**När arbetare tar strid**

**av Frederick Batzler**

Hur går det till i praktiken när arbetare reser sig och tar strid? Vad är det egentligen som händer? Naturligtvis är varje situation unik på sitt sätt, med sina egna orsaker, särskilda förutsättningar och händelseförlopp. Samtidigt finns det alltid en underliggande dynamik som går igen när stridbarheten hos ett antal individer utvecklas och fogar dem samman till en kollektiv enhet som vågar och kan kämpa.

Jag ska berätta om en liten strid på brödfabriken Pågen i Malmö som utkämpades under påsken 2005. Jag ska försöka återge händelseförloppet så noga som möjligt, utan skönmålning, och samtidigt beskriva alla hinder och problem som uppstod på vägen. Parallellt vill jag försöka bryta ner de olika delarna i vad som på bageriet kom att kallas påskstriden för att blottlägga och förklara vad som sker under ytan när ett arbetarkollektiv kommer i rörelse under en strid.

**Bakgrund**

Enligt bagerikoncernens slogan bakar arbetarna på Pågen ”med kärlek”. Tittar man på reklamfilmerna och bilderna ser man glada bagare som formar tummarna och pekfingrarna till ett hjärta när de knådar degarna med mjöliga händer. ”Med mjöl på fingrarna” står det på visitkorten som cheferna springer runt med i plånboken. Bilden av det gemytliga familjeföretaget som gått i arv hos släkten Påhlsson sedan starten 1878 strålar som en solskenshistoria över den skånska slätten.

Det var kanske också en solskenshistoria en gång i tiden även för arbetarna, ända fram tills för några år sedan när boksluten började visa röda siffror. Då tornade mörka stackmoln plötsligt upp sig och en skur av försämringar föll över bagarna – ökat tempo, fler timanställda, en hårdare attityd från ledningen och uppsagda förmåner började sakta men säkert skölja bort arbetsglädjen på fabriksgolvet. Men, goda i tron visste alla att efter regn kommer sol. Alla skulle hjälpas åt att få Pågen på fötter igen. Om man bara bet ihop och inte klagade när svångremmen drogs åt skulle allt snart återgå till det normala igen.

Och visst, till slut kunde ledningen pusta ut och konstatera att de röda siffrorna var ett minne blott. Vi hade gjort en ”fantastisk resa” konstaterade VD:n. Produktionen, d.v.s. arbetarna hade dragit det tyngsta lasset, det var alla eniga om. Vi hade uthärdat stålbadet och vandrat genom skärselden, och när vi kom ut på andra sidan var Pågen ett starkare och mer expansivt företag än någonsin. ”Nu” tänkte bagarna ”kan vi äntligen också pusta ut och få tillbaka lite av det som försvann i ovädret”. Men, hör och häpna, det blev inte bättre. Tvärtom fortsatte försämringarna. Missnöjet som arbetarna hade stått ut med började nu växa allt snabbare och skulle snart övergå till ilska.

**Uppladdning**

Hur yttrar sig missnöje i ett arbetarkollektiv? På tusen olika sätt beroende på vilka förutsättningar som finns för att kanalisera missnöjet. Oftast stannar det vid gnäll i fikarummen och kan rikta sig åt alla möjliga olika håll – mot företaget, mot en viss chef, mot facket, mot invandrare, mot regeringen. Så var det också på Pågen när jag började jobba där i slutet av regnperioden. Mest tycktes arbetarna gnälla på fackstyrelsen. Ingen trodde att de var skuld till försämringarna, men de hade svikit, de hade inte förmått stå emot, de kunde inte vända trenden. ”Varför säger de förtroendevalda inte bara ifrån i förhandlingsrummet och sätter ner foten?” tänkte man buttert. Men tro inte att arbetarna spontant flockades till årsmötena för att välja in en ny, bättre styrelse. Och tro inte heller att styrelsen visste hur de skulle hantera missnöjet på golvet. Om medlemmarna gnällde, gnällde man helt enkelt tillbaka. ”De kommer ändå ingen på mötena, de bara klagar, medlemmarna sviker” ojade man sig i styrelserummet samtidigt som man faktiskt gjorde sitt bästa för att uppnå något resultat i förhandlingarna. Men det gick inte, klyftan mellan golv och styrelse bara växte i takt med att insikten om att medlemmarna är den verkliga styrkan i en fackförening försvann djupt ner i ett bottenlöst hav av missnöje, beskyllningar och motbeskyllningar. Ett förödande fenomen i det här sammanhanget är uppfattningen att facket är detsamma som styrelsen eller ombudsmännen. ”De i facket” sa man med fingret riktat mot klubbrummet. När medlemmarna inte ser sig själva som grundstenen i organisationen då töar den kollektiva styrkan bort tillsammans med meningen med att överhuvudtaget ha en fackförening. Fram träder istället Darwins lag om den starkes överlevnad. Och besvikelsen tilltar. Facklig misär. Inget ljus i sikte.

I detta läge blir det tydligt vilka avdelningar som inte besitter någon som helst kollektiv känsla, inte en enda en liten insikt om styrkan i att enas. I vissa delar i bageriet, i synnerhet på nattskiften, håller man ihop, det finns en naturlig solidaritet arbetare emellan. På andra avdelningar får var och en slåss för sig själv, man bildar små grupper, rivaliserar, skvallrar, tävlar om chefens gunst – allt för att överleva. För dessa splittrade grupper kan vägen mot enighet vara lång och kräva enormt mycket tålamod. Ett kollektiv utvecklas aldrig jämt, alla står inte på samma linje, vissa står långt bak fyllda av rädsla medan andra tappert har sprungit långt i förväg med fanorna och ropar åt de andra att följa efter. De flesta står i mitten och tvekar. Och överallt ser man gränser och splittringar: mellan nattskiften och dagskiften, mellan bagarna och packeterarna, mellan städarna och resten, mellan fasta och visstidare, mellan förtroendevalda och ”vanliga” medlemmar, mellan kvinnor och män, mellan unga och gamla, mellan mörka och ljusa, mellan mycket mörka och lite mindre mörka, mellan HIF:are och MFF:are. Resultatet är alltid detsamma: uppgivenhet, ett arbetarkollektivs värsta fiende. Uppgivenheten fördjupar splittringen eftersom sammanhållningen till synes inte har något att erbjuda. Det finns ingen att lita på, bara sig själv. Bäst att hålla god min och vara god vän med chefen. Och facket har verkligen inget att erbjuda.

Där man å andra sidan håller ihop finns också förutsättningarna för att ta strid. På de avdelningar där serber och kroater jobbar och skrattar bredvid varandra, där de fast anställda tar hand om visstidarna, där nattskiften stannar en halvtimme efter arbetets slut för att snacka en liten stund med det nyvakna dagskiftet om det senaste Skånederbyt, där kan missnöjet helt spontant övergå till ilska och uppror istället för uppgivenhet och splittring. Det var just vad som hände när ledningen på Pågen fyllde bägaren med en droppe för mycket och bagarna på franskbröd- och grovbrödsavdelningarna slog näven i bordet och sa ”nu jävlar räcker det! Hit men inte längre, nu tar vi inte mer skit!”

**Den tändande gnistan**

Under jul och nyårshelgerna 2004 förväntade sig bagarna på franskbröd- och grovbrödsavdelningarna att de skulle vara lediga den 30:e december, alltså dagen innan nyårsafton, som de alltid varit så långt tillbaka någon kunde minnas. I ett lokalt avtal var den här dagen samt dagen innan midsommarafton arbetsfria. Inte ont anande gick de och längtade efter att vara långlediga, planerade semesterresor eller såg fram emot att vara med familj, vänner eller bara sig själva. Strax innan jul började ett rykte surra att den 30:e skulle vara en dag som alla andra med arbetsplikt. Arbetarna frågade närmsta chefen som skickade ärendet uppåt i företagspyramiden. Svaret kom tillbaka: jo, alla ska vara lediga. ”Skönt” tänkte bagarna och pustade ut. När en situation nått sin kokpunkt krävs inte mer än den minsta lilla gnista för att frigöra den kraft som en grupp människor i ett visst givet ögonblick kan besitta. Gnistan levererades den 28:e december i form av beskedet om att avtalet som gjorde dagen innan nyårsafton till en ledig dag var uppsagt. Med bara två dagars varsel gick semesterplanerna upp i rök. Den efterlängtade långhelgen byttes mot den förhatliga arbetsplikten. Arbete den 30:e! Somliga offrade en semesterdag, några sjukanmälde sig och andra bet i det sura äpplet och gick till jobb. Det som upprörde allra mest var att produktionen var inställd inför nyårshelgen, allt bagarna skulle göra var att gå och städa i åtta timmar. Företaget tjänade inte en spänn på att bemanna två hela avdelningar med folk som bara skulle stå och sopa mjöl från golvet. Att ge alla ledigt hade kostat lika mycket.

**Utbrottet**

Frustrationen bland bagarna var enorm. Gränsen för vad de kunde tolerera hade överskridits. Men vad skulle man göra? I början av det nya året var stämningen på brödavdelningarna upprörd men samtidigt aningen uppgiven. Ilskan fanns där och därmed också förutsättningen för strid – vad som saknades var en konkret handlingsplan. I slutet av januari gödde företaget upproret ytterligare. När lönespecifikationerna kom visade det sig att ersättningen för arbete på storhelger hade sänkts. Även ersättningen för övertidsarbete på vanliga helger hade försvunnit. Företaget hänvisade till ett gammalt protokoll som de menade sade upp samtliga lokala avtal. Fackstyrelsen klagade för döva öron – ledningen var obeveklig.

Först turerna kring dagen innan nyårsafton, sedan den sänkta ersättningen. Lägg till de föregående årens försämringar och den hårda attityden från företagsledningen. Det var nu dags att göra något. Frustrationen nere på golvet började föda planer. Olika alternativ diskuterades, allt från strejk till protestbrev. Diskussionerna var mest livliga på de stridbara nattskiften. Till slut bestämde sig bagarna för en välplanerad övertidsblockad just när produktionen var som mest sårbar – påsken. På Pågen har arbete på storhelger alltid varit frivilligt. Teckningslistor sätts upp några veckor innan där man får skriva upp sig. Produktionen förutsätter med andra ord övertid. Butikshyllorna ska vara fulla av Pågens bröd och påskborden dukas med Lingongrova och Guldkorn. Annars väljer konsumenterna konkurrenternas bröd. Och då försvinner de hårt förvärvade marknadsandelarna.

Men bagarna på brödavdelningarna hade inte marknadsandelar i tankarna. De ville sätta företaget på plats och visa vem som bestämmer. Planen var från början inte mer avancerad än så – det handlade bara om en styrkedemonstration. Några krav var ännu inte formulerade. Strax innan teckningslistorna sattes upp började arbetet med att få alla med på vagnen. De drivande personerna visste att det gällde att ena avdelningarna över skiftgränserna. Snabbt hade eftermiddagen och dagen slutit upp. Nästa utmaning var att få personalpoolen (de fast anställda som hoppar in och täcker upp vid sjukdom eller annan frånvaro) att delta i blockaden. Inga problem! Vänligt men bestämt förklarade bagarna planerna för sina kollegor – ingen skulle skriva upp sig. Poolen ställde upp. Det sista och svåraste hindret var alla timanställda och extrajobbande studenter, den av fackföreningsrörelsen mest försummade gruppen. Men även de vanns över. Allt som krävdes var att någon tog sig tid att snacka med dem och förklara situationen. Till sist återstod endast en handfull individer – svartfötterna. När ett arbetarkollektiv enas och beslutar sig för att ta strid blir det oerhört svårt att stå helt ensam och svika. Grupptrycket kan vara enormt. Detta användes till arbetarnas fördel när de sista motvilliga personerna konfronterades med vad som skulle bli konsekvensen av att bryta blockaden – utfrysning.

Listorna sattes upp. En dag – inga namn. Två dagar – fortfarande inga namn. Tre dagar – tomma listor och ledningen börjar undra vad som står på. Fyra dagar – det går upp för dem vad de har att göra med. Full panik på kontoret. Vädjan och hot blandas om vartannat i tafatta försök att blidka bagarna. Men det hjälper inte. Arbetarna har bestämt sig, de vet att leden håller, de vet att de har makten, de har tagit de första små stegen från att vara en klass i sig till att vara en klass för sig. Det kollektiva självförtroendet växer snabbt och olika krav börjar diskuteras. Vad vill man uppnå, och hur?

**Om facket inte går att lita på**

Återställ betalningen på röda dagar, övertidsersättningen på helger tillbaka, kompensation för dagen innan nyår, samt landgångar var de första konkreta kraven som ställdes. Problemet var att klubbstyrelsen var fullständigt förbigången och saknade något som helst inflytande eller kontroll över händelserna. Företaget kunde förhandla bäst de ville med dem men det betydde inget eftersom arbetarna spontant, utan ledning rest sig och tagit strid. De litade helt enkelt inte på styrelsen och tänkte inte låta någon sälja dem med en halvdann kompromiss. Hur skulle man komma vidare?

Vad som hände var att upproret skapade ett behov av att kunna förhandla med företaget. I en sådan situation kan den befintliga fackliga överbyggnaden radikaliseras av trycket underifrån. Annars blir den ett hinder för stridbarhetens fortsatta utveckling. Klubbstyrelsen på Pågen utgjorde vid tidpunkten just ett sådant hinder som på ett eller annat sätt måste röjas ur vägen. Alternativet var att striden skulle ebba ut, antingen genom att luften gick ur kollektivet om man inte kom vidare, eller om styrelsen saboterade upproret. Turligt nog kom klubbens årsmöte lägligt. Det fanns dessutom ett alternativ – nya kandidater som var villiga att avlösa det gamla gardet och fylla styrelserummet med den spirande stridbarheten från golvet. Dessa individer hade varit drivande under striden och hade på så sätt gjort sig förtjänta av förtroendet från arbetarna. Med en tredubbel uppslutning mot ett vanligt årsmöte valde bagarna sina representanter. Styrelsen blev så när som på en person utbytt. Facket förvandlades åter till ett vapen som arbetarna mönstrade upp i striden.

**Segern**

De nya förhandlarna skickades upp till företagsledningen med kraven från golvet. Det blev egentligen aldrig någon diskussion – cheferna skrev villigt under utan att knysta. De hade blivit tagna på sängen av den kompakta sammanhållningen och den orubbliga beslutsamheten hos bagarna. Ett enigt arbetarkollektiv hade gett ledningen två alternativ: skriv under så får ni bröd, annars blir ni utan. Det fanns helt enkelt inget de kunde göra. I den stunden stod det klart att arbetarna bestämde på bageriet, för ögonblicket.

Striden hade varit relativt begränsad – endast två avdelningar deltog aktivt medan de andra gav sitt stöd. Den stora vinsten bestod inte främst i att ersättningarna hade återställts. Kraven var blygsamma – bagarna hade bara krävt tillbaka vad de hade förlorat, inget mer. Viktigare var att kollektivet hade skaffat sig praktiska erfarenheter av att enas och ta strid. Lärdomen av ett framgångsrikt exempel kunde spridas och foga samman de andra avdelningarna.