

Det Anarkistiska Biblioteket



En ideologisk kompass utan dogmer

Rasmus Hästbacka

Rasmus Hästbacka
En ideologisk kompass utan dogmer
2021-10-15

Hämtad den 25 oktober 2021 från www.arbetaren.se
Boken Vad vill syndikalismen? finns tillgänglig som gratis
PDF-dokument här: www.sac.se

sv.theanarchistlibrary.org

2021-10-15

En ideologisk kompass utan dogmer

SAC-Syndikalisterna upplever återkommande fackliga nytändningar. Men dessa brukar klinga av och SAC:s medlemsantal ökar inte. Varför? I en debattartikel i Arbetaren föreslår Rasmus Hästbacka tio satsningar på lokal nivå, baserat på sin nya bok.

Dogm: grundläggande lärosats vars riktighet inte ifrågasätts.

Ur Svensk ordbok (2021).

Det har sagts förr och jag säger det igen: den svenska fackföreningsrörelsen har reducerats till små spridda öar i skuggan av stora fackliga byråkratier. Jag uppfattar Hamnarbetarförbundet som den bästa ön i nuläget.

När det gäller SAC så upplever organisationen återkommande fackliga nytändningar bland gräsrotterna. Varje gång innebär det ett uppsving för kollektiv handling på arbetsplatserna, snarare än bara facklig klientverksamhet i individuella ärenden. För de drivande blir livet på jobbet faktiskt bättre. Då tas åtminstone ett litet steg närmare en värld bortom kapitalismen.

På 1980-talet sattes etiketten *facklig reorganisering* på dessa nytändningar. I början av 2000-talet upplevde SAC ännu en nytändning. Men dessa nytändningar har klingat av och SAC:s medlemsantal vänder inte uppåt. Varför? I en ny bok presenterar jag delförklaringar och lösningar. Titeln lyder: *Vad vill syndikalismen? En ideologisk grundskiss.*

Med begreppet ideologi menas i boken tre saker: (1) ett kritiskt perspektiv på arbetsmarknaden och dagens klassamhälle, (2) ledstjärnor för framgångsrik organisering samt (3) en långsiktig vision om demokrati på arbetsplatserna och ett jämlikt samhälle.

Boken erbjuder fackligt aktiva löntagare en övergripande vägledning, en ideologisk kompass. Boken bygger på bland annat SAC:s styrdokument och samtida facklig erfarenhet i Sverige och vissa andra länder (detaljerna framgår av källförteckningen). Det är ett försök att fånga majoritetsuppfattningar bland aktiva syndikalister.

Boken innehåller också en plan för studiecirkel. Syftet är att cirkeldeltagare ska få ett bra grepp om syndikalismens idé- och kamptradition, få tillfälle att plocka idéer som deltagarna finner vettiga och framförallt komma igång med organisering på sina arbetsplatser. Medan boken endast är övergripande, är cirkelträffarna till för att dyka ned i organiseringens detaljer.

Boken ges ut av Umeå LS. Två kamrater, Jonas Hammarbäck och Niklas Averstad Ryd, har skrivit ett efterord. I efterordet berörs pågående förändringar – av produktionen, samhället och arbetarklassen – och frågan lyfts hur syndikalismen kan svara mot bland annat gig-jobb och migration. Under hösten ges boken ut som E-bok, ljudbok och tryckt bok (även på engelska). Redan nu finns boken som gratis PDF-dokument på Umeå LS hemsida.

Jag nämnde ovan tre olika delar av syndikalismens ideologi. I denna artikel fokuserar jag på *en* del: ledstjärnor för framgångsrik organisering. Nedan ger jag först en summarisk bild av vad de fackliga nytändningarna i SAC har inneburit. Därefter ges förklaringar till att de har klingat av. Slutligen sammanfattas förslag till lösningar ur boken *Vad vill syndikalismen?*

De fackliga nytändningarna har som sagt inneburit ett uppsving för kollektiv handling snarare än klientverksamhet. Då har begreppet organisering återupplivats och tagit praktisk form. Att organisera är inte samma sak som att värva medlemmar och administrera en fackförening. Organisering innebär att arbetskamrater använder och utvecklar sin gemensamma styrka.

De fackliga nytändningarna har uppvisat ytterligare tre förtjänster: syndikalister har tagit sig tid att kartlägga sina arbetsplatser för att hitta möjligheter till organisering, fokus har legat på fackliga sakfrågor snarare än att bara framhäva den egna organisationen (eller sina radikala åsikter) och syndikalister har agerat tvärfackligt med kollegorna.

Det är i nytändningarna som SAC lever upp till frasen *En fri kämpande fackförening*. Varför har de klingat av? Nedan utelämnar jag yttre faktorer och belyser istället brister och misstag i den syndikalistiska rörelsen själv. Här följer tio sannolika orsaker till SAC:s kräftgång:

(1) Vi syndikalister har låtit facklig klientverksamhet bli dominerande igen. Det innebär att LS, syndikat och även sektioner främst sysslar med förhandlingar. Kruxet är att framgångsrika förhandlingar är finalen på en lyckad organiseringsprocess. Att däremot rusa direkt till förhandling och konflikt ger sämre resultat. I sämsta fall blottar man bara en svaghet, varpå ”bråkstackarna” i fronten bestraffas av arbetsgivaren.

(2) Att en facklig klientverksamhet tar över på nytt hänger ihop med att drivande medlemmar slutar vara drivande utan att nya förmågor får ta del av den samlade erfarenheten. En brist på skolning och skriftlig dokumentation medför att hjulet måste uppfinnas på nytt.

(3) Bristen på skolning och dokumentation hänger i sin tur ihop med en ”alla kan tralla”-attityd, alltså missförståndet att alla redan är organisatörer

utan att ha fått utbildning och träning. Det är en märklig attityd med tanke på SAC:s bildningstradition. Om alla föds till organisatörer borde vi se massor av spontan kamp på arbetsplatserna.

(4) Ytterligare en orsak till att fackliga nytändningar klingar av är en brist på formalisering av engagemanget i sektioner. Informell organisering på arbetsplatserna är ofta en bra början men det brukar bli en dagslända.

(5) En orsak till att SAC har krympt under lång tid är helt enkelt bristen på värvning. Ett vanligt missförstånd är att fackföreningen växer bara man har en bra verksamhet. I praktiken är det snarare så att antingen satsar man på värvning och växer eller så krymper fackföreningen och försvinner. I samtal med kamrater i Hamnarbetarförbundet har jag förundrats över att konkurrenten LO-Transport har så många medlemmar. Svaret: Transport har aktiva värvare på arbetsplatserna.

(6) Ännu en orsak till SAC:s kräftgång är en brist på tålmod och ibland en fixering vid strejk. Det tar tid för arbetskamrater att bygga upp förmågan att pressa arbetsgivaren. Vägen till lyckad strejk är vanligtvis lång och strejk är bara ett verktyg bland många i verktygslådan.

(7) Mansdominans, att detta är negativt för en fackförening torde vara uppenbart. Kvinnors potential och intressen försummas. Även manliga löntagare förlorar på det. År 2010 presenterades en könsmaktsutredning i SAC. Den visade att andelen aktiva kvinnor är hyfsat hög på arbetsplatserna. Andelen är lägre på LS-nivå och ännu lägre på SAC-nivå. Utredningen belyser tre orsaker: kvinnors dubbelarbete, en homosocialitet och machokultur. Homosocialitet innebär att män primärt umgås med och framhåller varandra och osynliggör kvinnor (medvetet eller omedvetet).

(8) I SAC har diskussionen om positivt ledarskap länge försumrats. Om det råder brist på ett tydligt och positivt ledarskap innebär det att fackföreningen har ovilliga, passiva eller anonyma ledare. Då stannar fackföreningen eller går bakåt. I sämsta fall lämnar man utrymme för auktoritära ledare att ta kontrollen.

(9) En annan faktor som får orken att tryta är att många LS, syndikat och sektioner kör sitt eget race utan att dra nytta av samarbete. Vi kan inspirera och lära av varandra. Vi kan ge varandra draghjälp, snarare än att varje medlemsgrupp måste uppfinna hjulet på nytt och dra hela lasset själv. Lokalt självstyre är inte detsamma som lokal självisolering.

(10) Till sist, det finns en olycklig aktivistbild. Det finns närmare bestämt en föreställning om att SAC-medlemmar måste vara aktiva. Vi har inte lyckats sticka hål på den bilden. En effekt av bilden är att det blir svårt att värva. En annan effekt är att medlemmar som har varit aktiva en pe-

Jag skrev den nya boken i egenskap av ideellt aktiv medlem. Sedan fick jag uppdraget som arvoderad SAC-funktionär. Därför kommer jag att främst sitta på läktaren i den fortsatta debatten och lyssna på ideellt aktiva kamrater. Som facklig samordnare är jag behjälplig i både klientverksamhet och organisering.

Rasmus Hästbacka, medlem i Umeå LS och Tf facklig samordnare för SAC

riod lämnar SAC när de blir "passiva". Ett generellt mönster är att vi har en klick (hyper)aktiva medlemmar och en stor massa "passiva". Det vore sundare om många medlemmar är lite lagom drivande eller periodvis aktiva.

Om vi är klara över vad vi har gjort för fel så borde det inte vara alltför svårt att hitta rätt. Här följer tio satsningar som kan göras på LS-nivå, med eller utan stöd från central nivå:

(1) **Prioritera arbetsplatsorganisering!** Även individuella klientärenden blottlägger ofta kollektiva problem och möjligheter att organisera. Det finns dock många sätt att undfly den knepiga och obekväma organiseringen. Ett sätt kan kallas politisk prokrastinering. Det innebär att LS-möten används som forum för diverse frågor *utom* arbetsplatserna.

Det finns dessutom en *facklig* prokrastinering på arbetsplatserna. Då är man helt upptagen med olika "fackgrejer" långt från sina arbetskamrater. Ett exempel är att lägga allt engagemang på möten med chefer i förhandlingar, samverkansgrupper och skyddskommittéer. Ett annat exempel är att åka på kurser och konferenser utan att det omsätts i organisering på jobbet.

Vägen framåt är kollektiv handling på arbetsgolvet. Våra LS-möten ska rimligen vara forum för deltagarnas arbetsplatser. Däremellan kan medlemmar som har tagit på sig rollen som arbetsplats-organisatörer ha tätare träffar med stöd från LS-styrelsen (eller en särskild organiseringskommitté).

(2) Nästa satsning är att dokumentera facklig erfarenhet och formulera en ideologisk kompass på denna grund! Boken *Vad vill syndikalismen?* är ett försök att göra just det. Tanken är att samla framgångsrecept för organisatörer, snarare än att upprepa gamla misstag. Boken är dock bara en startpunkt.

(3) Låt oss erbjuda en utbildningstrappa där medlemmar kan fortsätta att utvecklas! Vi är redan på god väg med kurser om organisering, förhandlingar, skyddsombudsarbete m.m. I tidningen *Arbetaren* har Simon Hedelin påpekat att nya organisatörer inte kan tillverkas genom ren skolbänksundervisning. Fackliga studier innefattar också experiment på arbetsplatserna där vi lär av varandra.

(4) Formalisera sektioner *och* jobba tvärfackligt! Boken som jag har skrivit belyser hur sektioner kan startas och utvecklas. Dessutom betonas sammanhållningen mellan kollegor oavsett facklig tillhörighet. Det handlar om att arbeta på två spår samtidigt. Antingen-eller-tänkande, där-

emot, stympar våra möjligheter. Jag har redan skrivit om de två spåren i en artikel på engelska, så jag ska inte upprepa mig här.

(5) Värva! Boken jag står bakom berör det viktigaste momentet i värvning: det fackliga arbetet och personliga samtalet på jobbet, att så att säga ”komma ut” som syndikalist. Det kan bli startskottet för att bygga en tvärfacklig grupp som utvecklas till en sektion. De som bildar en sektion direkt brukar ha nytta av att också bygga en större tvärfacklig grupp. I Arbetaren har Gabriel Kuhn påpekat att värvning inte är ett självändamål, men jag vill påminna om att värvning är en förutsättning för att uppnå våra mål.

(6) Ha tålamod! Alla som blir fackligt aktiva behöver få veta att framgångsrik organisering förutsätter många försök under lång tid. Man får räkna med att de misslyckade försöken blir fler än de lyckade. Det finns många faktorer som kan underbygga tålamodet. En faktor är en trevlig organisationskultur. En annan faktor är sporrande framtidsvisioner bortom klassamhället.

(7) Främja könsbalans! Det finns två enkla satsningar som har gett bra resultat (bland annat i Malmö LS). Den ena är att en valberedning jobbar året runt med att ringa och tipsa kvinnor om kurser och förtroendeuppdrag. Valberedningen kan gärna arvoderas på deltid. Den andra lösningen är att kvinnliga ledare tar ton på offentliga arrangemang, interna möten och i medlemsblad. Den ovan nämnda Könsmaktsutredningen ivrar också för de formella demokratiska strukturerna, ett feministiskt spår på fackliga utbildningar och fler sektioner.

(8) Positivt ledarskap! Vi behöver tala ärligt om vilket ledarskap som är positivt och inte. Positiva ledare främjar medlemmarnas engagemang och inflytande i fackföreningen. En grundbult är att främja transparens: allas överblick och insyn i verksamheten. För en feministisk fackförening är det som sagt viktigt att kvinnor ges plats som ledare. Kvinnliga förebilder inspirerar fler kvinnor att delta i det fackliga arbetet.

(9) Samarbeta mer! SAC har en struktur för smidigt samarbete: så kallad *federalism*. Det innebär självstyre i lokala frågor men också samarbete och samstyre i gemensamma frågor. Samarbetet kan i stor utsträckning ske *horisontellt*, alltså direkt mellan lokala enheter utan att beslut måste delegeras till centrala organ. Digitala verktyg kan göra federalismen ännu smidigare. Det var dock evigheter sedan SAC gav ut en pedagogisk skrift om federalism. Boken jag står bakom belyser det utförligt.

(10) Till sist, att vara fackligt aktiv är en rättighet, inte ett tvång! Vår fackförening bör bli tydlig med vad som förväntas av medlemmarna. Det är ganska enkelt. En medlem som vill att fackföreningen driver hens indi-

viduella ärende måste vara aktiv i det ärendet, annars händer inte mycket. Det blir helt enkelt magra eller inga resultat. En medlem som väljer att inte vara aktiv alls har också valt att hens ärende inte ska drivas av fackföreningen; detta är helt okej. Så kallade ”passiva” medlemmar är hjärtligt välkomna att stödja fackligt aktiva syndikalister genom sina medlemsavgifter.

Om syndikalismen återigen ska bli en folkrörelse att räkna med så behöver vi värdera alla medlemmar, från de mest aktiva till de minst drivande.

De nämnda recepten för en fri kämpande fackförening är alltså följande: att prioritera arbetsplats-organisering t.ex. genom att LS-mötet och styrelsen är forum och stöd för organisering, att dokumentera facklig erfarenhet, erbjuda utbildning, bygga sektioner *och* tvärfackliga grupper, värva, ha tålamod, främja könsbalans (t.ex. genom arvoderad valberedning), dryfta ledarskapsfrågan, samarbeta mer (särskilt horisontellt) samt uppmuntra engagemang utan att det är ett krav. Alltsammans behandlas i boken *Vad vill syndikalismen?*

Det kan uppfattas som höjden av arrogans att en enskild författare formulerar en ideologisk kompass. Det bjuder jag på. Jag medger att det är ett vanskligt företag, av två skäl.

För det *första*, det vore olyckligt om potentiella SAC-medlemmar tror att de måste svälja ett ideologiskt paket för att få bli medlemmar. Ty då går ambitionen att bygga en folkrörelse förlorad. I boken betonas därför att: ”En syndikalist är först och främst en god arbetskamrat. Vi förväntar oss att alla medlemmar agerar solidariskt på jobbet. Vi kräver inte att alla ska tycka och tänka likadant.”

För det *andra*, boken är som sagt ett försök att spegla majoritetsuppfattningar bland aktiva syndikalister, men i vilken utsträckning har försöket lyckats? I vilken utsträckning har syndikalister tvärtom invändningar? Jag kan inte fastställa detta i siffror men frågan är egentligen sekundär. Boken och den tillhörande planen för studiecirkel är en utgångspunkt för diskussion. Det viktiga är vad cirkeldeltagarna beslutar sig för att göra på jobbet.

Jag vågar påstå att en bristfällig ideologisk kompass, som kan diskuteras, är bättre än ingen kompass alls. En fackförening av självständigt tänkande människor kan vidareutveckla en självständig ideologi. En fackförening som *inte* formulerar sin ideologi, däremot, tappar styrfart eller seglar vilse. År 1984 gav SAC ut *Syndikalismen – En grundbok* av Sven Lagerström. Boken var viktig när den kom (för snart 40 år sedan) men nya erfarenheter motiverar att ideologin uppdateras.