

Fackligt program för Sveriges Arbetares Centralorganisation

| | |
|----------------------------------------------------------|----|
| 1. Ny kapitalism, nytt motstånd | 3 |
| 1.1 Turbokapitalismen | 4 |
| 1.2 Globaliseringen | 4 |
| 1.3 Strukturomvandling | 5 |
| 1.4 Nedskärningar av offentliga sektorn | 6 |
| 1.5 Privatiseringar | 6 |
| 1.6 Nedskärningar i socialförsäkringssystemen | 7 |
| | |
| 2. Ny arbetsmarknad | 8 |
| 2.1 Arbetslösheten | 8 |
| 2.2 ”Flexibilitet” | 9 |
| 2.3 Det sjuka arbetslivet | 10 |
| 2.4 Arbetsrätten | 10 |
| 2.5 Individuell lönesättning | 11 |
| | |
| 3. SAC:s uppgifter | 11 |
| 3.1 Facklig reorganisering | 12 |
| 3.2 Fokusering | 13 |
| 3.3 Mot all diskriminering | 13 |
| 3.4 Utveckla nya strategier | 14 |
| 3.5 Bygg allianser – lokalt, nationellt, internationellt | 16 |

Inledning

Under en process som startade i början av 1970-talet har kapitalismen genomgått ett epokskifte. Den strikt reglerade kapitalism som under efterkrigstiden skapade en stabil tillväxt och ökad materiell välfärd för breda samhällsskikt men samtidigt grovt utarmade arbetsvillkoren har successivt ersatts. Jämfört med sin föregångare är denna nya form av kapitalism mer konfrontativ, undanflyktig och inriktad på kortsiktig avkastning. Dess produktionsprocess blir i allt högre grad global, samtidigt som makt och rikedom allt mer koncentreras till en minoritet av världens befolkning.

Överallt har kapitalet under denna period stärkt sin position gentemot arbetet. Den traditionella arbetarrörelsen – såväl partier som fackföreningar – har nästan överallt försvagats, om inte numerärt så i inflytande och i förmåga att utmåla och utgöra ett alternativ till kapitalismen. I den ”flexibla” produktionens spår anar vi en uppluckring av kollektiva identiteter, rörelser och ett minskat kollektivt handlande, som försvårar klassorganisering. Efter 1989 drabbades dessutom socialismen av ett sammanbrott som trovärdigt alternativ till kapitalismen, vilket på lång sikt är positivt såtillvida att en nödvändig demokratisk förnyelse av socialistiska rörelser tvingades fram, men som dessvärre även drabbade rörelser som – likt SAC – aldrig associerat sig med ”realsocialismen”.

Men efter många års tillbakagång har vi de senaste åren sett hoppfulla tendenser som kan utvecklas till verkliga hot mot den kapitalets diktatur som så länge pådyvlats oss som ”den enda vägen”.

Den nyliberala omstruktureringen tycks ha nått vägs ände genom en serie djupa och tragiska kriser av både politiskt och ekonomiskt slag i många delar av världen. En global rörelse mot en globalisering på kapitalets villkor har sedan 1999 vuxit och tycks ha potential att växa ytterligare, såväl i Sverige som internationellt. Glädjande nog tycks denna rörelse relativt befriad från arbetarrörelsens auktoritära och patriarkala arv och lyfter många av den frihetliga socialismens paroller.

Utifrån ett svenskt perspektiv kan de kommande årens förutspådda arbetsbrist användas till att stärka arbetets position gentemot kapitalets, och de offentliga överskotten i svensk ekonomi kommer att göra det svårare för politiker att motivera ytterligare nedskärningar i de offentligt finansierade sektorerna.

Men för att detta ska bli verklighet krävs stridbara organisationer som förmår förstå och ta tillvara dagens förändrade utgångspunkter och omsätta det i praktisk kamp. Av en organisation som SAC krävs alltså att vi reviderar vår samhällsanalys, våra strategier och målsättningar. Ett fackligt program är inte platsen för djuplodande analyser och diskussioner, utan utgör en minsta gemensamma nämnare för organisationens åsikter för den fackliga verksamheten, men utgör förhoppningsvis ändå en inspiration för förnyad debatt, organisering och kamp.

I den första avdelningen ligger fokus på kapitalismens nya ansikte och behovet av ett nytt motstånd. I den andra avdelningen analyseras förändringarna på arbetsmarknaden och SAC:s syn på dessa. I den tredje avdelningen fastställs SAC:s prioriteringar för den närmaste framtiden.

1. Ny kapitalism, nytt motstånd

Under de senaste 30 åren har ett epokskifte ägt rum i de kapitalistiska länderna. Den starka reglering av produktion, handel och klassförhållanden som skapades efter andra världskriget, med fabriken som den typiska arbetsplatsen, har sakta vittrat sönder. Det system där arbetets monotoni, resultatet av en långtgående arbetsdelning, kompenseras med anställningstrygghet, stigande löner och sjunkande arbetstid, har ersatts av företag som skurits ned till kärnverksamhet och som lagt ut perifera uppgifter på entreprenad inom ett instabilt och föränderligt nätverksliknande system – men ökad osäkerhet för de anställda som följd.

Den tidigare kapitalismen gynnade reformistiska fackföreningar, eftersom den kollektiva sammanhållningen var stark och centrala kollektivavtal samt reformistisk politik successivt förbättrade arbetarklassens materiella villkor genom att länka produktionens överskott till privat och offentlig konsumtion inom ett nationellt omfördelningssystem.

Denna modell kom in i en kris mot slutet av 1960-talet och början av 1970-talet. Företagens vinster minskade, staternas tillväxt avstannade och de fick växande budgetunderskott, samtidigt som en växande arbetarkamp utmanade kapitalet. En ny modell var nödvändig för kapitalismens fortlevnad.

Den nya kapitalismen bröt med samförståndet och konfronterade i stället såväl fackföreningarna som välfärdsstaten i syfte att höja vinsterna. En ny ekonomisk teori – nyliberalismen – slog igenom och minskade möjligheterna för omfördelningssystem. De finansiella flödena avreglerades och produktionsprocessen globaliserades, vilket ytterligare underminerade de nationella omfördelningssystemen.

Denna nya form av kapitalism har inneburit stora förändringar för ekonomi, samhälle, kultur och arbetsliv. Men det är nödvändigt att också betona en kontinuitet: Vi talar fortfarande om en industrikapitalism som medför en grundläggande motsättning mellan arbete och kapital. Arbetarklassen utgör fortfarande den absoluta majoriteten av befolkningen, men ser inte nödvändigtvis likadan ut som förr. Genom invandring och kvinnors massiva inträde på arbetsmarknaden har den blivit mer mångsidig. Vissa branscher och yrkesgrupper har vuxit medan andra har minskat, och riktningen har i Sverige varit från varuproduktion till tjänsteproduktion. Att fler yrken kräver en högre utbildningsnivå påverkar också arbetarklassens sammansättning.

Allt ”flexibla” anställningsformer bidrar till att man inte lika självklart kan göra en uppdelning i exploaterande kapitalägare och exploaterade lönearbetare. En rimlig definition av arbetarklassen tar inte bara hänsyn till ägande av produktionsmedlen, utan även till makt: Makt över sin arbetssituation och makt över andra anställda.

1.1 Turbokapitalismen

Den nya kapitalismen kallas ofta för kvartals-, hyper- eller turbokapitalism. Företagsägarna blir allt mindre intresserade av att göra långsiktiga investeringar, och vinstkraven har drivits upp till orimlighet, ofta över 20 procent av omsättningen. Det beror på att spekulering har blivit mer lönsamt än industrialism, och är till stor del en följd av en förändrad ägarstruktur. Pensionsfonder och försäkringsbolag äger allt större del av näringslivet, medan de traditionella kapitalistiska familjerna, som Wallenberg, och staten minskar sitt ägande.

Fonderna är inte intresserade av att utöva ett långsiktigt inflytande över företagen, utan bara av att värdet på deras aktier stiger. Eftersom aktiers upp- och nedgångar lika mycket bestäms av flockbeteenden hos ”marknadens aktörer” som av verkliga framtidsmöjligheter för företagen har det lett till stor oro på världens börser: Bubblor och krascher följer på varandra i ett stegrande tempo. Detta påverkar även driften av själva företagen, där allt större vikt läggs på att ständigt prestera höga vinstresultat. Kortsiktigheten gör att aktiemarknaden jublar över exempelvis rejäla uppsägningar. Vinstkraven går ut över de anställdas villkor och löner i kampen om mervärdets fördelning.

Paradoxalt nog används arbetarklassens egna besparingar i den finanskarusell som slår tillbaka mot oss själva. Många investerar i aktiefonder, vilket är förståeligt eftersom aktiekurserna under 1990-talet utvecklades betydligt bättre än lönerna. Men genom det nya pensionssystemet mer eller mindre tvingades Sveriges löntagare att bli börsspekulanter, vare sig de vill eller inte. Även statliga 7:e AP-fonden, som förvaltar pengarna åt de som inte vill göra aktiva fondval, strävar enbart efter maximal avkastning, utan hänsyn till arbetare eller miljö, och är dessutom förbjuden att utöva ett aktivt ägande i de företag den är delägare i.

Det utbredda aktiesparandet sägs göra oss alla till ”kapitalister” och bidrar antagligen till att skapa lojaliteter till företagsägarna i stället för till arbetarkollektivet. För en fackförening är det därför viktigt att påtala att för alla som har största delen av sin inkomst från arbete, är det betydligt viktigare att kämpa fackligt på sitt jobb än att medverka till att aktiekurserna stiger.

➔ **Öka lönernas andel på vinsternas bekostnad**

➔ **Skrota det nya pensionssystemet**

1.2 Globaliseringen

Den tilltagande globaliseringen av ekonomin har många konsekvenser för fackligt arbete, positiva såväl som negativa. Hittills har globaliseringen så gott som enbart skett på storföretagens och i-ländernas villkor. Mäktiga, världsomspännande institutioner som Världshandelsorganisationen (WTO), Internationella valutafonden (IMF) och Världsbanken, liksom regionala organisationer som EU, Nafta, FTAA och regionala utvecklingsbanker, har påtvingat fattiga länder nyliberala strukturomvandlingar. Nya marknader

har öppnats för storföretagen, inhemskt näringsliv har utsatts för övermäktig konkurrens, statlig egendom har sålts ut till låga priser, subventioner och välfärdsinrättningar har avskaffats och fackföreningar motarbetats.

När produktionen lättare kan flyttas mellan länder kan storföretagen spela ut arbetskraft och ekonomiska villkor i olika länder mot varandra i ett ständigt "race mot botten": De länder som kan erbjuda låga löner och fackföreningsfria zoner i kombination med låg företagsbeskattning och "politisk stabilitet" har konkurrensfördelar framför andra länder.

Men samtidigt har globaliseringen gjort att arbetarklassens villkor i olika länder liknar varandra allt mer och att världens arbetare blir allt mer ömsesidigt beroende av varandra för att kunna bryta den nedåtgående spiralen. I takt med att konkurrensen om varan arbetskraft skärps mellan olika länder i en allt mer globaliserad produktionsprocess ökar det ömsesidiga behovet av internationellt fackligt samarbete.

Den internationella solidariteten har därmed blivit mer än ett slagord, den är en nödvändig förutsättning för att kunna bedriva facklig kamp på ett effektivt sätt.

→ SAC verkar för att osekteristiskt bygga upp ett internationellt motstånd mot globaliseringen på kapitalets villkor. Internationell solidaritet!

1.3 Strukturomvandling

Under hela industrikapitalismens era har den ekonomiska strukturen förändrats snabbt och obarmhärtigt, utan hänsyn till arbetares trygghet. I turbokapitalismens och globaliseringens tidevarv tycks tempot i omstruktureringen ha drivits upp ytterligare, samtidigt som de tidigare skyddsneten – a-kassa, omskolningsmöjligheter, full sysselsättning – har urholkats. I början av millennieskiftet drabbades en lång rad svenska orter hårt av företagsnedläggningar och flytt till låglöneområden. Det mänskliga och sociala priset för de drabbade är enormt. Och sveket blir desto större när företagen i många fall gått med miljardvinster och dessutom fått miljarder av myndigheterna i form av infrastruktur, skattelättnader och beställningar.

Orsakerna ligger i att Sveriges löner är relativt höga, att det är billigt att avskeda och flytta produktion härifrån och att motståndet ofta är relativt svagt. Samtidigt understryks det orimliga i dagens kapitalism i att lönsamma fabriker läggs ner för att ännu större vinster kan göras någon annanstans.

SAC anser att massavskedanden i företag som går med vinst måste stoppas. Det är värt att ta striden även om det är ett brott mot fredsplikten och oavsett vad politiker och fackliga ledare säger. Ett offensivt agerande i rätt läge – från demonstrationer till strejk och ockupation – skulle väcka ett starkt gensvar från arbetare på andra orter, världen över. Även lagförslag som förbjuder eller bötesfäller företag vid nedläggning av verksamheter som går med vinst bör diskuteras, så länge de inte motverkar den självständiga klasskampen.

Men även när olönsamma verksamheter läggs ner har företag såväl som myndigheter ett långt större ansvar för de drabbade än de tar idag. Människor ska inte behöva flytta från hem och bygd för att få ett nytt jobb – de ska erbjudas nya arbeten på sin hemort. Under tiden av arbetslöshet måste de ha rätt till värdig ersättning, minst 90 procent av den tidigare inkomsten, och bra omskolningsmöjligheter.

➔ **Stoppa massavskedanden i företag som gör vinst**

➔ **Rätt till omskolning och arbete för uppsagda**

1.4 Nedskärningar i offentliga sektorn

Den underfinansierade skattereformen i slutet av 1980-talet och efterfrågekrisen i början av 1990-talet, som tillsammans ledde till kraftiga underskott i de offentliga finanserna, utnyttjades för ett nyliberalt systemskifte som gick ut på att minska den offentliga sektorns relativa storlek. Detta skedde genom privatiseringar (1.5), sänkta belopp i socialförsäkringssystemet (1.6) och genom minskade anslag till välfärdstjänstesektorn. 150 000 arbeten beräknas ha försvunnit i den offentliga sektorn under 1990-talet samtidigt som behoven ökade i takt med en allt äldre befolkning. Resultatet blev kraftigt försämrade arbetsvillkor och ökad utbrändhet, sjukskrivningar och förslitningsskador, både i de offentligt drivna och de privatiserade verksamheterna.

Dessutom drabbades hela arbetarklassen i egenskap av konsumenter av offentliga tjänster av avgiftshöjningar, sämre service och lägre ersättningsnivåer.

Den offentliga sektorn har stora problem som inte enbart kan skyllas på de minskade anslagen. Den utnyttjar i mycket hög grad tillfälligt anställda och är alldeles för hierarkiskt uppbyggd.

För att förstå problemen i välfärdstjänstesektorn krävs också en feministisk analys. Kvinnodominerade yrken och branscher tenderar att värderas lägre än manligt dominerande, egentligen oavsett arbetets kvalifikationsgrad eller art. SAC anser därför att en allmän uppvärdering av kvinnodominerade yrken är nödvändigt.

I stället för att avveckla den offentliga sektorn vill SAC utveckla den. Anslagen måste öka drastiskt för att möjliggöra rimliga löner och rimliga arbetsvillkor, även om det kräver ett högre skattetryck. Rätten till fasta heltidsanställningar måste tillgodoses. Verksamheterna måste demokratiseras genom reell arbetar- och brukarförvaltning.

➔ **Utveckla, inte avveckla, den offentliga sektorn**

1.5 Privatiseringar

Kapitalismen har ett ständigt behov av att expandera och bryta upp nya marknader. Under efterkrigstiden byggdes en stor offentlig sektor upp som var stängd för marknadsmekanismerna. När tiden var mogen gjorde därför kapitalet framgångsrika inbrytningsförsök på denna enorma potentiella marknad.

Sedan 1980-talet har vi sett allt större delar av den offentligt drivna sektorn öppnas upp för privata företag. Lönsamma statliga företag säljs ut och offentligt finansierade verksamheter läggs ut på entreprenad till företag som omvandlar skattemedel till privata vinster. Upphandlingar sker utan hänsyn till de anställdas arbetsvillkor, enbart utifrån vem som lägger det lägsta anbudet. Det enda sättet att ”effektivisera” en verksamhet är ofta att dra ner på antalet anställda och därmed öka arbetsintensiteten, vilket bidragit till att drastiskt försämra arbetsvillkoren inom välfärdstjänstesektorn.

Privatiseringarna innebär också stora samhällsförluster genom att verksamheternas kvalitet ofta prioriterats lägre än vinstbehovet, och genom att den offentliga sektorns lika villkor för alla ersätts av segregering och ”gräddfiler”.

SAC arbetar för motsatsen till privatiseringar: Undandra allt större delar av ekonomin från den kapitalistiska marknadens exploatering. Privatiseringarna måste stoppas och i möjligaste mån rullas tillbaka.

➔ **Stoppa utförsäljningen av den offentliga sektorn**

1.6 Nedskärningar i socialförsäkringssystemen

Parallellt med nedskärningarna i den offentliga sektorn försämrades den sociala tryggheten. Ersättningsbeloppen sänktes, exempelvis i a-kassan från 90 till 80 procent, och taken justerades inte upp i takt med löneökningarna vilket lett till att allt färre får ut ens sina 80 procent av lönen.

Samtidigt skedde en förskjutning i synen på försäkringstagarna. Det blev allt svårare att få ut någon ersättning, och systemen blev allt mer repressiva och fokuserade på den enskilde individens ansvar i stället för samhällets.

Även det nya pensionssystemet är djupt orättvist, eftersom det missgynnar människor som av olika skäl inte kan arbeta heltid hela sina vuxna liv, framför allt kvinnor, arbetslösa och långtidssjuka.

Utvecklingen är allvarlig av flera skäl. Främst är det orättvist att straffa sjuka, arbetsskadade eller arbetslösa genom sänkta bidrag och tvångsarbetsliknande åtgärder. Dessutom påverkar den försämrade tryggheten även de som har arbete, och bidrar därmed till att skapa tystnad och rädsla på arbetsplatserna.

SAC anser att trygghetssystemen ska vara just trygga. Genom att samhället tvingas betala för konsekvenserna av arbetslöshet och ökad exploatering öppnas större möjligheter för att komma till rätta med problemen.

Men samtidigt som tryggheten måste öka motsätter sig SAC införande av en allmän medborgarlön, eftersom en sådan riskerar att försvaga arbetarklassens sammanhållning och skapa ett maktlöst, ”bidragsberoende” skikt. I stället kämpar vi fackligt för höjda löner och därmed höjda ersättningar och pensioner.

➔ **Förbättra trygghetssystemen – hjälp i stället för straff**

➔ **Höj ersättningsnivåerna till minst 90 procent**

2. Ny arbetsmarknad

Det främsta sättet på vilket de allra flesta människor erfar kapitalismens förändrade karaktär är på arbetsmarknaden, i egenskap av arbetare. Riktningen har varit tydlig mot allt större flexibilitet, allt mer individualisering och allt högre arbetsintensivitet. Resultatet blir också allt tydligare: Människor förlorar sina kollektiva sammanhang och slits ut, blir utbrända.

Samtidigt finns en stark strömning som i rosenskimrande termer hyllar det nya arbetslivets möjligheter till medinflytande, att människors kunskap och kompetens tas tillvara i stället för deras förmåga att utföra monotona arbetsuppgifter. Till stor del bygger denna retorik på myter, men myter med korn av sanning: Den kapitalistiska exploateringen stannar inte längre vid vår fysiska arbetskraft, den gör nu även anspråk på vår lojalitet, vår fulla uppmärksamhet och kreativitet. Lojaliteten är enkelriktad, för över ”medinflytandet” står kapitalets rätt att leda arbetet, och över vårt engagemang står kapitalets rätt att när som helst avbryta förbindelsen, att säga upp oss. Otrygghet är en direkt följd av en flexibilitet på kapitalets villkor.

Utvecklingen är inte entydig. Den svenska arbetsmarknaden går sakta mot ett högre kunskapsinnehåll, men i stora delar av världen och även inom stora sektorer av den svenska arbetsmarknaden har det senaste årtiondet snarare inneburit en återgång till strikta hierarkier och monotont arbete. Men även där avkrävs arbetskraften allt större anpasslighet och lojalitet.

Den flexibla arbetsmarknaden är alltså både myt och verklighet, men framför allt har den hittills utvecklats nästan helt på kapitalets villkor. Endast genom att arbetet stärks kan produktivitetshöjningarna omvandlas till social välfärd och trygghet.

2.1 Arbetslösheten

Full sysselsättning innebär makt för arbetarna på arbetsplatserna. Arbetarna vågar ställa krav på förbättringar av löner, arbetstider och arbetsmiljö, och de har den kollektiva styrkan att genomdriva sina krav. Massarbetslösheten gör däremot arbetaren svag: Anställda tvingas oroa sig för sin anställning och arbetslösa saknar kraftfulla medel – ytterst strejkvapnet – att påverka sin situation. Arbetslösheten är därför en av arbetarklassens värsta fiender och en av arbetsköparnas bästa vänner.

1990-talets systemskifte måste tecknas mot denna bakgrund. Utan massarbetslösheten hade förändringarna inte kunnat bli så djupgående och kunnat genomföras så snabbt. I dess skugga försämrades anställningstryggheten, klassklyftorna ökades och flexibilitet på arbetsköparnas villkor kunde införas.

Ännu på det nya millenniet återstår massarbetslösheten, även om den till stor del maskeras genom olika arbetsmarknadspolitiska åtgärder och genom att en stor del av arbetskraften saknar en fast och trygg heltidsanställning.

Som fackförening är det av största vikt att ständigt betona solidariteten mellan arbetare med respektive

utan fast arbete. Den enes villkor är beroende av den andres. Det måste bli lättare att få a-kassa och ersättningen måste höjas till 90 procent. Arbetslösa ska inte tvingas till meningslösa åtgärder, eller åtgärder som undantränger anställningar. Samtidigt har arbetslösa inget att vinna på att lönerna försämras eller att anställningarna blir osäkrare.

Samtidigt måste en fackförening bekämpa själva arbetslösheten. Vi måste kräva allas rätt till fast anställning på heltid.

För SAC är det dessutom självfallet att kräva sex timmars arbetsdag med bibehållen lön, både som medel för att minska arbetslösheten och för att minska utbrändhet och skapa möjligheter för jämställdhet och ett mer värdigt liv.

➔ **Fast heltidsanställning är en rättighet**

➔ **Sex timmars arbetsdag med bibehållen lön**

2.2 "Flexibilitet"

Genom kapitalismens historia löper en klasskamp om mervärdets fördelning mellan arbete och kapital. Den kan i korthet beskrivas så här: Kapitalets intresse är att så få som möjligt ska producera så mycket som möjligt för så lite pengar som möjligt, medan arbetets intresse är det motsatta.

Att kapitalismen ständigt försöker suga ut mer arbete i förhållande till lönekostnaderna är alltså inget nytt, även om formerna varierar. Och det är i det ljuset som även de senaste förändringarna på arbetsmarknaden måste ses.

När företagen gör en "downsizing" innebär det helt enkelt att de suger ut samma mängd arbete ur ett mindre antal anställda.

När företagen "outsourcar", det vill säga lägger ut verksamheter som inte hör till företagets expertkompetens på kontraktsföretag, innebär de i förlängningen också en ökad utsagningsgrad. När storföretaget har minskande efterfrågan minskar de sina beställningar till kontraktsföretaget, som därmed får bära ansvaret för övertaligheten och kan varsla om uppsägning med hänvisning till arbetsbrist. Därigenom skyddas också storföretagets varumärke från impopulära uppsägningar.

När företagen anställer på visstid (vikariat, projekt, kontrakt), anlitar frilansare eller bemanningsföretag kryper de runt LAS och har inga problem att skära i lönekontot vid produktionssvackor.

Men för arbetarna har denna "flexibilitet" övervägande negativa sidor. De kan inte förlita sig på en fast inkomst och får svårt att planera sin framtid. Utan fast anställning är det nästan omöjligt att ställa krav på förbättrade arbetsvillkor. Och när anställningarna är korta är det ändå nästan meningslöst att ställa krav på förbättringar. Sett till arbetsmarknaden som helhet har "flexibiliteten" en lönedepressande funktion och försvårar solidariskt och kollektivt handlande.

En särskild form av outsourcing är när anställda mer eller mindre tvingas att bli egenföretagare som

kontraktsleverantörer till sin före detta arbetsgivare. Att de blir småföretagare innebär inte automatiskt att de lämnar sin ställning i produktionen som arbetare, tvärtom ökar ofta deras utsatthet och arbetsgivarna kan utnyttja detta till att betala en ersättning lägre än kollektivavtalsenlig lön.

Att komma till rätta med dessa problem är en stor utmaning för en arbetarrörelse värd namnet. Vi måste kräva och kämpa för att flexibla anställningsformer i mesta möjliga mån omvandlas till fasta tjänster. Privat arbetsförmedling i form av bemanningsföretag måste motarbetas, och även lagstiftning bör diskuteras. Fackföreningar måste mer offensivt driva arbetsmiljöfrågor för att få ner arbetstempot till en mänskligt hållbar nivå.

➔ **Nolltolerans mot flexibiliseringar på arbetsköparnas villkor**

2.3 Det sjuka arbetslivet

De mänskliga kostnaderna för den ökade utsugningen har de senaste åren avslöjats i en rad larmrapporter om radikalt stigande sjukskrivningskostnader. Kraven och intensiteten gör helt enkelt att människor blir sjuka. Men bakom utbrändheten ligger inte bara stress och utmattning. En viktig förklaring finns också i värdekonflikter: Allt fler upptäcker att den predikade moralen om tolerans, långsiktighet och solidaritet kraftigt avviker från sina arbetsköparens högljudda krav på egoism, kortsiktighet och konkurrens. Att arbeta hårt med något som känns meningsfullt och stimulerande leder sällan till utbrändhet, men att slita för något som strider mot ens grundläggande värderingar tär hårt på människor.

Lösningen på utbrändhetsproblemet är alltså inte bara ett lugnare tempo och arbetstidsförkortning. Det reser frågan om människors inflytande över sina arbeten, i slutändan om demokratin ska fortsätta att upphöra vid fabriksgrindarna, för att använda ett gammalt uttryck, eller om arbetarna ska överta kontrollen över sina arbetsplatser.

➔ **Facklig kamp för ett mänskligt arbetsliv**

➔ **Demokratisering av arbetslivet**

2.4 Arbetsrätten

Under 1990-talet hävdade näringslivets företrädare högljutt att arbetsrätten skapade en alldeles för "stel" arbetsmarknad som förhindrade företagen från att nyanställa. Svenskt näringsliv och moderaterna vill i princip helt avskaffa arbetsrättslagstiftningen. Så långt har det inte gått, men arbetsrätten har urholkats och det finns fortfarande en stark fara för ytterligare försämringar.

Varseltiden vid strejker har förlängts, ett medlingsinstitut med rätt att bland annat skjuta upp stridsåtgärder har inrättats, straffavgifter för felaktiga varsel höjdes drastiskt, och nya turordningsregler har stiftats som undandrar två personer från "sist in först ut"-regeln i företag med upp till tio anställda.

Generellt är SAC skeptiskt till lagar som ett progressivt medel till förbättringar om de förskjuter

makten från klassorganisering till domstolar och ”experter”, men lagar är ändå ett viktigt medel vid förhandlingar och ett mått på klassförhållandena i samhället. Och som dessa ser ut, med en försvagad arbetarrörelse och ett aggressivt och mäktigt kapital, anser SAC att arbetslagstiftningen borde reformeras i motsatt riktning: Kortare, helst slopade, varseltider vid strejker. Lägg ner Medlingsinstitutet, som genom tvångsåtgärder har rätt att minska stridsåtgärdernas slagstyrka. I förlängningen vill vi även avskaffa Arbetsdomstolen och den odemokratiska lagstiftning som stiftar arbetsköparnas rätt att leda och fördela arbetet.

➔ **Återställ LAS och varseltiderna**

➔ **Lägg ner Medlingsinstitutet och Arbetsdomstolen**

2.5 Individuell lönesättning

Fackföreningarna startades för över 100 år sedan som lönekarteller. Arbetare slöt sig samman för att gemensamt bestämma priset på sin arbetskraft, lova varandra att inte gå under det priset och samlade in pengar för att ha råd att – om det var nödvändigt – genomdriva kravet gentemot arbetsköparen genom strejk.

Detta är en fackförenings mest primära uppgift, och att den reformistiska fackföreningsrörelsen inte bara accepterar utan dessutom ofta aktivt uppmuntrar individuell lönesättning är inget annat än en skandal.

Den individuella lönesättningen har inneburit ett starkt avbräck för solidariteten på arbetsplatserna. Den sår split mellan arbetare, ställer dem i värsta fall emot varandra i en lissmande kamp om chefs lönepott istället för att förena dem i en kamp för högre lön.

Den individuella lönesättningen bygger på oklara kriterier och öppnar inte sällan för ren diskriminering av kvinnor eller invandrare, eller stridbara arbetare.

SAC står okuvligt för likalönsprincipen. Lika lön för lika arbete. Lönetrappor knutna till anställningstid kan vara rimligt, om taket nås relativt snabbt och lönespektrat inte är för stort.

➔ **Lika lön för lika arbete – mot individuell lönesättning**

3. SAC:s uppgifter

En förändrad kapitalism i en förändrad värld ställer krav på en förändrad facklig kamp och organisering. SAC:s flexibla – i positiv bemärkelse – och basdemokratiska uppbyggnad och vår radikala och genuint internationalistiska tradition har goda förutsättningar att kunna anpassa kampen till den nya kapitalismens villkor.

Förutsättningar för ett radikalt fackligt alternativ i Sverige förefaller dessutom vara bättre än på många år. Den reformistiska fackföreningsrörelsen har underlåtit att ta strid mot den beskrivna strukturomvand-

lingen – flexibiliseringen, individualiseringen och nedskärningarna – vilket öppnar upp dörren till den fackliga scenen för SAC.

Även om SAC självfallet måste anpassa sig till en ny klassammansättning och nya exploateringsformer behöver vi också försöka hitta tillbaka till den pionjär- och kampanda som präglade organisationen under dess första årtionden.

Men för att lyckas etablera sig som ett radikalt fackligt alternativ måste SAC stärka sina positioner ute på arbetsplatserna och leverera konkreta resultat. Verksamheten måste fokuseras och nya strategier utvecklas.

3.1 Facklig reorganisering

SAC:s fackliga verksamhet och struktur, som tyvärr i viss mån förfallit under en lång tid, genomgår nu en reorganisering och vitalisering. Den sker utifrån arbetsplatserna, som är det centrala i all facklig verksamhet. Det är därifrån kampen utgår och den utgör själva skärningspunkten mellan arbete och kapital.

Samtidigt är det nödvändigt att stärka branschsamordningen inom SAC. I grund och botten är en fackförening ett samarbete mellan olika arbetsplatskollektiv, men i nuläget är många av SAC:s medlemmar ensamma medlemmar på sina arbetsplatser, och de måste också omfattas av branschsamordningen.

Branschsamordningen kan sammanfattas i tre olika steg.

Det första och är att utgå från arbetsplatserna, att skapa fungerande sektioner och aktiva medlemmar på basnivå, som sedan samordnar sig regionalt i branschsyndikat. Syndikatets första uppgift i reorganiseringen är att erbjuda ”ensamma” medlemmar hjälp att organisera sektioner på sina arbetsplatser, samt självklart att samordna förhandlingar och kamp. Syndikatets roll på lång sikt är att organisera hela branschen, arbetsplats för arbetsplats. Det kräver målmedvetet och tålmodigt arbete, analys, en facklig strategi och handlingsplaner, men också studieverksamhet och erfarenhetsutbyte.

När det finns några fungerande sektioner och syndikat blir en nationell och internationell samordning möjlig, vilket är branschorganiseringens andra steg. Det är då en tradition inom SAC att man bildar en branschkommitté, som samordnar syndikaten men också bör inkludera de medlemmar i branschen som inte tillhör sektioner eller syndikat. Branschkommittén understödjer bildandet av nya syndikat, den informerar medlemmarna och utgör ett stöd för industrisekretariatet och ombudsmännen i branschspecifika frågor. Dess uppgifter och status anpassas naturligtvis efter behoven.

Branschkommittén bör anordna branschkonferenser, där medlemmar inom samma bransch från hela landet träffas, utbyter erfarenheter och samordnar sig. SAC ser det som prioriterat att under de närmaste åren bilda kommittéer för flera branscher.

Organiseringens tredje steg är att bygga en branschfederation, som finns väl beskriven i SAC:s stadgar

och utgör en basdemokratiskt, rikstäckande fackförening med egna kongresser och verkställande utskott. Federationerna ska dock inte hastas fram utan ett realistiskt underlag av aktiva syndikat och sektioner.

Genom organiseringens alla steg bör ett internationellt perspektiv finnas. Sektioner kan ha stor nytta av erfarenhetsutbyte och samordning med sektioner i samma branscher, eller kanske till och med på samma företag, i andra länder. Detta gäller naturligtvis även branschkommittéer och federationer, men det är viktigt att internationella kontakter tas på alla nivåer, inte bara central nivå.

3.2 Fokusering

Den fackliga reorganiseringen ska prioriteras av hela organisationen, vars begränsade materiella och mänskliga resurser fokuseras på detta gemensamma mål. SAC:s medlemstidningar, kursverksamhet, propaganda, funktionärer, fackliga aktivister, ombudsmän och enskilda medlemmar bör alla samverka för att uppmuntra, stödja och hjälpa medlemmar att starta arbetsplatssektioner, syndikat och rikstäckande branschorganisationer. Nya fackliga konfliktstrategier, handlingsplaner och målsättningar bör också tillkomma.

Eftersom SAC:s resurser är begränsade kan organisationen behöva prioritera och fokusera på några välvalda branscher. Det ska vara branscher där vi har medlemmar, med tydliga gemensamma problem och där många känner sig svikna av de andra fackföreningarna.

Den offentligfinansierade sektorn uppfyller förutsättningarna för en sådan bransch. Där finns gemensamma problem baserade på nedskärningar, bolagiseringar och privatiseringar, samtidigt som de andra fackförbundens svek och i många fall samröre med arbetsgivarsidan har lämnat ett stort utrymme för ett fackligt alternativ.

Satsningen på en sådan prioriterad bransch betyder inte att SAC ska låta bli att organisera inom andra branscher, utan anger endast inom vilka branscher det skall satsas extra resurser.¹³

3.3 Mot all diskriminering

Förutsättningen för att klasskampen ska bli framgångsrik är att arbetarklassen är enad och konfronterar sina problem som kollektiv – vilket inte behöver innebära medlemmar i samma organisation. För att kunna enas måste alla som utgör en del av arbetarklassen känna sig välkommen i arbetarrörelsens kamp; oavsett kön, etniskt ursprung, sexuell läggning eller funktionskapacitet. Ingen form av diskriminering kan accepteras inom en framgångsrik arbetarrörelsens organisationer.

Klasskampen måste även till sitt innehåll vara genomsyrad av en medvetenhet kring icke-ekonomiska förtrycksstrukturer. Såväl kvinnliga arbetare som arbetare med annat etniskt ursprung än svenskt erbjuds till exempel generellt sett lägre lön än män med svensk klingande efternamn, vilket är ett av arbetsmarknadens mest brännande problem. En klasskamp värd namnet måste vara antisexistiskt och antirasistiskt

medvetandegjord och konfrontera dessa strukturella orättvisor. Den måste genomsyras av progressiva värderingar på de sociala, sexuella och kulturella planen.

SAC var en av de första fackföreningarna i världen som kallade sig feministisk, vilket i sig är ett tecken på högt medvetande, men också är ett epitet som vi måste bli bättre att leva upp till.

Den tiden är för alltid förbi då bilden av en arbetare var lika med en vit man i blåställ. Kvinnorna i välfärdstjänstesektorn utgör en av de mest exploaterade arbetargrupper i dag, medan invandrare eller ättlingar till invandrare utgör en hög andel av den arbetslösa, från produktionen utestängda, arbetskraftsreserven.

3.4 Utveckla nya strategier

SAC behöver utveckla våra fackliga strategier, anpassa dem efter det nya ekonomiska och sociala landskapet och vår egen organisations förutsättningar. Detta låter sig inte göras i en programskrift, utan förutsätter konkreta kamperfarenheter, utvärdering, informationsutbyte och nya kamperfarenheter. Dessutom kan inte strategierna formuleras för generellt, utan måste utformas utifrån varje given situation. Nedan följer ändå summering av SAC:s möjligheter och grundläggande inställning.

SAC är en relativt liten organisation och nästan alltid i minoritet på arbetsplatserna. Det är självklart inte något vi är nöjda med, men vi kan ändå redan nu bedriva ett framgångsrikt fackligt arbete. SAC:s litenhet kompenseras av stridbarhet, engagemang, kunskap och levande solidaritet.

SAC:s fackliga arbete utgår alltid från de enskilda medlemmarna och arbetsplatserna. Våra medlemmar och grundorganisationer fattar själva beslut om stridsåtgärder, utan att behöva ta hänsyn till centrala direktiv. Detta självbestämmande i egna frågor gör att den berörda arbetsplatssektionen kan bli en slagkraftig kamporganisation, trots numerär litenhet.

Vår litenhet innebär att vi ofta bör försöka kollektivisera frågor och söka allianser med andra fack eller med arbetskamrater oavsett facklig tillhörighet. Utomfackligt samarbete innebär att man adresserar problemen på arbetsplatsen utanför de formella kanalerna som kräver att man agerar i egenskap av erkänd motpart.

Utomfackligt arbete kan också innebära att de som arbetar tillsammans, utan facklig inblandning, använder så kallat "vilda" konfliktåtgärder som maskning, hemlig blockad eller icke varslad strejk.

Det utomfackliga samarbetets största förtjänst är att det skapar en sammanhållning på arbetsplatsen över organisationsgränserna som är byggd på gemensam kamp. Arbetskamraterna inser sitt eget värde och sin kollektiva kraft. Men att organisera arbetsplatsen i en sektion är naturligtvis att föredra.

På samma sätt som SAC ogillar organisationschauvinism, så ogillar vi inskränkt branschegoism och skråanda. SAC organiserar alla yrken och betonar arbetarklassens gemensamma intressen. Detta skapar förutsättningar i vårt långsiktiga arbete att bygga upp ett kollektivt klassmedvetande och skänker oss fler organisatoriska möjligheter till solidaritetshandlingar mellan olika arbetsplatser och branscher. Detta

gör också SAC till en flexibel organisation i en tid när människor tvingas byta arbete och bransch i allt snabbare takt.

Medlemmarna är SAC:s främsta tillgång och enda syfte. Medlemmarnas engagemang och kunskaper om fackliga frågor ska ständigt uppmuntras från centralt håll genom intensiv utbildningsverksamhet. SAC:s medlemmar är ofta föreningsvana och inte sällan engagerade även i andra sociala och politiska rörelser. Deras erfarenheter från andra områden berikar vår fackliga kamp och kan skapa naturliga allianspartner.

Samtidigt är det av stor vikt att SAC fortsätter att stå fri från andra organisationer och partier. Att medlemmarnas intressen står i centrum utan hänsyn till arbetsgivarna gäller även om dessa är till exempel politiska beslutsfattare eller ideella organisationer.

Men organisatorisk självständighet står inte i motsättning till att SAC har starka åsikter och engagemang även i frågor som inte alltid rör arbetsmarknaden, som i globala rättvisefrågor, miljö, antirasism och jämställdhet. Använt på rätt sätt kan det stärka kampen och underlätta medlemsrekrytering.

Som första svenska fackförening kallar sig SAC för feministiskt. Mycket återstår innan vi fullt ut har integrerat det feministiska perspektivet i den fackliga kampen, men bara genom att uttryckligen ha adresserat diskrimineringsproblemen på arbetsmarknaden har SAC uppfyllt den första förutsättningen för en effektiv kamp mot kvinnor och invandrares låga löner och sämre möjligheter. Nästa steg, att utveckla effektiva fackliga strategier, är en prioriterad uppgift inom SAC.

Att SAC-medlemmar i regel inte är bundna av fredsplikt, vilket innebär att vi kan varsla om strejk även under gällande avtalsperiod. En strejk av en ensam medlem är sällan särskilt effektiv, men den kan, använd på rätt sätt, få ett stort symboliskt värde och bryta den förlamning och rädsla som i dag präglar många svenska arbetsplatser.

Men det finns även problem med att vi sällan är den avtalslutande fackföreningen och därmed har små möjligheter att påverka kollektivavtalens innehåll. Avtalsrörelserna är dessutom den tid då engagemanget för fackliga frågor är som störst på arbetsplatserna, och liknar på så sätt en valrörelse. SAC bör därför utveckla strategier för att höras och synas under avtalsrörelserna. Vi kan exempelvis framföra egna krav och peka på att avtalsförslagets brister: Exempelvis dess generella fredsplikt även i frågor som inte regleras i avtalet, nivån på lönekraven och de lokala potterna som medför individuell lönesättning och ska framförhandlas lokalt under fredsplikt. Vi kan också framföra de reformistiska fackföreningarnas bristfälliga demokrati och peka på att inga avtal tecknas i SAC utan omröstning.

Att utmana avtalsrörelsen behöver inte stanna vid propaganda utan kan även innehålla någon form av organiserad handling: Demonstrationer, egna stridsåtgärder eller gemensamma utomfackliga eller tvärfackliga aktioner.

Trots vår skarpa kritik av de reformistiska fackföreningarna förhåller sig SAC solidariskt till deras

varslade konfliktåtgärder, förutsatt att deras krav förbättrar villkoren även för SAC:s medlemmar och inte missgynnar SAC. Sympatistrejker kan varslas centralt av SAC i samråd med branschföreträdare.

3.5 Bygg allianser – lokalt, nationellt, internationellt

Klasskampen i ett samhälle tar sig många former och förs på många olika platser: på arbetsplatsen, men även i det omkringliggande samhället.

Fackföreningen SAC ser en viktig uppgift i att bygga länkar mellan arbetsplatskampen och kampen i resten av samhället. Den fackliga kampen behöver inte bara handla om lönefrågor och arbetsvillkor utan kan även gälla mer allmänna sociala och ekonomiska frågor, på samma sätt som demonstrationer och manifestationer kan vara ett effektivt sätt att adressera problem specifika för arbetsmarknaden.

Den traditionella arbetarrörelsen och den nya globaliseringsrörelsen har allt att vinna på ett nära samarbete. Fackföreningarna tillför tyngd, erfarenhet och bred anslutning byggd på den centrala konflikten mellan arbete och kapital, och de nya sociala rörelserna bidrar med kreativa kampformer, mångfald och politisk entusiasm.

Det konkreta samarbetet kan se olika ut i olika situationer: från lösa, breda och tillfälliga nätverk, till fastare samarbeten mellan praktiskt och/eller ideologiskt närstående organisationer.

SAC anser att den nya tiden på ett effektivt sätt tagit död på föreställningen om ett samlande parti, fackförening eller organisation. Därför har vikten av att bygga allianser ökat, såväl lokalt, nationellt som internationellt.

På ett lokalt plan kan samarbetet mellan den traditionella arbetarrörelsen och de sociala rörelserna handla om att organisera motståndet mot företagsflyttar, förbättra driften av det regionala sjukhuset eller stoppa enskilda företags miljöförstöring. Nationellt sett kan mobiliseringen inför EU:s toppmöte i Göteborg 2001, inom bland annat Göteborgsaktionen, tjäna som ett bra exempel, medan World Social Forum är ett exempel på ett intressant internationellt samarbete.