**Diskussionsfrågor till föreläsning 3:**

**En facklig folkrörelselinje**

**Hur snackar vi ihop oss på jobbet, bygger facklig styrka baserat på medlemmarnas aktiva deltagande, och hur förhåller sig kampen på arbetsplatsen till den som förs i avtalsrörelser och i politiken?**

**Att snacka ihop sig på jobbet – metoder i lokalt fackligt arbete**En för alla, alla för en. Och alla för alla. Frances talar om värdet av att snacka ihop sig, om att hålla ihop på våra arbetsplatser. Frances hävdar att vanliga arbetande människor inte kan vara en maktfaktor i samhället om vi inte är det på våra arbetsplatser. Hon nämner ett antal metoder som kan användas i det lokala fackliga arbetet för att delaktiggöra medlemmarna, och som kan bidra till att göra klubben/den lokala fackliga organisationen till en starkare motpart mot arbetsgivaren.

Hon föreslår t.ex. att information som kommer facket till del i allmänhet (om det inte rör känsliga individärenden) bör delges medlemmarna utifrån målet att det som styrelsen vet, det ska även medlemmarna veta. Hon argumenterar också att det ofta bara är det som vi är beredda att kämpa för som är möjligt att vinna.

**Fråga 1:** Hur ser förutsättningarna för att hålla ihop ut på din arbetsplats? Finns det en diskussion om vad vi accepterar på arbetsplatsen, respektive vad ni inte ställer upp på? Vilka steg kan du ta för att få igång (eller stimulera) en diskussion om hur vi som kollektiv möter dålig arbetsmiljö och otrygghet i din fackliga vardag?

**Fråga 2:** Följdfråga: Hur arbetar ni fackligt där du verkar? Vilka metoder använder ni idag och vilka skulle ni kanske kunna använda för att skapa sammanhållning, inkludera och delaktiggöra fler medlemmar i arbetet på din arbetsplats/i din fackförening?

**Kollektivt gummiband**  
Frances säger att det är viktigt att inte underskatta medlemmarnas förmåga. Tala med alla, bygg underifrån, och nöj dig inte med att bara försöka hitta dom som tycker som jag eller dom mest medvetna, är budskapet. Frances säger att om man satsar på dom som står längst fram och springer iväg med dom så drar man ut arbetarkollektivet som ett gummiband, med risken att bandet brister och slår tillbaka. Omvänt: Får man med dom som står längst bak så kommer dom att driva alla andra framför sig.

I verkligheten kan det ofta vara så att inte alla på en arbetsplats är mottagliga för argument om vikten av att hålla ihop. Vikten av att arbeta inkluderande, och tålmodigt försöka övertyga andra på arbetsplatsen om vikten av att hålla ihop som kollektiv, innebär i verkligheten att vi ofta måste börja prata med enskilda på vår arbetsplats, och hittade allierade.

**Fråga 3:** Vilka på din arbetsplats pratar du med? Finns någon/några du kan alliera dig med, och hur ser vi till att göra det enkelt för fler att delta i samtalet? Vad kan det få för konsekvenser i det fackliga engagemanget?

**”Fackvärlden” och facklig kamp**Frances varnar förtroendevalda för att dras in i ”fackvärlden”, med vilket hon syftar på en situation där det fackliga blir något som pågår utanför och vid sidan om arbetsplatsen. Hon betonar att ”den fackliga kampen” är något som i första hand måste bedrivas med arbetskamraterna. Frances karaktäriserar det fackliga engagemang som pågår vid sidan om det som händer på arbetsplatsen som en verksamhet som utgör vad hon benämner som en ”överbyggnad i förhållande till kampen på arbetsplatserna”. Men hon tillägger också att det som händer i ”överbyggnaden” också kan vara jätteviktigt i vissa lägen.

Lite längre fram säger hon att det som pågår i avtalsrörelsen inte är någon ”stridszon”, utan att denna framförallt avspeglar befintliga styrkeförhållanden i arbetslivet, med följden att det som våra centrala företrädare kan göra ofta begränsas till byteshandel, inte sällan med konsekvensen att löneökningar erhålls i utbyte mot utökad flexibilitet.

**Fråga 4:** Är det meningsfullt att göra den åtskillnad Frances gör mellan klasskampen på arbetsplatserna och det som händer i fackföreningen i övrigt? Ser du styrkor respektive svagheter i resonemanget?

**Fråga 5:** Följdfråga: Borde vi inte arbeta för att en avtalsrörelse ska handla om mer än löner, såsom anställningstrygghet och andra frågor som är viktiga på din arbetsplats? Hur kan du och dina arbetskamrater i så fall göra för att påverka dom krav som lyfts av ditt fack i förhållande till avtalsrörelsen? Och hur ser vi till att kraven blir viktiga, så att dom inte försvinner i byteshandeln?

**Facket som kamporganisation**Frances menar att det ökade ”visstideriet” (utnyttjandet av tidsbegränsade otrygga anställningsformer) är en följd av den skärpta utsugningen, men att det också ofta är en strategi som arbetsgivarna använder för att ändra styrkeförhållandena på arbetsplatserna.

**Fråga 6:** Har din arbetsgivare en strategi som handlar om hur många av de anställda som ska vara visstidsanställda/ringvikarier? Hur arbetar ni fackligt på er arbetsplats och i fackföreningen för att värna anställningstryggheten?

**Förhållandet mellan lag och avtal**  
Frances framhåller hur frågan om allmän visstid först vanns genom att arbetsgivarna lyckades få in det i kollektivavtalen, och att man därefter tog en politisk kamp för att göra förändringar i LAS. På samma sätt menar hon att det förhåller sig med den nuvarande politiska striden om turordningsreglerna, där det ofta redan idag är så att facket går med på olika avtalsturlistor istället för att värna lagstiftningen.

Samtidigt vet vi att det i vissa lägen kan vara så att facket vinner fördelar för medlemmarna genom att avtala om turordning. Det finns också många omställningsavtal på arbetsmarknaden (särskilt bland tjänstemän och akademiker), där arbetsgivaren får göra fler undantag än lagen föreskriver i utbyte mot generösa avgångsvederlag, stöd till omskolning/studier mm. Dessa avtal bygger vanligtvis på att lagen finns där som grund: om arbetsgivaren inte hittar en överenskommelse kan facket välja att gå på lagen.

**Fråga 7:** Är det alltid fel att avtala om turordning? När kan man i så fall göra det och när är det bäst att undvika? Och hur kan vi föra kampen för att försvara turordningsreglerna idag, både på arbetsplatserna, men också i den politiska kampen?