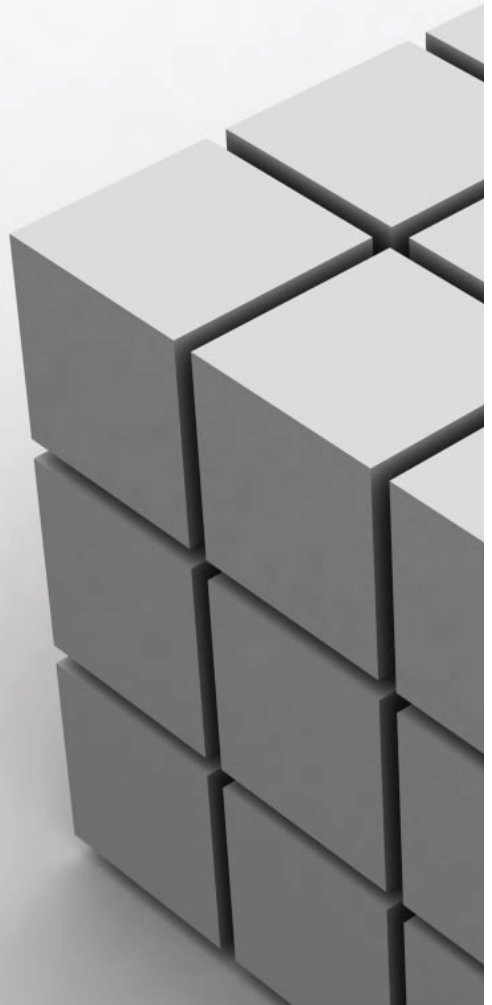




VAD SKA VI MED FACKET TILL?



Vad ska vi med facket till?

En skrift utgiven av Socialistiska Partiet
info@socialistiskapartiet.se | Tel: 0700 193081

Inledning

Fackföreningarna i Sverige organiserar den stora majoriteten av de anställda.

Drygt 70% tillhör en fackförening, till överväldigande delen lönearbetare i underordnad ställning med i stort gemensamma intressen. Omkring 90% har sina löner och anställningsvillkor reglerade i kollektivavtal slutna av fackföreningar.

Facken utgör därmed den överlägset största organiseringen av arbetare¹ och den främsta sociala rörelsen i landet. Ändå är det en slumrande kraft som, med få undantag, undvikit att ta strid mot den nyliberala politiken och företagens offensiv.

Fackföreningarnas ledningar har i hög utsträckning vuxit samman med det bestående och anammat motpartens värderingar. Lika viktigt som att se facken som sociala rörelser är det därför att skilja på fackföreningarna och deras ledningar.

Sedan flera år är de svenska fackföreningarna på väg in i en kris. Även om organisationsgraden ännu är hög med internationella mått mätt sjönk den under 00-talet med 10 procentenheter varav 7 bara mellan 2006 och 2008. I den privata sektorn minskade då andelen organiserade från 71 till 65 procent. Det är främst bland tjänstesektorns lågavlönade med osäkra anställningsvillkor minskningen skett, alltså bland dem som är i allra störst behov av en fackförening.

Denna broschyr är utgiven för att användas både i den fackliga kampen och i det nödvändiga arbetet att omvandla fackföreningarna till stridbara och demokratiska organisationer. Den är en kort sammanfattning av en del av de erfarenheter Socialistiska Partiets medlemmar gjort tillsammans med många andra under lång tid och som åtskilliga andra gjort dessförinnan, både i Sverige och runtom i världen. Liksom allt annat är dessa erfarenheter och ståndpunkter något som utvecklas när nya erfarenheter kommer till och vi är tacksamma för alla tankar och synpunkter på det vi skrivit.

¹ Med "arbetare" och "arbetarklass" menar vi i denna broschyr ungefär alla som måste sälja sin arbetskraft för att förtjäna sitt uppehälle oavsett om de själva anser sig vara "arbetare" eller "tjänstemän" eller om de för närvarande arbetar eller är arbetslösa.

Arbetet som en vara

I ett kapitalistiskt samhälle är allting varor som säljs på en marknad. Priset bestäms i grunden av varans värde, dvs hur mycket arbete som i genomsnitt krävs för att producera varan. En speciell sådan är varan arbetskraft. Det speciella med varan arbetskraft är dess bruksvärde, arbetet, som har den unika egenskapen att det skapar nytt värde. Det är skillnaden mellan detta nya värde och lönen som är det mervärde som hela kapitalismen kretsar kring. Liksom för andra varor är värdet på arbetskraften det arbete som krävs för att producera den, det vill säga, det arbete som går åt för att se till att arbetskraften överlever och kan skapa ny arbetskraft genom att sätta barn till världen. Om priset på arbetskraften, alltså lönen, går under den nivå som krävs för detta, försvagas eller dör arbetskraften och det blir ingen produktion.

När kapitalismen bröt igenom på allvar var lönerna ofta på denna extremt låga nivå. Bönder drevs från jordbruket och var tvungna att ta jobb till vilket pris som helst. Ibland, när det var högkonjunktur och brist på arbetskraft, kunde lönerna stiga medan de i lågkonjunktur, när industrin inte behövde arbetskraft kunde falla under miniminivån, med svält och död som följd.

I de länder i Europa där man hade allmän värnplikt kunde bekymrade mönstringsläkare i början av 1800-talet konstatera att människans medellängd minskat betydligt och att de blivit i allt sämre kondition. Allt längre arbetsdagar till löner som låg nära eller under existensminimum höll på att fysiskt nöta ner arbetarklassen.

Så såg situationen ut i Sverige, Europa och alla andra delar av den kapitalistiska världen för 150 år sedan och så ser den ut i stora delar av världen än idag.

Detta var, och är, möjligt för att förhållandet mellan arbetare och kapitalist är så oerhört ojämnt: en arbetare har bara sitt arbete att leva av och måste jobba för att överleva. En kapitalist kan för en period välja att inte köpa arbetskraft genom att dra ner produktionen eller helt stänga verksamheten och investera sina pengar någon annanstans. Kapitalisten riskerar för det mesta bara en del av sitt kapital medan arbetaren inte kan sluta arbeta annat än för en mycket kort tid utan att svälta ihjäl.

Förändringen kom med fackföreningarna.

Organisering

En fackförening är i grunden en organisation som gör att arbetarna kan sälja sin arbetskraft gemensamt. Genom att gemensamt besluta att inte

arbeta, alltså strejka, om inte lönen går över en viss nivå kan man tvinga upp löner och arbetsvillkor. För att en strejk ska vara möjlig måste arbetarna kunna överleva en period även om man inte arbetar, något som blev möjligt genom att man samlade ihop till strejkkassor. Även kassor för understöd för den som blev arbetslös för att hon eller han vägrade arbeta för en lön som var för låg var en viktig del i att ändra styrkeförhållandena.

Genom organisering fick arbetarklassen möjlighet att strejka – eller hota med strejk – och kunde på så sätt minska det oerhörda maktgapet mellan arbete och kapital något.

Även om mycket har hänt sedan dess och levnadsvillkoren för de flesta i industrivärlden ligger långt ifrån svältnivån är detta vad fackföreningen i grunden fortfarande är: en strejkkassa för att kunna utjämna extremt ojämlika maktförhållanden. Att kapitalisterna förhandlar med fackföreningarna beror först och främst på fackens förmåga att strejka. Liksom när de första fackföreningarna såg dagens på 1800-talet går ännu den grundläggande motsättningen i vårt samhälle mellan arbete och kapital. Alla som är tvungna att arbeta för sitt uppehälle har mer gemensamt med varandra än de som kan leva av att äga pengar och företag. Det är också på den grunden fackföreningar bygger, på de de anställdas gemensamma intressen i motsättning till företagen.

Byråkrati

Men strejker är undantaget från det normala. När den öppna kampen sjunker tillbaka återgår de flesta till vardagen och utom i extrema fall av utbredd masskamp lever de flesta i en situation där de vardagliga bestyren dominerar. För arbetare innebär det först och främst att arbeta och att vara underordnad kapitalet där det hela tiden finns ett tryck att anpassa sig till det bestående, ett tryck som individen har mycket svårt att stå emot. Det sätt som arbetarklassen kan bibehålla sin aktivitet och bevara sina erfarenheter är genom organisering.

Men just det faktum att den som arbetar oftast har mer än nog att göra med sitt arbete är en källa till problem, något som tidigt syntes i arbetarrörelsen. De som anställdes för att sköta fackföreningar och andra av arbetarrörelsens organisationer fick nämligen desto mer tid för detta och de flesta organisationer kom därför tidigt att domineras av sina anställda. För en arbetare var det många gånger ett stort personligt steg framåt att komma bort från det hårda arbetet i vardagen och istället hamna som funktionär i fackföreningar eller arbetarpartier.

Genom politiken kom också ett inflytande från det borgerliga samhället att sippra in i arbetarrörelsen när representanter för arbetarna tog plats i politiska församlingar och började leva ett liv långt från de flesta arbetares.

En byråkrati växte fram inom arbetarrörelsen, ett skikt med egna intressen och speciella förmåner. Denna byråkratin har dubbla intressen, först och främst är den lojal mot sig själv och sina privilegier. Eftersom dess uppgift är knuten till att sälja arbetskraft på en kapitalistisk marknad är dess intressen också knutna till det kapitalistiska samhällets fortbestånd. Men den är också beroende av att organisationen inte upphör att finnas till – utan organisation ingen uppgift för byråkratin. Byråkraterna kommer därför att samtidigt försvara den fackliga organisationen och försvaga den.

Odemokratiska strukturer

Kapitalisterna, de enstaka procent av befolkningen som kontrollerar de stora företagen och därigenom har den verkliga makten i ett kapitalistiskt samhälle, behöver sällan motivera sin makt. Ägandet är så självklart och grundläggande att det sällan kritiseras, hur odemokratiskt det än är. Dessutom är makten i ett kapitalistiskt samhälle dold bakom ”marknaden”, de opersonliga förhållanden som styr ekonomin nästan som om de vore naturlagar. Att kapitalisten ska göra vinst är inget som ifrågasätts – tvärt om är det helt i sin ordning och behöver inte döljas. Ägandet gör inte anspråk på att vara demokratiskt och behöver inte godkännas av dem som arbetar.

Med byråkratin är det till viss del annorlunda. Den säger en sak - att den försvarar arbetarklassen, men gör en annan - försvarar kapitalismen och lever på arbetarorganisationerna. Även om det kan vara bekvämt att lämna över skötseln av organisationerna till byråkratin kommer dess intressen med jämna mellanrum att komma i konflikt med medlemmarnas. I motsats till kapitalets makt är ledningen över organisationerna inget man ärver eller köper. Representanterna väljs – åtminstone i teorin – till sina poster av medlemmarna och riskerar därför att bli av med sin makt när de går emot medlemmarnas intressen. Ju svårare medlemmarna har att styra sina organisationer och byta ut ledare de är missnöjda med, desto enklare blir livet för byråkratin. Lösningen för byråkratin har varit att ta ifrån medlemmarna den reella makten över organisationerna. Ett belysande exempel är hur stadgarna i Metallarbetarförbundet förändrats när det gällt

anställning av ombudsmän i de lokala avdelningarna:

Före 1953: Avdelning har rätt att till förbundsstyrelsen göra framställning om tillsättande av dylik tjänst.

1953: Avdelning har att till förbundsstyrelsen göra framställning om tillsättande av dylik tjänst. Förbundsstyrelsen bereds möjlighet att uppföra sökande i förslagsrum.

1962: Avdelning har att till förbundsstyrelsen göra framställning om tillsättande av dylik tjänst. Förbundsstyrelsen uppför bland de sökande högst tre i förslagsrum, bland vilka avdelningen har att välja.

1969: Avdelning som anser heltidsanställd funktionär behövlig gör framställning härom till förbundsstyrelsen, som om framställningen bifallits utannonserar befattningen och efter samråd med avdelningsstyrelsen utser funktionär.

Idag: Förbundsstyrelsen beslutar om funktionärsbefattning får inrättas eller återbesättas i avdelningen. Efter samråd, och med avdelningsstyrelsens godkännande, utser förbundsstyrelsen funktionär.

Med argument om ”effektivitet” och ”professionalisering” slogs mindre avdelningar samman till storavdelningar där ombudsmännen fick mer inflytande. Steg för steg har makt och inflytande flyttats från medlemmarna till ledningen.

Det främsta exemplet på denna utveckling är de centrala avtalen, det viktigaste avtal våra fackföreningar sluter.

Sedan riksdagen antog Kollektivavtalslagen 1928 och LO och SAF slutit Huvudavtalet (”Saltsjöbadsavtalet”) 1938 blev det förbjudet att strejka annat än under så kallat ”avtalslöst tillstånd”. 1941 centraliserades dessutom LO kraftigt genom att anta de s.k. ”normalstadgarna” som lade makten över strejkrätten i händerna på LO:s högsta ledning, Landssekreterariatet. Det gjorde att det inte längre var möjligt att ha beslutande medlemsomröstningar i förbunden om man skulle skriva på ett avtal eller strejka, makten över fackföreningens kärnfråga hade flyttats från medlemmarna till den högsta facktoppen. Vad som fanns kvar för de enskilda förbunden var möjligheten av att genomföra rådgivande omröstningar bland medlemmarna.

Problemet var dock att medlemmarna upprepade gånger röstade nej till avtal som förhandlats fram vilket skapade kritik mot ledningen. Särskilt när denna ändå skrev på avtalet. . . Byråkratin ”löste” dock detta i mitten av 50-talet genom att sluta genomföra avtalsomröstningar. I Metall var den sista gången medlemmarna tillfrågades om avtalet 1954. Istället fattas beslut om detta, det viktigaste fackförening har att göra, av förbundsstyrelsen efter att avtalsrådet har sagt sitt.

De fackliga ledningarna brukar försvara sig mot krav på avtalsomröstning med att de måste ha "förhandlingsmandat", det vill säga att de personer som sitter vid förhandlingsbordet ska kunna säga ja eller nej till ett bud. Det är en konstig syn på fackligt arbete och en kraftig överskattning av den egna betydelsen. Självklart är det viktigt med förhandlare som vet vad de gör, men det inte där som fackföreningens styrka finns, det är i de många medlemmarna. Att ha avtalsomröstningar innebär i praktiken att sätta alla medlemmar vid förhandlingsbordet. **För en förhandlare som ser sig som ett språkrör för medlemmar i en folkrörelse kan det inte finnas ett bättre argument när man möter motparten än att resultatet måste ut på omröstning innan det godkänns.** För en byråkrat som tycker att han vet bättre än dem han företräder skulle en omröstning däremot vara ett störande element. Att de flesta svenska fack inte genomfört några avtalsomröstningar på många årtionden innebär ett demokratiskt underskott som slår de flesta andra fackföreningar internationellt där sådana omröstningar oftast är självklara.

Likadant är det på många andra områden. Medlemmarnas inflytande har blivit allt mer formellt och indirekt, oftast genom representanter som väljer representanter, som väljer representanter. I varje steg tvättas demokratin ur och i praktiken styr förbundsstyrelserna idag närmast enväldigt i de flesta förbund.

Socialdemokraternas kontroll

En viktig länk i den kedja som fjättrar facken är det som brukar kallas "facklig-politisk samverkan", det byråkratiska kodordet för att fackföreningarna kontrolleras av det socialdemokratiska partiet, SAP. Partiet bildades 1889 och det var också partiet som tog initiativet till LO:s bildande nio år senare, då var detta något helt naturligt eftersom det vid denna tid endast fanns ett arbetarparti. Genom en över hundraårig kontroll över fackföreningsrörelsen har parti och fackföreningsrörelse växt ihop. När välfärden ökade så gott som oavbrutet från andra världskrigets slut fram till slutet av 1970-talet var det inga större problem för den socialdemokratiska fackföreningsledningen att försvara det nära samarbetet mellan parti och fack. En klar majoritet av fackföreningarnas medlemmar accepterade detta. Idag är läget helt annorlunda, det är inte längre något självklart positivt att representera SAP på arbetsplatserna och allt fler medlemmar börjar ifrågasätta detta enkelriktade samarbete. Inte kanske främst för att fackföreningen alltid skall vara oberoende, utan mer

för att samarbetet inte längre innebär bättre levnadsförhållanden för den stora majoriteten av löntagare.

Ett särskilt problem uppstår i fack som organiserar offentligt anställda, till exempel Kommunal, där ledande medlemmar inte sällan också representerar SAP i kommunen, det vill säga sitter som representanter för arbetsgivaren vilket idag ofta innebär att besluta om nedskärningar som direkt drabbar de egna medlemmarna.

Med en socialdemokrati som till och med övergett det projekt med välfärdskapitalism som ”den svenska modellen” är byggd på leder detta till att fackföreningarna förlamas. Alliansen mellan (s) och LO kommer därmed att vara uträknad, trots att ledningarna håller sig fast i det gamla mönstret så att knogarna vitnar.

Solidaritet

En av högerpolitikens viktigaste delar är att skapa osäkra förhållanden på jobbet genom arbetslöshet och osäkra anställningsvillkor. Är vi rädda för att förlora jobbet är det färre som vågar säga emot chefen eller ställa krav på företaget. Sedan 90-talets ekonomiska kris har arbetslösheten i Sverige behållits på en hög nivå, bland annat för att alla regeringar varit överens om att inflationsbekämpning är viktigare än låg arbetslöshet.

Samtidigt som arbetslösheten sköt i höjden ändrades de lagar som infördes på 30-talet och som förbjöd bemanningsföretag. Idag finns dessa företag inom de flesta branscher och företag och är en del av en ny, osäker arbetsmarknad av visstidsanställningar och annat som löser upp anställningsskyddet bakvägen. Att bekämpa bemanningsföretagen och visstidsjobben är en viktig fråga för fackföreningarna, som kan drivas såväl fackligt som politiskt. Dessa osäkra anställningar gör det fackliga gräsrotsarbetet ännu viktigare. Om facket beslutar sig för att i praktiken företräda även dem som är tillfälligt anställda eller har en annan arbetsgivare än den huvudsakliga på arbetsplatsen och få med dem i kollektivet, kan splittringen till viss del stoppas.

De mest extrema villkoren på dagens arbetsmarknad har de papperslösa. Utan några formella rättigheter alls, med ständigt hot om utvisning hängande över sig, har de små möjligheter till en laglig anställning och utnyttjas hänsynslöst på en svart marknad. Även här har fackföreningen en stor uppgift i att organisera dessa arbetare, oavsett om de har papper eller ej.

Den internationella ekonomin gör att villkoren i ett land påverkar villkoren

för arbetare i alla andra länder. Låga löner och rättslöshet i Kina sätter press på löner och arbetsvillkor i Sverige medan ett bra avtal i Tyskland å andra sidan ger oss större möjlighet att ställa krav.

Att gemensamt försvara dem som är hårdast utsatta, i det egna landet eller internationellt, är inte välgörenhet – det är solidaritet. Solidaritet är det kollektiva egenintresse som är arbetarrörelsens grundsten: det som skadar dig också skadar mig. Om jag inte deltar i strejken eller betalar min fackavgift får vi alla sämre avtal. Din sänkta a-kassa eller uteblivna sjuklön idag är mina försämrade arbetsvillkor i morgon. Låga löner och osäkra arbetsvillkor för ungdomar och papperslösa – eller i Kina – pressar ner lönerna för alla andra. Och så vidare.

Liksom på så många andra områden glömmar alldeles för många fackliga ledare ofta bort denna sanning. I synnerhet ledningarna för facken inom industrin har gjort företagens intressen till sina. När den svenska bilindustrin 2008 drogs ner i den internationella kreditkrisen manade till exempel IF Metalls ordförande Löfven sina medlemmar till förtröstan och hopp med orden: *”Men en dag vänder det. Då gäller det att stå beredd inför den knivskarpa konkurrens som uppstår.”* Företag mot företag, nation mot nation och arbetare mot arbetare. Alltså raka motsatsen till den sammanhållning mot kapitalägarna som är fackföreningens grundidé.

Självorganisering och folkrörelser

Den fackliga, sociala och politiska kampen handlar inte bara om att arbetarklassen försvarar eller försöker flytta fram sina materiella positioner. Även om är det direkta syftet med varje strid som utkämpas är att vinna den, blir det materiella resultatet sällan bestående. Lönehöjningar gröps ur av inflationen, gemensam välfärd dras ner eller privatiseras, rättigheter urholkas när styrkeförhållandena försämras och så vidare, så länge de arbetande inte har makten i samhället. Lika viktigt som att vinna de enskilda frågorna är hur de påverkar maktförhållandet mellan arbete och kapital. Om en fackförening till exempel får igenom en lönehöjning i utbyte mot individuella löner har man bytt en liten ekonomisk fördel mot inflytande och makt och samtidigt bidragit till att splittra kollektivet, något som på sikt kommer att drabba även löneutvecklingen.

Ett ännu viktigare resultat av striderna är de erfarenheter vi får. En rörelse som toppstyrs av ledare som ”vet bättre” kommer snart att mista sin kraft. När ledningen tvingas till eftergifter, till exempel går med på försämringar för att det är det ”mindre onda”, skapar man demoralisering och en

ond cirkel av passivitet och byråkratisering. Detta toppstyre försvagar fackföreningarna, dels genom att ledningarna inte utnyttjar den styrka som finns bland medlemmarna och dels genom att medlemmarna blir mindre engagerade. Erfarenheten av detta blir att ombudsmän och förtroendevalda får sköta ”det fackliga” och att det inte är någon idé att vara med i facket.

Om den fackliga verksamheten istället bedrivs underifrån, som en folkrörelse med alla medlemmar direkt inblandade, blir erfarenheten en helt annan. Då stärks vårt gemensamma självförtroende, vi litar på varandra och inser att det beror på oss tillsammans om resultatet ska bli bra. Då kan även ett resultat som ligger långt från det man önskar kan vara en framgång, om bedömningar om fortsatt strid eller kompromiss gjorts demokratiskt och med bibehållen sammanhållning. Ett sådant sätt att jobba fackligt är möjligt på alla nivåer, från hela förbund ner till det minsta arbetslag på en arbetsplats som inte ens är formellt fackligt organiserad. Om arbetskamraterna pratar ihop sig om krav och fackliga metoder som enar hela kollektivet, inte bara de argaste eller mest talföra, är det en erfarenhet som är mer värd än alla förhandlarkurser i världen. Då lär vi oss i praktisk handling att styrkan finns i det enade kollektivet, inte i aldrig så slipade förhandlare eller de mest radikala parollerna.

Vad kan man göra i facket?

Mycket av det som nu pågår, angrepp från arbetsgivare och regeringar, ständigt hög arbetslöshet, ett urholkat anställningsskydd, förlamande byråkratisering, minskande organisationsgrad och så vidare, innebär en stor utmaning för alla arbetare.

Fackföreningen är och måste vara en folkrörelse. Det viktigaste i allt fackligt arbete är därför att det genomsyras av medvetenhet om detta och att de metoder används stärker folkrörelsen. Det är bland medlemmarna, i vardagen på arbetsplatsen som det huvudsakliga fackliga arbetet sker.

Ett program för att sätta fart på facket behöver även ge svar på hur medlemmarna ska föra tillbaka makten över organisationerna till sig själva genom förändringar av arbetssätt, organisation och ideologi.

En del av detta är att avskaffa privilegierna för de fackliga funktionärerna.

Våra tankar och värderingar påverkas av vår livssituation, våra arbetsvillkor och vårt umgänge. Det är en dyrköpt erfarenhet att arbetarorganisationernas representanter anpassar sina åsikter och sitt uppträdande efter sina

privilegier. Detta handlar om allt ifrån att förtroendevalda skall ha samma lön som dem de företräder till att de skall jobba kvar i sina vanliga jobb.

Det är inte bara förmåner och privilegier bland de högsta facktopparna som medlemmarnas ilska riktar sig mot. Även på lokal nivå finns det stora skillnader mellan flera förtroendevalda och medlemmar. Alltför många förtroendevalda har idag lämnat sina ordinarie jobb i produktion och verksamhet och jobbar fackligt på heltid. Att stå kvar med det ena benet bland sina arbetskamrater och jobba om man är förtroendevald, har många fördelar: Det gör att kontakten mellan medlemmar och förtroendevald, den förtroendevalde får höra vad som rör sig i djupet bland medlemmarna och risken för att hamna i knäet på chefer och arbetsledning minskar när medlemmarna har koll på sin förtroendevald i vardagen. Fackliga heltidsuppdrag har också visat sig vara en stor frestelse att skaffa sig förmåner som vanliga medlemmar inte har.

De problem som det kan medföra att förtroendevalda jobbar en viss del av sin tid i sina normala jobb vägs lätt upp av den ökade förankring i medlemmarnas vardag det innebär.

Det ska inte medföra några privilegier att vara fackliga förtroendevald eller anställd i facket – mer än det stora privilegiet att ha fått arbetskamraternas förtroende. Till exempel ska varken anställda eller förtroendevalda ha mer än en normal arbetarlön knutet till de egna kollektivavtalen.

Allt som hindrar medlemmarna från att kontrollera sin fackförening måste bort! Oöverskådliga stegvisa val kan ersättas direkta val till kongresser och andra viktiga sammanhang liksom självklart medlemsomröstningar innan de centrala avtalen skrivs på.

Likaså bör fackföreningarnas uppknytning till SAP ersättas av självständigt politiskt agerande.

Att vara för oberoende fackföreningarna och mot att de ska styras av det socialdemokratiska paritet innebär inte att de bör eller kan vara opolitiska. Hur skulle de kunna vara det i en värld där så mycket är beroende av politiska beslut? Att på olika sätt ge stöd åt partier som står på arbetarklassens sida är heller inget fel i sig, åtminstone om sådant stöd är förankrat bland medlemmarna och demokratiskt beslutat. Men det är en helt annan sak än dagens okritiska uppslutning kring SAP, vilken politisk partiet än bedriver.

Att ta politisk ställning kan lika gärna innebära att facken tar egna politiska initiativ och driver frågor tillsammans med andra folkrörelser som miljörelser, kvinnoorganisationer eller nätverk mot sociala nedskärningar. Så har flera av de fackliga rörelser gjort som de senaste decennierna gått mot den internationella trenden av minskande

organisationsgrad och lyckats växa, till exempel i Brasilien, Sydafrika och Sydkorea. Även i Sverige skulle en sådan folkrörelsesamverkan kunna vara ett sätt för en demokratisk och stridbar fackförening att hävda sina intressen i samhällsfrågor.



Arbetet som en vara
Organisering
Byråkrati
Odemokratiska strukturer
Socialdemokraternas kontroll
Solidaritet
Självorganisering och folkrörelser
Vad kan man göra i facket?

