dess blygsamma start där en handfull personer kom i kontakt med SAC genom Socialt center Husby vintern



Illustration: Björn Assedahl

2019 är sektionen i dag över sjuttio (70!) medlemmar. De har deltagit i kollektiva aktioner och lyckats återkalla totalt fyra avsked, vunnit återkommande mikropauser, avsatt chefer, fått fler mikrovågsugnar och fler toaletter bland annat. Nu tar de strid för att få facklig anslagstavla, fler bussar till arbetet, mobiltelefoner till föräldrar och förändringar för att minska risken för smittspridning.

Sett från SAC:s perspektiv har vi som stödjande organisationer tillämpat organiseringsmetodik genom att hålla löpande handledande kontakt med nyckelpersoner, anordnat utbildningar, gett förhandlingsstöd, samordnat informationsspridning och stött upp det mobiliserande arbetet. All tid loggas för att vi skall kunna uppskatta i runda slängar hur mycket resurser respektive delar av ett stödjande organiseringsarbete tar i anspråk: kartläggning, utbildning, information, förhandlingsstöd, mobilisering och så vidare. Detta ger oss ett underlag för att utveckla en stödinstant där sektioner, syndikat och LS kan söka organiseringsstöd för att driva organiseringsarbete och kampanjer likt rätts-hjälpen fungerar i dag.

SAC har även utvecklat två arbetsmiljöutbildningar (BAM och RSO) som tar avstamp i strategiutredningens andra del. Under kongressperioden kommer drygt 25 skyddsom-

bud ha genomgått arbetsmiljöutbildningen. Genom att koppla systematiskt arbetsmiljöarbete till organisation kan skyddsombudet använda sina befogenheter och arbetsmiljöverktyg för att involvera kollegor i arbetsmiljöfrågor. Det är en strategi som på många arbetsplatser är gångbar, inte minst för ensamma syndikalister som inte är medlemmar i en driftsektion eller där det redan finns en hög grad av facklig anslutning.

Poängen är att vi inte behöver någon ny stor plan eller radikalt förändra sakernas tillstånd. Vi behöver bara målmedvetet och tålmodigt fortsätta längs den väg vi stakat ut under den senaste kongressperioden. Genom att målmedvetet satsa resurser på att utbilda fler skyddsombud, stödja en handfull arbetsplatser att bygga upp stadig organisation, och ta sikt på att få erfarenheter om hur en kollektivavtals-kampanj går till får vi möjlighet att förvärva erfarenheter, utvärdera strategin och standardisera den för att reproducera på fler arbetsplatser.

Misslyckas, försök igen, misslyckas bättre!

Erik Bonk, generalsekreterare
Simon Hedelin, studieorganisatör

*Se sidan 61-62 i Mobiliseringsutredningen.

Kongressen flyttad till maj 2021

Centralkommittén (CK) hade en arbetshelg den 8-9 maj, med genomgång av motioner till kongressen samt beslutsmöte.

I pandemin råder en ovisshet om en stor tillställning som kongressen ska kunna hållas i höst. Därför skjuts den fram till 12-15 maj 2021. Frågor om SAC:s framtid ska diskuteras och majoriteten av CK ansåg att det var en viktig anledning för att inte hålla kongressen digitalt. Information om förfarandet kring motioner med mera kommer att skickas ut till lokala samorganisationer.

I övrigt så fortsätter SAC att samarbeta med Nordiska arbetarfilmfestivalen (NLFF) i Malmö. Samarbetet är redan igång i form av en workshop i självproduktion av film som hålls med arbetsgruppen för SAC:s omvårdnadskonferens. Vid filmfestivalen 12-14 november kommer vi att bidra med punkter i programmet.

SAC är medlem i RFSU och har därför rätt att ha ett ombud på deras kongress 11-13 juni. Linnea Eriksson blir vår representant.

En ny lokal samorganisation valdes in. Vi välkomnar Linköpings LS till SAC.

För att färdigställa verksamhetsberättelser, för 2019 och 2020 projekterställs Fanny Hökby, tidigare informationsorganisatör i SAC.

CK röstade också bifall för att upplösa Västervågs stipendiefond. Stipendiet har delats ut för studier inom organisationens administration och ideologi. Kvarvarande medel i fonden införlivas i SAC:s balans under avdelningen "ändamålsbestämda medel". Eventuell utdelning från avsättningen hanteras av CK i enlighet med intentionerna i stiftelsens hittillsvarande stadgar.



Agnes Varhelyi



Jenny Stendahl



Kristoffer Hager



Linnea Eriksson



Mikael Nordin



Illustration: Fanny Hökby

Resultat av referendum 1/2021 angående motion C-10

LS avlagda röster i referendum 1-2021 angående motion C10 från kongressen 2018 är räknade och motionen **avslogs med röstsiffrorna 15 mot 9.**

BAKGRUND

På kongressen 2018 fanns en motion (C10 i kongressprotokoll dnr: 18-243) från den dåvarande centralkommittén om att förändra sekretariatets sammansättning. Det handlade om att en webbdokumentör ska tillsättas och att kongressen skulle besluta vilka funktionärstjänster som ska finnas kvar i SAC:s sekretariat.

Den nuvarande centralkommittén har gjort en utredning kring de olika funktionärstjänsterna och nu har lokala samorganisationer (LS) röstat i referendum angående detta. Underlag skickades ut till LS.

Förtroendeuppdrag att söka!

Att ta ett centralt uppdrag i SAC är lärorikt och kul, men också ett viktigt åtagande eftersom du ingår i samordningen för hela SAC. Med det sagt så betyder det inte att de olika uppdragen är betungande eller svåra att utföra, tvärtom, SAC är en organisation där vi lär av varandra och där vi alltid får fråga när vi undrar något och där vi alltid ska kunna förvänta oss stöd.

Har du själv funderat på att söka ett uppdrag eller vet du någon som borde söka? Ta helst upp det på ett möte i din lokala samorganisation (LS). Det kan finnas fler som funderar på samma sak och det är bra om ansökningarna är förankrade i LS.

Har du frågor om de olika uppdragen eller bara vill veta mer? Du är mer än välkommen att kontakta oss i valberedningen. Vi tar endast emot ansökningar till valberedningen@sac.se. Du kommer få en bekräftelse på att vi mottagit din ansökan och sedan kontaktar vi dig för en intervju.

Om funktionärsuppdragen

SAC:s funktionärer är förtroendevalda med en tjänstgöringsgrad på 100 procent (40 tim/vecka) och ersätts för förlorad arbetsinkomst med kongressbeslutade 28 100 kronor i månaden år 2021. Funktionärerna (Arbetarens huvudredaktör undantagen) har ansvar för att SAC:s löpande verksamhet fungerar och att sekretariatet på Sveavägen 98 i Stockholm hålls öppet och bemannat.

Förutom sina specialuppdrag samarbetar funktionärerna för att verkställa centralkommitténs beslut och upprätthålla löpande kontakt med LS, distrikt och övriga organisationsinstanser. Funktionärsuppdragen löper under en kongressperiod (3 år) med möjlighet till omval om en ytterligare kongressperiod. En del kvälls- och helgarbete samt resor ingår i tjänsterna.

Som funktionär erbjuds du att arbeta i SAC-huset på Sveavägen 98, nära tunnelbana mitt i centrala i Stockholm. Du förses med eget skrivbord, tillgång till konferensrum och möteslokaler, dator och annat arbetsmaterial. Som nyvald funktionär kommer du att få all behövlig uppbackning av organisationen. Utbildning för att känna trygghet i uppdraget ingår. Om du bor i annan ort än Stockholm kan du arbeta på distans så länge det finns

funktionärer som täcker behovet av bemanning på Sveavägen. Du behöver vara på plats i Stockholm vid behov.

För att vara valbar till en funktionärstjänst ska du ha ett obrutet medlemskap i LS av SAC de senaste två åren. Du som söker en av dessa befattningar kan inte söka andra befattningar samtidigt. I ansökan ska anges vilken LS du tillhör, hur länge du varit medlem samt din ålder. Vidare anges yrke eller inom vilket om-

råde du arbetar, tillhörighet i politiskt parti och ideella föreningar samt relevant erfarenhet för uppdraget. Det är också viktigt att få en bild av varför du söker just detta uppdrag och vad du vill och kan bidra med.

SAC är öppna för tjänstegrad, tjänsteperiod och annan arbetsort än Stockholm.

Skicka ansökan med meritförteckning till valberedningen@sac.se.



Några av funktionärerna i SAC 2018. Frederick Batzler (dåvarande FS), Erik Bonk (GS), Solveig Betnér (IO) och Simon Hedelin (SO). Foto: Marcia Escobar

SAC behöver nu facklig samordnare och kassör. De ideella uppdrag som behöver fyllas är föreningsrevisorer och ledamöter till centralkommittén.

Mer information på nästa sida

**Arbetsgruppen för nya
medlemsregistret**
medlemsregistret@sac.se

Federativs förlagskommitté
kontakt@federativsforlag.se

Internationella kommittén
ik@sac.se

LOKALA SAMORGANISATIONER (LS)

Arjeplogs LS
Hamngatan 4h
930 90 ARJEPLOG
0961-102 53
arjeplogs.ls@sac.se

Arvidsjäurs LS
Stationsgatan 20b
933 32 ARVIDSJÄUR
070-59 39 185
arvidsjäurs.ls@sac.se

Bergslagens LS
Engelbrektsgatan 35b
702 13 ÖREBRO
070-251 85 01
bergslagens.ls@sac.se

Borlänge LS
Joakim Karlsson c/o Quist,
Lingatan 4 lgh 1102
784 36 Borlänge
borlange.ls@sac.se

Enköping-Heby LS
Tullgatan 7b
749 49 ENKÖPING
070-564 62 57
enkoping-heby.ls@sac.se

Frescati LS
frescati.ls@sac.se

Fruviks LS
Box 4081
102 62 STOCKHOLM
fruviks.ls@sac.se

Gotlands LS
Signalgatan 13 d
621 47 VISBY
070-039 40 86
gotlands.ls@sac.se

Gävle LS
Nedre Bergsgatan 28
802 51 GÄVLE
026-61 92 77
gavle.ls@sac.se

Göteborgs LS
Olof Palmes Plats 1
413 04 GÖTEBORG
031-711 96 08
goteborgs.ls@sac.se

Helsingborgs LS
helsingborgs.ls@sac.se

Hudiksvalls LS
Brändebo 115
820 62 BJURÅKER
0653-320 87
hudiksvalls.ls@sac.se

Jönköpings LS
Box 190
551 13 JÖNKÖPING
jonkopings.ls@sac.se

Karlstads LS
Älvsbygatan 32b
654 64 KARLSTAD
070-221 81 65
karlstads.ls@sac.se

Luleå LS
Box 32
971 02 Luleå
lulea.ls@sac.se

Malmö LS
Davidshallsgatan 4
200 10 MALMÖ
040-12 61 78
malmo.ls@sac.se

Norrköpings LS
Olai Kyrkogata 5b
602 25 NORRKÖPING
011-13 18 55
norrkopings.ls@sac.se

Nyköpings LS
nykopings.ls@sac.se

Sandvikens LS
Högbövägen 4
811 23 SANDVIKEN
026-25 90 09
sandvikens.ls@sac.se

Solna LS
Skogsbacken 13 nb
172 41 SUNDBYBERG
08-28 28 60
solna.ls@sac.se

Stockholms LS
Sveavägen 98, 4 tr.
113 50 STOCKHOLM
08-658 62 69
stockholms.ls@sac.se

Sundsvalls LS
Box 78, Kolvägen 9
851 05 SUNDSVALL
sundsvalls.ls@sac.se

Trestads LS
trestads.ls@sac.se

Umeå LS
Östra Rådhusgatan 6
903 26 UMEÅ
090-77 21 00
umea.ls@sac.se

Uppsala LS
Svartbäcksgatan 97d kv
753 35 UPPSALA
018-69 46 89
upsala.ls@sac.se

Västerås LS
Östermalmsgatan 10
722 14 Västerås
072-280 23 53
vasteras.ls@sac.se

Åkersberga LS
Gamla Solbergavägen 2
184 91 ÅKERSBERGA
akersberga.ls@sac.se

Älvdalsbygdens LS
c/o Monika Fredriksson,
Yvradsvägen 15
792 34 Mora
alvdalsbygdens.ls@sac.se

SAC:S SEKRETARIAT

08-522 456 30
Telefontid: Mån-tors kl. 13-15
sekretariatet@sac.se

TIDNINGEN ARBETAREN

08-522 456 70
redaktionen@arbetaren.se

SAAK

08-545 912 50
Telefontid:
Mån-tors kl. 9-12 fred kl. 13-15
kontakt@saak.se

SYNDIKALISTISKA

KAMRATFÖRENINGEN

syndikalistkamrater@gmail.com

KÄNNER DU NÅGON SOM VISAT CIVILKURAGE PÅ JOBBET?

Civilkuragepriset instiftades till minne av vår kamrat Björn Söderberg som blev mördad av nazister för sitt fackliga engagemang. Det skedde i hans hem den 12 oktober 1999.

Sedan dess har SAC hedrat hans minne på årsdagen av hans död genom att dela ut Civilkuragepriset till en person som på sin arbetsplats visat personligt mod och civilkurage för att stoppa orättvisor och missförhållanden.

Fackligt organiserade personer, verksamma och bosatta i Sverige kan nomineras och behöver inte vara medlemmar i SAC. Endast en person kan nomineras, inte en grupp.

Mer information finns på sac.se. Klicka dig till Om SAC och vidare till Civilkuragepriset.



Nominera till Civilkuragepriset 2021 senast 31 augusti. Mejla till sekretariatet@sac.se