

Det Anarkistiska Biblioteket



Hur jobbar framgångsrika fackföreningar?

Rasmus Hästbacka

Rasmus Hästbacka
Hur jobbar framgångsrika fackföreningar?
2025-10-20

Mottogs den 21 oktober 2025 från Arbetaren

www.anarkistiskabiblioteket.se



2025-10-20

”Jag vill sammanfatta läget på dagens arbetsmarknad med orden: fantastiska möjligheter för stridbara fackföreningar, men fantastiskt outnyttjad potential.” Så skriver Rasmus Hästbacka, jurist och facklig samordnare för SAC Syndikalisterna, och föreslår lösningar för lokala fack i kris.

I Sverige har vi vant oss vid att det är arbetsköparsidan, inte arbetarna, som flyttar fram sina positioner. Fackens förmåga att bjuda moteld är inte på topp. Vad beror det på?

En orsak är fackens medlemstapp. I Dagens Nyheter den 4 september lyder en rubrik: ”Arbetarfacken blöder medlemmar”. Det handlar om att LO-förbunden har tappat 20 procent av sina medlemmar sedan år 2006. LO:s ordförande Johan Lindholm ger en förklaring: ”Vi har varit kassa. Vi måste finnas ute på arbetsplatserna och lyssna med stora öron och mindre mun.”

100 000 förtroendevalda borta

En annan faktor bakom fackens försvagning är raset i antal förtroendevalda. År 2021 kom boken *Den svagaste länken* av Jonas Nordling. Författaren uppmärksammar att omkring 100 000 lokala förtroendevalda har försvunnit från den svenska arbetsmarknaden på två decennier. Tar vi hänsyn till befolkningsutvecklingen, innebär det nästan en halvering av antalet förtroendevalda i Sverige.

Av ännu större betydelse är förmodligen bristen på engagemang i fackens medlemsbas.

Vi syndikalister har så klart inte undgått fackens kris. SAC:s medlemsantal har rasat från drygt 30 000 medlemmar på 1930-talet till drygt 3 000 i dag. Inom SAC har vi ständiga problem med att fylla olika styrelser och kommittéer. Även om syndikalister uppvisar ett större engagemang än medlemmar i många andra fackföreningar, så är det förmodligen bara en liten minoritet av vår medlemskår som driver fackliga frågor på jobbet.

Jag vill sammanfatta läget på dagens arbetsmarknad med orden: fantastiska möjligheter för stridbara fackföreningar, men fantastiskt outnyttjad potential.

Framgångsrika fackföreningar

Jag är inte förvånad över att svenska fackföreningar har svårt att locka och engagera medlemmar. De flesta fackföreningar har nämligen övergett själva grunden för en framgångsrik fackförening.

Jag vill formulera saken med hjälp av en metafor: *Framgångsrika fackföreningar kör mitt på vägen och undviker diken*. Det ena diket är att facket enbart förhandlar. Det andra diket är att försöka sig på kollektiv kamp

utan förmåga att förhandla. Att köra mitt på vägen är att organisera på arbetsplatserna. Det är det tålmodiga organiseringsarbetet som binder ihop kollektiv kamp med framgångsrika förhandlingar.

Att organisera är inte samma sak som att värva medlemmar. Organisering handlar om att arbetare bygger sammanhållning och agerar för gemensamma krav.

Tandlösa fackföreningar

Fackföreningar som inte satsar på organisering blir ganska tandlösa och möter förr eller senare en återvändsgränd. Varför? Jo, om det inte pågår organisering bland arbetare, så blir facket något som hamnar utanför arbetarna. Om inte arbetarna är drivande, blir det i stället externa förhandlare, ombudsmän och jurister som är drivande.

Externa kamrater kan ge förhandlingshjälp, men inte bedriva facklig kamp åt arbetarna; och det är facklig kamp på golvet som ger ett tryck vid förhandlingsbordet. Utan ett tryck från golvet brukar det bli små resultat eller inga resultat. Därför blir facket ganska tandlöst utan organisering.

Förhandlingsdiket

I dag är det så att alla svenska fackföreningar kör nere i förhandlingsdiket, mer eller mindre. Visst händer det att syndikalister organiserar sig med arbetskamraterna. Jag har själv rabblat exempel på kollektiv kamp i Arbetaren. Men om vi ska vara ärliga så är det främst förhandlingar vi pysslar med, vanligtvis i individuella ärenden.

När de fackliga organisationerna sitter fast i diket, tenderar medlemmantalen och aktiviteten att sjunka. Det är helt enkelt ganska meningslöst att bara förhandla och inte organisera. Då är det inte så konstigt att många lokala fackföreningar krymper och försvinner. SAC är en sammanslutning av Lokala samorganisationer (LS). År 1935 hade SAC 726 LS. I dag är det 20 LS.

Förhandlingar trots allt

Det ska påpekas att förhandlingar utan organisering inte alltid är meningslöst. Det finns undantag. När arbetsköpare bryter mot lagar och kollektivavtal, är det ibland framgångsrikt att förhandla med stöd av just lagar och kollektivavtal.

Ett stort och viktigt undantag är den situation som migrantarbetare befinner sig i. Där är det ständiga regelbrott och förhandlingar ger ofta bra resultat. I boken *Något har hänt* redovisas många framgångsrika exempel från Stockholms LS av SAC. Dessa förhandlingar har också gett många nya medlemmar.

I bästa fall lyckas fackliga förhandlare försvara arbetares rättigheter fullt ut. Men där tar det slut. För att flytta fram positionerna måste arbetarna då rikta påtryckningar mot sin arbetsköpare. Annars möter de en återvändsgränd.

Varje medlem en potentiell organisatör

Migranternas situation är som sagt ett undantag om vi ser till resten av arbetsmarknaden. Det grundläggande problemet på arbetsmarknaden är inte att arbetsköpare bryter mot lagar och kollektivavtal när de exploaterar arbetare och kör över personalen. Det grundläggande problemet är att arbetsköpare exploaterar och kör över arbetare med stöd av lagar och kollektivavtal.

Det är fullt möjligt för arbetsköpare att bedriva en usel personalpolitik och samtidigt följa lagar och avtal, exempelvis tillämpa underbemanning och daglöner. Vi lever trots allt i ett klassamhälle och rättsordningen skyddar arbetsköparnas överordnade ställning. Därför är det viktigt att både försvara arbetares begränsade rättigheter och ta strid för starkare rättigheter, alltså för bättre villkor och större inflytande.

Här är det viktigt att inte hemfalla åt ett svart-vitt tänkande, ett antingen-eller-tänkande. En framgångsrik fackförening behöver *både* behärska förhandlingar *och* hjälpa medlemmar att ta på sig rollen som organisatörer på jobbet. För att använda metaforen jag inledde med, så gäller det att köra mitt på vägen och inte glida ner i förhandlingsdiket.

Tampas med sidovinden

Min nästa metafor lyder som följer: *Fackföreningar som vill köra mitt på vägen måste tampas med en besvärlig sidovind*. Det är en sidovind som blåser ner fackföreningar i förhandlingsdiket. Vad menas med det? Jo, att förhandla och stödja sig på juridik är vad alla förväntar sig av svenska fackföreningar i dag. Det är vad staten och arbetsköparna förväntar sig och det är vad fackliga medlemmar förväntar sig.

Att satsa på organisering är därför att jobba mot den här sidovinden för att komma upp på vägen igen. Det kan upplevas som något helt nytt och kräver ofta att fackets medlemmar radikalt byter perspektiv på facklig verksamhet. Makten att förbättra arbetares situation finns inte främst på det fackliga ombudsmannakontoret utan hos arbetarna själva.

Vad bör göras?

Om det är sant som LO:s ordförande säger att "vi har varit kassa", vad kan facken då göra för att gå från defensiven till offensiven? Standardsvaret från svenska fackföreningar är att betala fler värvare och ombudsmän

Varför är dessa strukturer lämpliga? De bygger på medlemsdemokrati, solidaritet och oberoende. Det innebär att arbetarna på golvet tar beslut om fackliga krav, påtryckningar och uppgörelser. Alla löntagare utom cheferna välkomnas som medlemmar. Den fackliga kampen drivs av och för medlemmarna oberoende av politiska partier. Om det finns bättre strukturer än syndikalistiska strukturer så känner jag inte till dem.

Allt att vinna

Jag nämnde att antalet LS har gått från 726 till 20, men jag är ändå optimistisk. Jag tror att vi kan vända LS-döden och börja starta nya LS.

För hundra år sedan var SAC:s pionjärer otryggt anställda, rättslösa och ofta mobila arbetare. De uthärdade långa arbetsdagar, svält och hård repression. Ändå lyckades de bygga kollektiv styrka på fler och fler arbetsplatser, uppbackade av fler och fler LS. Det är förmodligen lättare för oss att lyckas i dag.

Om syndikalister lyckas komma upp på vägen igen, kan vi börja flytta fram positionerna på allvar. Då kan vi värva fler medlemmar och antligen röra oss i riktning mot demokrati på arbetsplatserna – igen.

Rimligen borde alla svenska fackföreningar satsa på organisering. Rimligen är alla positiva till att demokratisera arbetslivet. Men kanske vill höjderna i LO, TCO och Saco inte leka med SAC? Nå, det kvittar. Syndikalister kan hursomhelst bygga en tvärfacklig gemenskap med sina arbetskamrater. Vi har inget att förlora utom vår fantasilöshet.

Rasmus Hästbacka är medlem i Umeå LS av SAC, jurist och facklig samordnare. Artikeln bygger på ett längre videoföredrag i fyra delar som släpptes den 1 maj 2025: *Syndikalismens idé och praktik. Se även artikeln Hur kan syndikalismen växa?*

för att värva fler medlemmar och driva fler förhandlingsärenden. Det kan ge resultat i vissa fall.

Under senare år har Stockholms LS lyckats värva många migranter och vinna fler av deras ärenden genom just fler ombudsmän. Det är imponerande men inte att organisera. Därför är det inte heller något som utvecklar arbetares kollektiva styrka. Det brännande problemet i våra LS är inte vad vi gör (förhandlar) utan det vi inte gör (organiserar). Vi behöver alltså lägga till organisering, inte plocka bort förhandlingsverksamheten.

Vad måste hända för att organiseringen ska ta fart i svenska fackföreningar? Tre saker, tror jag. För det första behöver myten om ”det fackliga löftet” begravas. För det andra behöver organiseringen bedrivas på ett systematiskt vis. För det tredje behöver vi formella strukturer som främjar (och inte motverkar) organiseringen. Så, vad menas med det?

Begrava ”det fackliga löftet”

LO har producerat en myt om att svenska fackföreningar är starka genom ”det fackliga löftet”. Myten berättas i tre olika varianter. Den första varianten går ut på att en grupp arbetare på 1800-talet lovade varandra att hålla ihop och inte bjuda under varandra och därför är löftet levande än i dag.

Den andra varianten går ut på att alla som i dag blir medlemmar i facket avger detta löfte och därför är löftet levande på arbetsplatserna. Den tredje varianten är att löftet förkroppsligas genom kollektivavtal.

Arbetare behöver inte fackliga myter utan en facklig gemenskap för att stå starka. Gemenskapen uppstår inte bara för att en fackförening bildas. Gemenskapen måste organiseras fram. Arbetskamrater utvecklar gemenskapen exempelvis när de stöttar varandra i arbetet och backar upp varandra mot ledningen, när de etablerar solidariska normer, löser interna konflikter oberoende av cheferna och ordnar sociala aktiviteter utanför arbetstid.

TIPS: VAD KAN SYNDIKALISTER GÖRA?

År 2017 släppte SAC en utredning som visar att många radikala fackföreningar utanför Sverige lyckas växa genom tålmodig organisering. Så, vad kan våra LS och syndikat göra för att främja organisering?

LS kan utse en studieansvarig i styrelsen som ordnar kurser om organisering. Det kan vara så enkelt som att skaffa en

grundbok om organisering och köra studiecirklar, fysiskt eller digitalt. En bra investering är att erbjuda medlemmar kurser på betald arbetstid, alltså att medlemmar tar ledigt en eller flera dagar och LS ersätter förlorad arbetsinkomst.

På LS medlemsmöten kan alla som vill organisera sina arbetsplatser och värva arbetskamrater ta på sig organisatörsrollen. På mötena kan medlemmar berätta hur långt de har kommit i organiseringsarbetet och få hjälp med att komma vidare.

LS kan utse handledare som stöttar organisatörer på arbetsplatserna. Handledare kan sitta i styrelsen eller en särskild organiseringskommitté. Om organisatörer och handledare har svårt att hinna med sina uppdrag, kan LS arvodera personerna på deltid.

Ett syndikat kan på samma sätt ordna studiecirklar och utse handledare men fokusera på sin bransch. Mötena kan handla om deltagarnas arbetsplatser och möjligheterna att organisera där. Syndikatet blir ett forum för alla som vill starta sektioner och tvärfackliga grupper.

Organisering kräver prioritering. Våra LS och syndikat behöver fokusera sina begränsade resurser till vissa arbetsplatser under en viss tid.

Är det svårt att hitta medlemmar som vill bli handledare och organisatörer? Då kan en valberedning arvodera på deltid för att ringa runt till medlemskåren. Så kan även förhandlare rekryteras. Har förhandlarna svårt att hinna med alla ärenden på ideell basis, arvodera dem!

Återigen är det viktigt att inte hemfalla åt svart-vitt tänkande. *Å ena sidan* kan en syndikalistisk fackförening inte bara vila på betalda ombudsmän. Ty då blir SAC bara ett litet LO. Då sitter vi fast i förhandlingsdiktet. *Å andra sidan* kan fackföreningen knappast bygga på enbart ideell aktivism. Vi behöver alltså en mix av betalt och ideellt engagemang som testas och regelbundet utvärderas.

Liten ordlista

LS Lokal samorganisation för arbetare i alla branscher på en ort.

Syndikat Branschspecifik avdelning.

Sektion Fackklubb på arbetsplatsen.

Tvärfacklig grupp Omfattar arbetskamrater oavsett facklig tillhörighet.

Systematisk organisering

Organisering kan bara drivas av de berörda arbetarna själva. En viss amerikansk organisatör betonar att framgångsrik organisering skapar goda relationer mellan arbetskamrater:

”Arbetares makt växer ur relationer som gör det möjligt för arbetarna att agera kollektivt, vinna krav och tillgodose sina behov. Arbetsplatsen är den centrala platsen för arbetares makt. För det första är det där relationerna utvecklas. För det andra är det där kollektiv handling kan iscensättas – antingen genom att arbetarna lägger ned arbetet eller direkt genomför önskade förändringar på arbetsplatsen.”

Hur kan då organisering bedrivas på ett systematiskt vis? Nordamerikanska fackföreningar har återupplivat en metod som kretsar kring personliga samtal. Organisatörer snackar med alla arbetskamrater, helst en åt gången, och är goda lyssnare. Det är utgångspunkten för att kartlägga arbetsplatsen, hitta sakfrågor och formulera krav som samlar personalkollektivet.

Nästa steg i metoden är att göra en handlingsplan. Det är en överenskommelse eller ett gemensamt beslut om vem som gör vad och i vilken ordning. När planen sätts i verket sätter personalkollektivet press i förhandlingarna. Sista steget är att utvärdera striden och resultatet. Därefter börjar organisatörerna om med personliga samtal för att hitta nästa sakfråga att driva, och så vidare.

Metoden lärs ut av såväl det tvärfackliga nätverket Labor Notes som IWW. Variationer förekommer men det är i grunden samma metod.

Formella strukturer

Om organiseringen ska leva längre än en dagslända behöver en formell struktur läggas till. Jag ska inte uttala mig om lämpliga strukturer inom LO, TCO och Saco. Jag håller mig till SAC.

Genom våra LS kan medlemmar hjälpa varandra att bygga sektioner, tvärfackliga grupper och syndikat. En sektion är en syndikalistisk fackklubb på arbetsplatsen. En tvärfacklig grupp är en grupp arbetskamrater som träffas och driver frågor oavsett facklig tillhörighet. Ett syndikat är en branschavdelning.