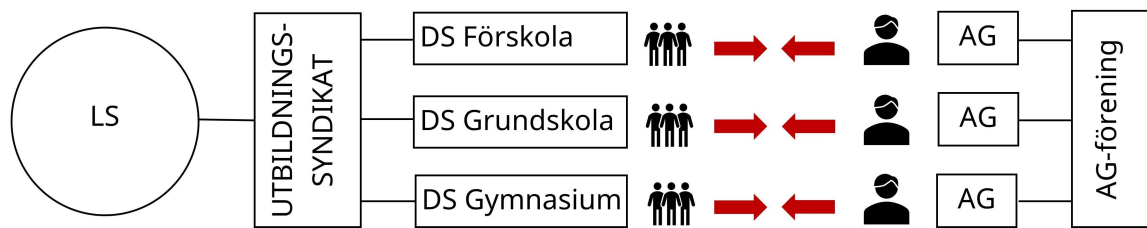


Hur kan syndikalismen växa?

Rasmus Hästbacka

1 juni 2025



En fackförening kan antingen satsa på att växa eller krympa och försvinna. SAC har krympt från drygt 30 tusen medlemmar på 1930-talet till drygt 3 tusen idag. År 1935 bestod SAC av 726 Lokala samorganisation (LS). Idag är det 20 LS. Vad kan göras för att växa på nytt? Här ger Rasmus Hästbacka förslag till alla LS och syndikat.

Efter drygt 20 år som aktiv medlem vill jag ge mina bästa tips för att växa. Det räcker dock inte att fråga *Hur kan vi öka medlemsantalet?* Vi måste också fråga *Hur blir vi fler aktiva medlemmar?* samt *Hur ökar vi vår makt på arbetsplatserna?* Det är genom makten på arbetsplatserna som vi kan förändra samhället och ytterst avskaffa kapitalismen.

Mitt svar på alla tre frågor är: satsa på *arbetsplatsorganisering!* Med arbetsplatsorganisering (eller kort och gott *organisering*) menar jag att arbetare bygger och brukar sin kollektiva styrka. Att organisera är inte samma sak som att värva medlemmar, men organisering kan gynna värvning. Organisering kan också generera alltför engagerade arbetare, vilket i sin tur ger mer makt på arbetsplatserna.

Flaggskepp och personliga samtal

Såvitt jag vet finns det två typer av verksamhet som historiskt har fått syndikalismen att växa. Den ena typen är som sagt organisering. Den andra typen är förhandlingar för migrantarbetare, vilket Stockholms LS har gett prov på under senare år.

Organisering och förhandlingar ger dock inte fler medlemmar per automatik. Vi måste skryta över lyckade exempel, våra flaggskepp. Det kan göras på internet och kulturella arrangemang, på gator och torg, men främst på arbetsplatserna – i synnerhet genom personliga samtal. Den viktigaste värvningen är förmodligen att syndikalister frågar kollegor: Ska du inte gå med i vår fackförening?

Stockholms LS kan berätta mer om sin förhandlingsverksamhet. Här tar jag ett bredare grepp om organisering.

Organiseringens hantverk

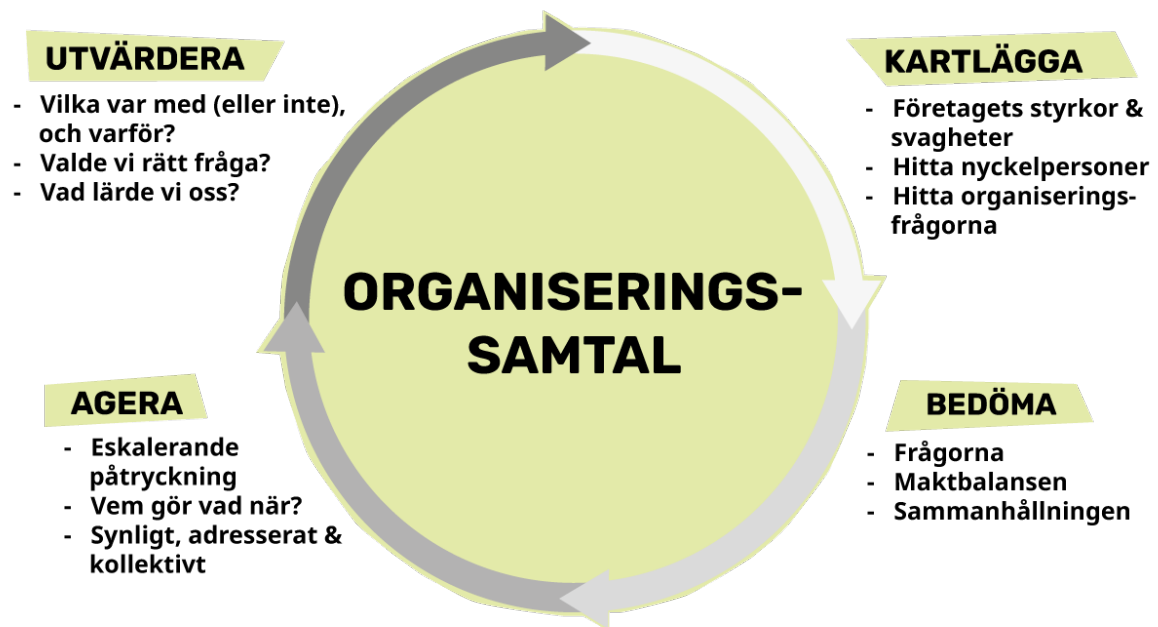
Innan jag ger förslag på hur vi kan främja organisering och värvning, vill jag vara tydlig med vad organisering innebär. Organisering kan sägas bestå av tre dimensioner: 1) att bygga en formell organisation, 2) utveckla en facklig rörelse samt 3) mobilisera till kollektiv kamp och förhandlingar.

Den formella organisationen kan vara en syndikalistisk driftsektion (DS) på arbetsplatsen, ett syndikat i en viss bransch eller LS som är branschöversridande. Det går också att formalisera en tvärfacklig grupp. Jag syftar på en grupp arbetskamrater som träffas regelbundet oavsett deras fackliga tillhörigheter. Om gruppen antar stadgar och väljer en styrelse, blir gruppen en fackförening.

Att utveckla en rörelse går ut på att odla gemenskap och engagemang bland arbetare. Att mobilisera handlar om att rikta kollektiva påtryckningar mot arbetsgivaren för kollektiva krav.

En organiseringsmetod

På SAC:s kurser får deltagarna lära sig en metod i fyra faser. Den röda tråden genom alla faser är organiseringsamtal, att prata med arbetskamraterna och då framförallt att lyssna. På kurserna illustreras metoden genom ett organiseringshjul.



Den *första* fasen i hjulet är att kartlägga arbetsplatsen. Då letar organisatörer efter fackliga sakfrågor att samla arbetskamraterna kring.

Den *andra* fasen är att bedöma vilken sakfråga som det är bäst att börja med. Det gäller att välja den fråga som har störst potential att flytta fram arbetarnas positioner. Den andra fasen handlar också om att bedöma det som kallas påtryckningsbalansen eller maktbalansen. Den centrala frågan är: Hur hårt måste arbetarna pressa arbetsgivaren för att kraven ska accepteras?

I den andra eller senast *tredje* fasen görs en handlingsplan. Planen behöver vara förankrad hos så många anställda som möjligt. I planen ska det framgå vem som gör vad och i vilken ordning. Den tredje fasen är att sätta handlingsplanen i verket. I den *fjärde* fasen utvärderas striden och resultatet.

När arbetarna är klara med fjärde fasen, börjar de på nästa varv i hjulet. De hittar nya sakfrågor att samla kring eller driver samma frågor ännu längre. I varje fas kan det uppstå bra lägen att värva arbetskamrater.

Hur kan vi främja organisering?

Först ska jag säga något om hur det kan se ut på en ort när det finns en massa sektioner och syndikat som är knutna till LS. Därefter ska jag föreslå vad som kan göras när det istället är LS som är den primära träffpunkten på orten.

Vår ambition som syndikalister är att medlemmar ska tillhöra en sektion på jobbet. Vår ambition är också att alla sektioner ska samarbeta genom syndikat i varje bransch *samt* att LS ska samordna syndikaten. Det kan illustreras som första bilden ovan.

I bilden längst upp ser du en LS, ett syndikat, sektioner (DS) och medlemmarna *kontra* arbetsgivarna och deras föreningar. Jag har valt ett syndikat i utbildningsbranschen som exempel. Tanken är en samlad front i varje bransch och att LS är en plattform för solidaritet över branschgränserna. Utbildningssyndikatet ska kunna stötta syndikat i andra branscher och vice versa, exempelvis genom sympatiåtgärder.

I dagsläget ser det inte ut så här i vår fackförening. Det finns istället en del sektioner, men ofta utan syndikat, och en del syndikat, men ofta utan sektioner. På flera orter finns bara LS. Så, vilken nytta kan medlemmarna ha av LS? Och vilken nytta kan medlemmar ha av att starta ett syndikat utan sektioner?

LS främjar organisering

Verksamheten i LS kan förslagsvis kretsa kring organiseringshjulet. LS kan utse en studiekommitté eller en studieansvarig i styrelsen som ordnar kurser om organisering. På medlemsmötena kan alla som är sugna på att organisera sina arbetsplatser och värva kollegor ta på sig organisatörsrollen. På regelbundna möten kan medlemmarna berätta hur långt de har kommit i organiseringshjulet och få hjälp med att komma vidare till nästa fas. Kan medlemmar inte delta på fysiska möten, går det att ordna digitala möten.

Har LS-mötena svårt att hinna med deltagarnas arbetsplatser, är det kanske dags att förkorta dagordningen? Rena individärenden kan delegeras till styrelsen eller en särskild förhandlingskommitté. Med "rena individärenden" menar jag ärenden som det inte går att samla arbetskamrater kring. Det är också möjligt att stryka punkter på dagordningen som inte är relaterade till arbetsplatserna.

Handledare

LS uppgift är att främja byggandet av sektioner, tvärfackliga grupper och syndikat. För att lyckas är det viktigt att det finns vad vi kallar organiseringshandledare eller bara *handledare*. Det är förtroendevalda som stöttar organisatörer på arbetsplatserna. En äldre term för handledare är ordet LS-organisatör.

Om organisatörer och handledare har svårt att hinna med sina uppdrag, under arbetstid eller på fritiden, så är det viktigt att fackföreningen avsätter pengar för att arvoda personerna. Det kan exempelvis se ut så att organisatörer och handledare jobbar med fackliga frågor en dag i veckan och gör sina vanliga jobb fyra dagar i veckan. Arvoderade kamrater ska inte serva passiva medlemmar, i första hand, utan öka antalet aktiva. Arvodering ska främja det ideella engagemanget.

Om det är svårt att hitta peppade organisatörer och handledare, kan LS testa arvoda en valberedning på deltid som ringer runt till medlemskåren. Rimligen kan även distrikt, alltså grupper av LS, satsa på gemensamma handledare.

Kurser på betald arbetstid

En annan investering är att erbjuda medlemmar kurser på betald arbetstid, det vill säga att medlemmar tar ledigt en eller flera dagar och facket ersätter förlorad arbetsinkomst. Ytterligare ett sätt att främja aktiva och

kunniga medlemmar är att göra den facklig grundkursen obligatorisk. LS årsmöte kan besluta att alla som vill ha fackligt stöd på jobbet, ska gå grundkursen.

För att lyckas med organisering kan det krävas en ganska hård prioritering. Det handlar om att rikta LS begränsade resurser till vissa arbetsplatser eller en viss bransch under en tidsperiod. För drivande syndikalister gäller det att hitta bra organiseringstillfällen. Sådana tillfällen uppstår i mötet med andra medlemmar men också genom uppsökande verksamhet i relation till icke-medlemmar.

Syndikat främjar organisering

I ett syndikat som ännu inte har bildat sektioner, kan verksamheten likaså kretsa kring organiseringshjulet. På mötena kan medlemmar hjälpas åt med att kartlägga sina arbetsplatser och hitta fackliga sakfrågor, bedöma påtryckningsbalansen, göra handlingsplaner, agera och utvärdera. Syndikatet blir då ett forum för alla som vill starta sektioner och tvärfackliga grupper på sina egna jobb eller stötta andra medlemmar som vill göra det. Syndikatet blir också ett forum för alla som vill värva.

Bygga sektioner

För att syndikatet ska lyckas bygga sektioner kan det vara klokt att inte ge syndikatet mandat att driva rena individärenden. Om det uppstår individärenden, kan det lämpligen skötas av förhandlarna i LS. Om LS löser individuella problem, så kan syndikatet fokusera på organisering för att lösa kollektiva problem. Då kan syndikatet också bygga sektioner.

Det här är inga heliga principer men det är en tumregel som bygger på gedigen erfarenhet. Det är nämligen så att om syndikat driver individärenden, så är det lätt hänt att all mötestid går åt till det. Även om ett syndikat har flera arvoderade förtroendevalda, så är det lätt hänt att de förtroendevaldas tid slukas av individärenden. Ett generellt tips är därför att inte ge syndikatet mandat att driva individärenden.

När det sedan bildas sektioner inom syndikatets område, kan sektionerna förhandla för respektive arbetsplats. Då kan syndikatets förtroendevalda få mandat att förhandla i frågor som berör flera arbetsplatser. På så vis kan varje sektion använda sin kollektiva styrka när sektionen förhandlar och syndikatet kan använda den kollektiva styrka som kommer av att flera sektioner samarbetar mot arbetsgivarsidan.

Värva genom förhandlingar

Ett annat sätt att se på syndikat är tvärtom att ge syndikatet mandat att driva individärenden som en strategi för att värva medlemmar. Stockholms Byggsyndikat har visat att det är möjligt (åtminstone möjligt att värva många migranter). Stockholmsarna har även blivit fenor på indrivningsblockader i form av protester utanför arbetsplatser. Huruvida värvningen i Stockholm leder till mer organisering inne på arbetsplatserna återstår att se.

Hur kan SAC främja organisering?

Till sist vill jag påminna om att vi förtroendevalda på central nivå gärna stöttar alla lokala handledare. Vi erbjuder alla LS, syndikat och sektioner resurser i form av utbildningar, rådgivning, digitala verktyg, informationsmaterial och pengar. Centrala förtroendevalda kan dock inte ta över den lokala verksamheten och driva den åt sektioner, syndikat och LS. Vi kan ge hjälp till självorganisering. Hjälp till självorganisering är kärnan i det centrala stödet.

Den bästa värvaren är förmodligen inte jag, som central funktionär, utan du som lokal organisatör.

Rasmus Hästbacka

Medlem i Umeå LS

Facklig samordnare för SAC

Fler artiklar av Hästbacka här

Det Anarkistiska Biblioteket



Rasmus Hästbacka
Hur kan syndikalismen växa?
1 juni 2025

Syndikalisterna nr 2/2025

www.anarkistiskabiblioteket.se