

# Vänsterpartisters arbete i fackföreningarna

## Inledning

- A. Fack och politik
- B. Vilket fack ska man vara med i?
- C. Bygg den fackliga styrkan på arbetsplatsen
- D. Att arbeta i medlemmarnas intresse
- E. Fackliga förtroendeuppdrag
- F. Centralism och den fackliga demokratin
- G. I händelse av strejk eller konfliktåtgärder
- H. Om facklig-politisk samverkan
- I. Facket som folkrörelse
- J. Att vara vänsterpartist i facket

## 1 **Inledning**

2 Fackföreningsrörelsen är den viktigaste folkrörelsen. En stark fackföreningsrörelse är avgörande för  
3 att minska kapitalets makt över arbetet. Genom sin fackförening får miljontals löntagare ett  
4 inflytande över arbetsvillkor och arbetsmiljö.

5 Den fackliga kampen har också en samhällsförändrande potential. Fackföreningarna står som  
6 motkraft till kapitalets dominans över samhällsutvecklingen i stort. Genom att organisera  
7 arbetarklassen i vid mening kan demokratin vidgas till alla samhällslivets områden.

8 Arbetsplatserna utgör dessutom en av de viktigaste politiska arenorna i samhället. Där förs samtal  
9 och diskussioner dagligen om det som berör arbetande människor mest. Det är utgångspunkten för  
10 det facklig-politiska arbetet.

11 Vänsterpartiet vill stärka fackföreningsrörelsen. Därför uppmanar partiet alla medlemmar att vara  
12 med i en fackförening. Partiet uppmuntrar dessutom alla som har möjlighet att engagera sig i det  
13 fackliga arbetet. Det finns många bra skäl till detta.

14 Starka och kämpande fackföreningar bidrar till att skapa ett mer jämlikt samhälle. En fackförenings  
15 styrka bygger på aktiviteter bland medlemmar och förtroendevalda. Ett starkt engagemang ökar den  
16 fackliga förhandlingsstyrkan. Det gäller både i lokala som i centrala förhandlingar. Vid en konflikt är  
17 engagemanget helt avgörande.

18 Vänsterpartiets fackliga arbete syftar därför till ett större och djupare engagemang bland alla  
19 medlemmar i facket. Fackliga vänsterpartister ska arbeta för att utveckla den kollektiva styrkan. En  
20 väl fungerande facklig demokrati är grunden för att involvera fler i den fackliga kampen.

21 Alla fackliga organisationer har medlemsutbildningar. För fackligt förtroendevalda finns ytterligare  
22 utbildningar och kurser. Den här texten syftar inte till att ersätta detta. Texten är ett försök att ge ett  
23 perspektiv på förhållandet mellan partipolitiskt och fackligt engagemang. Därtill kommer några  
24 konkreta exempel på hur ett fackligt arbete kan bedrivas. Förhoppningsvis kan det bidra till att det  
25 fackliga engagemanget på din arbetsplats och i din fackförening kan stärkas.

26

## 27 **A. Fack och politik**

28 Vänsterpartister har ingen partipolitisk uppgift inom facket. Fackligt aktiva vänsterpartister ska  
29 arbeta för sin fackliga organisations och dess medlemmars bästa. Utgångspunkten i arbetet ska  
30 därför aldrig vara partitaktiskt, varken i synen på sakfrågor eller vilka personer man samarbetar med.  
31 Det ska förstås inte vara en hemlighet att man är aktiv i Vänsterpartiet. En duktig fackligt  
32 förtroendevald som är känd som vänsterpartist är bra för partiet. Partipolitiskt engagemang är viktigt  
33 för att stärka fackföreningsrörelsen, likväl som fackligt engagerade behövs i partipolitiken.

34 Fackligt arbete kan inte avskiljas från politik. Det handlar oftast om konkreta frågor som har  
35 betydelse för arbetande människors vardag. Genom att förankra politiska ställningstaganden som  
36 ligger i medlemmarnas intresse och genom att fackföreningen bedriver ett politiskt arbete kan  
37 fackföreningsrörelsen påverka den allmänna opinionen. I den meningen kommer den fackliga  
38 organisationen att också förvänta sig av Vänsterpartiet och vänsterpartister att stödja olika sakfrågor  
39 i medlemmarnas intressen.

40 En positiv effekt av fackföreningarna politiska opinionsarbete är att de partier som driver löntagarnas  
41 frågor kommer att få ökat förtroende från både de fackliga ledningarnas sida och från  
42 medlemmarnas sida.

43 Industriförbundsprincipen, som har sin starkaste förankring på LO-förbundens avtalsområden,  
44 innebär en facklig tradition och en vana av att hålla ihop bland löntagarna. Den innebär att alla  
45 arbetare på en arbetsplats ska tillhöra det fackförbund som företräder huvuddelen av dem. Den  
46 partipolitiska splittring som funnits inom den tidiga fackföreningsrörelsen tillhör historien, även om  
47 den socialdemokratiska partiboken fortfarande är en fördel ju högre upp i den fackliga hierarkin man  
48 kommer. Trots denna enighet har den fackliga styrkan pressats tillbaka på många arbetsplatser.  
49 Följden har blivit att engagemanget bland förtroendevalda och medlemmar försvagats och  
50 organisationsgraden sjunkit. Den allmänt låga nivån av strejker och konflikter på svensk  
51 arbetsmarknad betyder också att få löntagare har konkreta erfarenheter av kollektiva strider för  
52 gemensamma intressen. På många arbetsplatser handlar det fackliga arbetet därför i hög grad om att  
53 skapa medvetenhet och tilltro till kollektiv organisering och solidaritet.

54

## 55 **B. Vilket fack ska man vara med i?**

56 Vänsterpartiet tar som parti inte ställning till vilken fackförening man ska vara medlem i.  
57 Organisationsfriheten är en rättighet som kommer alla löntagare till del, och det är upp till den  
58 enskilde att välja den fackförening som man anser företräder en bäst. Den tidigare nämnda  
59 industriförbundsprincipen bidrar till att valet ofta är lätt. Dock förekommer gränsdragningstvister och  
60 konkurrens mellan olika fackföreningar inom olika branscher, vilket gör att det kan finnas fler än ett  
61 fackförbund att välja mellan. En bra allmän utgångspunkt är att ansluta sig till den fackförening som  
62 organiserar majoriteten på en arbetsplats och som i egenskap av att förhandla om kollektivavtalet  
63 med arbetsgivaren har bäst möjlighet att företräda de anställda.

64

## 65 **C. Bygg den fackliga styrkan på arbetsplatsen**

66 Kärnan i det fackliga arbetet handlar om att öka medlemmarnas självaktivitet och självtillit. Det är  
67 vad arbetskamraterna vill och kan göra som ofta avgör vad som bör göras. Den principen har sin  
68 grund i att det bara är det som arbetskamraterna är beredda att ta strid för som är möjligt att vinna.  
69 För att kollektivet på en arbetsplats ska kunna nå framgångar måste kampen föras tillsammans.

70 Att springa före fungerar sällan bra. Det finns ofta en tröghet i rörelsen på en arbetsplats som de  
71 fackligt engagerade måste förhålla sig till. Ofta handlar det fackliga basarbetet på arbetsplatsen om  
72 att – vid sidan om att sköta de fackliga vardagsfrågorna – tålmodigt diskutera och förankra angelägna  
73 frågor och slutligen tillsammans arbetskamraterna bestämma vad som borde göras.

74 I ett sådant arbetssätt ligger också insikten om att vi kan och måste arbeta för gemensamma  
75 intressen i löntagarkollektivet oavsett åsiktsskillnader i andra frågor. Det gemensamma klassintresset  
76 är också den gemensamma grunden för enigheten i fackföreningsrörelsen. De fackligt aktiva  
77 medlemmarna i Vänsterpartiet bör därför eftersträva att vara de som förenar arbetskamraterna, de  
78 som ser till helheten. Dina arbetskamrater måste inte vara vänsterpartister eller ens rösta på något  
79 av arbetarrörelsens partier för att kunna vara en allierad i kampen för de gemensamma intressena.  
80 Till en början kanske de inte ens är medlemmar i facket.

81 Genom erfarenheter av att hålla ihop och bestämma saker tillsammans ökar medvetenheten om  
82 vikten av facklig organisering, och om värdet av solidaritet. I förlängningen skapar det förutsättningar  
83 också för ett ökat stöd för en politik som utgår från denna värderingsgrund.

#### 84 **Det finns inga genvägar**

85 En fackförening som inte har medlemmarna bakom sig är en svag motpart som arbetsgivaren inte  
86 behöver bry sig om. Gapet mellan medlemmarnas förväntan och fackliga organisationens förmåga  
87 kan ibland bli så stor att någon eller några av arbetskamraterna vill hitta andra former för att  
88 förbättra villkoren på en arbetsplats än genom den fackliga verksamheten. Att inte försöka förankra  
89 engagemanget i den fackliga organisationen, för att istället förlita sig på styrkan i en utomfacklig  
90 oberoende organisering, har sällan varit en framgångsrik väg i långa loppet. Däremot kan det visa sig  
91 nödvändigt att ifrågasätta och även ersätta valda fackliga företrädare. Det sker dock inom ramen för  
92 den fackliga demokratin och kan också vara ett tillfälle att samla arbetskamraterna för ett fackligt  
93 engagemang.

94 Oftast är det dock de fackligt förtroendevalda som tar rollen som samlande kraft på arbetsplatsen.  
95 Det är en viktig uppgift att sprida en positiv bild av det fackliga engagemanget utifrån  
96 utgångspunkten att facket, det är vi tillsammans.

97

#### 98 **D. Att arbeta i medlemmarnas intresse**

99 Förutsättningarna för fackligt arbete skiljer sig åt. Verksamhetens art, arbetsplatsernas storlek,  
100 traditioner, personalsammansättning, geografiska avstånd, osv. spelar in för hur det fackliga arbetet  
101 organiseras och bedrivs. Det är lätt att inse att en avdelning inom Pappers, som i princip omfattar en  
102 fabrik på en ort, har helt andra förutsättningar i det fackliga arbetet än en avdelning inom Hotell och  
103 Restaurangfacket som ska organisera hundratals arbetsplatser inom ett stort geografiskt område.

104 Trots dessa olika förutsättningar finns det alltid något att göra för att tillvarata medlemmarnas  
105 intressen. Här ska vi ge några utgångspunkter som kan vara ett stöd för det lokala fackliga arbetet.

#### 106 **Det börjar alltid med information.**

107 Makt och inflytande bygger på kunskap om vad som sker på arbetsplatsen. Därför bör medlemmarna  
108 på en arbetsplats hållas välinformerade om vad som pågår i förhandlingar och andra fackliga  
109 göranden. Direkt medlemskontakt med muntlig information är överlägset. På stora arbetsplatser  
110 måste det kompletteras med skriftlig information i form av medlemsblad, tidningar, hemsidor och  
111 liknande.

112 Det är viktigt att den fackliga organisationen "äger" informationen, dvs. informerar självständigt från  
113 arbetsgivaren. Att bryta arbetsgivarens informationsmonopol är en förutsättning för att kunna  
114 arbeta i medlemmarnas intresse.

115 Undantagsvis måste känslig information, t.ex. personärenden hållas inom en snäv krets. I de fall det  
116 handlar om sekretess måste det självfallet också respekteras.

#### 117 **Medlemsdemokrati och delaktighet**

118 Att få medlemmar att engagera sig fackligt utgår från upplevelsen att fackföreningen är till för mig.  
119 Då måste jag också kunna vara delaktig på olika sätt. Förutom att få information måste jag också  
120 kunna påverka. Reduceras den möjligheten till att endast kunna rösta på årsmötet finns risken för att  
121 engagemanget upphör.

122 I viktiga frågor, där förutsättningarna medger det, är det en god idé att medlemmarna på ett mer  
123 direkt sätt är med och påverkar och beslutar. Det gäller speciellt i konkreta frågor som berör den  
124 egna arbetsplatsen. Det kan ske på olika sätt. Enkäter, rådslag i fikarummen, omröstningar på möten  
125 eller bland alla medlemmar, fackliga val på "golvet", etc.

126 Den representativa demokrati som den fackliga organisationen bygger verksamheten på, får inte bli  
127 ett argument mot medlemmarnas engagemang och önskan att delta i beslut. Varje beslut som  
128 manifesteras genom att en majoritet av medlemmarna uttrycker en åsikt stärker förtroendet för den  
129 fackliga organisationen bland medlemmarna.

### 130 **Organisera alla!**

131 Arbetsgivarnas krav på flexibilitet har skapat en arbetsmarknad fylld av otrygga anställningar.  
132 Visstidsanställningar, inhyrning och timanställningar är idag ingången för väldigt många på en  
133 arbetsplats. Otryggheten breder ut sig som en farsot. Både politiska och fackliga åtgärder är  
134 nödvändiga.

135 De med tillfälliga anställningar är i lägre utsträckning fackligt organiserade. Otryggheten i  
136 anställningen gör det svårare att säga ifrån av rädsla för att uppfattas som "besvärlig". Den som är  
137 rädd för att bli av med jobbet är också mer benägen att tumma på rättigheter i lagar och avtal. t.ex.  
138 att inte ta sina raster och pauser eller att arbeta i enlighet med arbetsmiljöföreskrifter.

139 Av alla dessa skäl är det särskilt viktigt att fackliga vänsterpartister bidrar till att organisera de  
140 arbetskamrater som har otrygga anställningar, samt verkar för att arbetet mot de otrygga  
141 anställningsformernas förekomst och utbredning prioriteras i det fackliga arbetet.

### 142 **Stå upp för solidaritet mot rasism och sexism**

143 Fackföreningsrörelsens styrka bygger på sammanhållning utifrån löntagarnas gemensamma  
144 klassintressen. Den enigheten hotas av organiserad rasism och konservativa högerkrafter. Krafter  
145 som gör skillnad på människor med utgångspunkt i hudfärg, härkomst, kulturella skillnader, kön,  
146 könsuttryck eller sexualitet vill ställa löntagare mot varandra. Det skadar den helt nödvändiga och  
147 grundläggande solidaritet som är själva förutsättningen för fackföreningens sammanhållning.  
148 Fackliga vänsterpartister bör alltid delta i kampen mot rasismen, och alltid verka för att aktiva rasister  
149 förvägras fackliga uppdrag. Av samma skäl bör fackliga vänsterpartister alltid stå upp för feministiska  
150 grundvärderingar och motverka alla former av diskriminering.

### 151 **Delta i fackföreningens demokratiska process**

152 Att ta del i fackföreningens demokratiska process, och involvera andra förtroendevalda och  
153 medlemmar i arbetet med att formulera motioner och förslag till sektioner, klubbar, avdelningar och  
154 kongresser, är viktigt för engagemanget i fackföreningen. Det stärker medlemmarnas inflytande över  
155 den fackliga organisationen, bidrar till starkare kollektivavtal, och det gör fler delaktiga i besluten.  
156 Fackliga vänsterpartister bör uppmuntra den demokratiska processen genom att den lokala fackliga  
157 organisationen på den arbetsplats man arbetar på är med och påverkar det fackliga arbetet som sker  
158 utanför arbetsplatsen.

159 Tillsammans med arbetskamrater kan man skriva förslag och motioner och samla ett brett stöd på  
160 arbetsplatsen för dessa. Att uppmuntra och bistå andra medlemmar och förtroendevalda att  
161 använda den demokratiska rättigheten att påverka är att ta ansvar för sin fackförening.

162

## 163 **E. Fackliga förtroendeuppdrag**

164

165 Ett fackligt uppdrag har inte något självändamål. Att ta ett fackligt uppdrag utan genuin förankring på  
166 arbetsplatsen är inget att rekommendera. Men om en facklig vänsterpartist får sina  
167 arbetskamraternas stöd och förtroende för ett uppdrag kan det vara en bas att verka ifrån som ger  
168 viktig erfarenhet och öppnar möjligheter i det kollektiva engagemanget. Via förtroendeuppdraget  
169 kan man bidra till att öka medlemmarnas delaktighet. Det ökar också möjligheten till kontakt med  
170 fackligt engagerade på andra arbetsplatser. Facket förener, och fackliga vänsterpartister bör alltid  
171 eftersträva att stärka banden mellan förtroendevalda och medlemmar i branschen, samt i  
172 tvärfackliga sammanhang.

173 Det finns dock en inneboende risk i att ta på sig för många fackliga uppdrag. Oavsett hur goda  
174 avsikter det finns för detta kan det skapa en klyfta till medlemmarna. Att några få utgör den lokala  
175 fackliga aktiviteten påverkar på sikt sammanhållningen och känslan av samhörighet. Lösningen är att  
176 i så hög utsträckning som möjligt försöka fördela de fackliga uppdragen på flera händer. Som fackligt  
177 förtroendevald ska man alltid sträva efter att ha kvar en fot i verksamheten på arbetsplatsen.

178

## 179 **F. Centralism och den fackliga demokratin**

180 Den svenska fackföreningsrörelsen har alltsedan efterkrigstiden genomgått en omfattande  
181 centralisering, där mycket av den makt som tidigare funnits närmre arbetsplatserna i klubbar och  
182 avdelningar koncentrerats i förbundsledningarna på central nivå. I flera fackförbund har lokala och  
183 regionala demokratiska strukturer berövats på självständighet. Ombudsmän som tidigare blivit valda  
184 och anställda lokalt, anställs numera centralt. En mer centralstyrd förhandlingsverksamhet har ibland  
185 inneburit försvagade lokala förhandlingsmandat.

186 Centraliseringstendenserna har olika drivkrafter, och all centralisering är inte av ondo.  
187 Fackförbundens ombudsmannaorganisation har också en viktig roll i förhandlings- och  
188 organiseringsarbetet. Att samarbetet fungerar mellan lokala fackliga organisationer och förbunden är  
189 viktigt för den fackliga styrkan och sammanhållningen.

190 Överallt där centralisering av makt äger rum finns dock risken att medlemsdemokratin försvagas. Där  
191 detta sker ökar avståndet mellan de fackliga förbundsledningarna och medlemmarna. I förlängningen  
192 kommer det att försvaga fackföreningen. Att fackligt engagerade vänsterpartister bidrar till att  
193 utveckla de förtroendevaldas och de lokala fackliga organisationernas demokratiska inflytande i  
194 fackförbunden är därför av stor vikt. Ytterst är det en fråga om att försvara de fackliga  
195 organisationernas förmåga att företräda sina medlemmar.

196 Men en facklig organisation fungerar sällan perfekt, eller är fri från problem. Det finns ibland en  
197 tendens hos förtroendevalda som ser sig som radikala att förkasta hela organisationen när det går  
198 emot, eller när något inte fungerar. De tenderar då att kritisera "pamparna" och efterlyser en ren,  
199 obefläckad facklig organisation. Den fackliga demokratin är emellertid ingen evig vit snö. Den smälter  
200 och brer ut sig, krymper eller utvecklas. Den fackliga demokratin måste man kämpa för varje dag.

201

## 202 **G. I händelse av strejk eller konfliktåtgärder**

203 Strejken är ett kraftfullt vapen. Det är maktmedlet fackföreningarna förfogar över som ger den styrka  
204 som krävs för att arbetsgivarna ska tillgodose fackliga krav. Framgången för en strejk är beroende av  
205 medlemmarnas uppslutning bakom strejken och dess krav.

206 Det är endast förbundsledningarna som kan utlösa strejker och endast vid ett avtalslöst tillstånd.  
207 Efter en lång period av relativ arbetsfred är de flesta löntagare utan erfarenheter av facklig kamp i  
208 dess yttersta form. Trots att strejkvapnet tillhör undantagen och kan få stora konsekvenser får  
209 fackliga vänsterpartister inte backa när det kan komma i fråga. I många fall kan det också vara  
210 befogat att samla opinion för att förbundsledningen ska utlysa stridsåtgärder i samband med  
211 kollektivavtalsförhandlingar. Förutom att ge tryck i viktiga fackliga krav kan en strejk också ge  
212 erfarenheter av att kamp lönar sig. Det stärker självförtroendet och styrkan i det fackliga  
213 engagemanget.

214 Fredsplikten är viktig att upprätthålla så länge arbetsgivaren respekterar ingångna kollektivavtal.  
215 Kollektivavtalen bidrar till en långsiktigt stark förhandlingsposition. Men det finns alltför många  
216 exempel där arbetsgivare försöker kringgå kollektivavtalen eller på ett oetiskt sätt nyttja kryphål i  
217 lagstiftning, t.ex. att säga upp fastanställd personal för att istället ta in bemanningsanställda. Det kan  
218 också handla om uppsägningar av stridbara arbetskamrater på osaklig grund.

219 Trots att den fackliga organisationen är bunden av fredsplikt kan det vid sådana tillfällen uppstå  
220 störningar i verksamheten på en arbetsplats eftersom de anställda reagerar spontant mot orätten.  
221 Då är det viktigt att den som är förtroendevald iakttar och förhåller sig till förtroendemannalagen. En  
222 förtroendevald som deltar i en så kallad olovlig aktion riskerar höga skadestånd för den fackliga  
223 organisationen.

224 Det är viktigt att vara ärlig med arbetskamrater om vart gränserna går för vad den fackliga  
225 organisationen av juridiska skäl kan göra och inte. Det är inte nödvändigtvis detsamma som gränsen  
226 för vad arbetskamraterna själva kan göra om de håller ihop. I händelse av olovliga konfliktåtgärder,  
227 så kallad "vild strejk", måste varje förtroendevald balansera lojaliteten med arbetskamraterna med  
228 förtroendeuppdragets skyldigheter. Arbetskamraterna ska dock inte för ett ögonblick tvivla på var de  
229 fackliga vänsterpartisterna har sin lojalitet även om uppdraget sätter sina gränser.

230

## 231 **H. Om facklig-politisk samverkan**

232 Vänsterpartiet är för facklig-politisk samverkan. Samarbete mellan fack och parti spelar en viktig roll,  
233 eftersom politiska beslut i allra högsta grad påverkar möjligheterna att nå framgång i de krav som  
234 den fackliga organisationen reser utanför själva kollektivavtalsförhandlingarna.

235 Vänsterpartiet motsätter sig inte att fackföreningsrörelsen samverkar med ett politiskt parti. Av  
236 historiska skäl har det varit socialdemokratin. En avpolitisering av det fackliga engagemanget  
237 kommer endast att ge arbetsgivarparten fördelar.

238 Däremot finns det ingen naturlag som säger att fackföreningarna endast ska samverka med ett parti.  
239 Inte heller finns det något som för evigt fastslår hur formerna för sådan samverkan ska se ut. En  
240 viktig utgångspunkt bör alltid vara att fackföreningen uppträder självständigt för sina medlemmars  
241 intressen. Ett självständigt fackligt uppträdande gentemot partier betyder också att fackföreningen  
242 förbehåller sig rätten att välja vilka partier den samverkar med och i vilka former.

243 På vissa nivåer förekommer redan idag samverkan mellan fackliga organisationer och Vänsterpartiet,  
244 eftersom fackföreningen ser värdet av detta. För fackliga vänsterpartister kan det dock aldrig vara en  
245 fråga om konkurrens med socialdemokratin, ett vi eller dom. Utgångspunkten för all facklig-politisk  
246 samverkan är att detta ska stärka fackföreningsrörelsen. Det handlar inte om att reservationslöst  
247 stödja ett parti, vilket det än må vara.

248

### 249 **Mot avpolitisering av den fackliga kampen**

250 I TCO och Saco, som inte har samma historiska koppling och relation till socialdemokratin som LO-  
251 förbunden, har traditionen snarare handlat om att renodla de fackliga frågorna. Även om den fackliga  
252 kampen i stor utsträckning drivs på andra arenor än den politiska, så går det inte att särskilja de  
253 fackliga frågorna från dess politiska dimension. Att avstå från deltagande i den politiska kampen som  
254 ett uttryck för "neutralitet" är att lämna fältet fritt för arbetsgivarnas politiska offensiv.

255 Fackliga vänsterpartister som verkar inom TCO och Saco bör därför uppmuntra samarbete i sakfrågor  
256 med partier som står upp för fackföreningens intressen. Vidare bör vi påtala vikten av att  
257 fackföreningen också tar ställning i viktiga politiska frågor, även om den lokala fackliga kulturen  
258 skapar olika förutsättningar och begränsningar som var och en måste förhålla sig till.

259

## 260 **I. Facket som folkrörelse**

261 En stor skillnad mellan då och nu är att den tidiga fackföreningsrörelsen tog ett större ansvar för  
262 medlemmars hela livssituation. Idag har mycket av de landvinningarna och goda erfarenheterna  
263 försvunnit. Folkbildningen, den fackliga utbildningen, gav ett kritiskt förhållningsätt till auktoriteter.  
264 Tillgång till kulturen, uttryckt i form av ordet, språket, bilden, musiken, gav förutom glädje även en  
265 stärkt självkänsla. Tillgången till ett rikt och meningsfullt fritidsliv var nära förknippad med omsorgen  
266 och solidariteten med varandra. Tillsammans ingick mycket av det fackliga arbetet utanför  
267 arbetsplatsen och arbetstiden i en stor kollektivskapande process.

268 Visst har samhället genomgått en stor förändring. Och vi behöver inte bli nostalgiska. Det räcker med  
269 att konstatera att det finns en social dimension i det fackliga arbetet som på många håll behöver  
270 vitaliseras.

271 Fackliga vänsterpartister ska inte dra sig för att ta initiativ till sociala och kulturella aktiviteter bland  
272 arbetskamrater. Det kan handla om grillkvällar, gemensamma bio- eller konsertbesök, att en  
273 fritidsklubb bildas, studiecirkel startas, kamratstödande verksamhet, osv. Den fackliga  
274 gemenskapen och styrkan byggs också upp i de sociala banden.

275

## 276 **J. Att vara vänsterpartist i facket**

277 Den del av den svenska fackföreningsrörelsen som är organiserad inom LO har av tradition haft en  
278 nära samverkan med det socialdemokratiska partiet. Detta har tidigare inneburit att dörren varit i det  
279 närmaste stängd till fackliga förtroendeuppdrag för den som inte varit socialdemokrat.

280 Även om det idag är lättare för vänsterpartister att förena fackligt med politiskt engagemang stöter  
281 fackliga vänsterpartister inom fackförbunden här och var på hinder på grund av sin partitillhörighet.

282 Det är numera ovanligt att denna typ av exkludering ses i lokala fackliga sammanhang. Däremot  
283 dröjer det sig kvar på högre fackliga nivåer, med resultatet att fackliga vänsterpartister ofta är  
284 underrepresenterade i förbunds- och avdelningsstyrelser.

285 Det är genom att bygga upp en bas av förtroende som fackliga vänsterpartister står bäst rustade  
286 inför eventuella exkluderingsförsök. Fackliga vänsterpartister bör alltid motverka att uppdrag ges på



287 grundval av partibok. Vi vill verka för en kultur präglad av att det är de kamrater som förtjänar  
288 medlemmarnas förtroende som är de som väljs.

289 Att fackligt aktiva socialdemokrater också är politiskt aktiva i sitt parti ska ses med positiva ögon.  
290 Rimligtvis är det bättre för både facket och politiken att de driver frågor med facklig utgångspunkt i  
291 socialdemokratins än att de inte alls är aktiva.

### 292 **Enhet så långt det är möjligt**

293 Fackliga vänsterpartister har som grundprincip att eftersträva enhet utifrån de gemensamma  
294 intressena hos löntagarkollektivet. När vi driver olika politiska frågor i fackföreningen, oavsett om det  
295 handlar om frågan om att stå upp mot en inskränkning av strejkrätten eller en försämring av  
296 anställningstryggheten, gör vi detta för att det ligger i arbetarklassens och löntagarnas intresse.

297 På grund av den nära relation som finns mellan delar av fackföreningsrörelsen och socialdemokratins,  
298 kan fackliga vänsterpartister hamna i motsättning till partilöjala fackliga s-kamrater utifrån  
299 socialdemokratins politiska vägval. I sådana situationer är det särskilt viktigt att fackliga  
300 vänsterpartister arbetar för att förankra sina ställningstaganden så brett som möjligt, och hos de  
301 socialdemokratiska partimedlemmarna i synnerhet. Strävan efter enhet får inte leda till självcensur.  
302 Fackliga vänsterpartister får inte tveka att uttrycka öppen kritik om så behövs.

### 303 **Att vara kritisk och i minoritet när så behövs**

304 Det är ofta klokt att välja sina strider och att gå i takt med den egna fackliga organisationen. Det är  
305 också viktigt att respektera demokratiskt fattade beslut i fackföreningen. Med detta sagt går det inte  
306 att undvika alla konflikter som hör det fackliga livet till. Ibland hamnar man i minoritet på sin  
307 arbetsplats, i sin klubb, avdelning eller förbund. I alla sammanhang ska diskussionen föras på ett  
308 kamratligt sätt med respekt för andras åsikter

309 Var heller inte rädd för att förlora en omröstning. Den uppfattning som är i minoritet ena dagen kan  
310 visa sig hamna i majoritet längre fram. Räds inte att hålla fast vid din uppfattning. Försök tålmodigt  
311 att övertyga de kamrater i fackföreningen som har en annan åsikt inom ramen för samarbetet i de  
312 fackliga kärnfrågorna.

313 Även när du tillhör en majoritet är samma principer tillämpliga: Behandla minoriteter med respekt.  
314 Eftersträva en samarbetsanda som gör det möjligt att samarbeta även med dem som inte delar  
315 din/era åsikter i den sakfråga som är upphov till meningsskillnaderna. Det gäller på alla nivåer i  
316 fackföreningen, inte minst på arbetsplatsen. Där finns det nästan alltid någon medlem som har en  
317 avvikande åsikt gentemot majoriteten. Slutna omröstningar är ofta en bra metod, eftersom alla –  
318 även de som kanske suttit tysta på mötet – får sin röst räknad.

319 Vid framförandet av kritik är det också viktigt att göra det på rätt plats. I detta avseende är det bra  
320 att hålla isär det fackliga och det partipolitiska engagemanget. Vänsterpartiet kan exempelvis ha en  
321 uppfattning som skiljer sig från fackföreningens, och du kanske tycker att fackföreningen borde tycka  
322 som partiet. Då kan det finnas en lockelse att via partiet kritisera sin fackförening.

323 Vänsterpartiet brukar dock som regel inte kritisera enskilda fackföreningars ställningstaganden. Vi  
324 respekterar fackföreningarnas suveränitet. Ett fackförbunds ställningstagande är i första hand en  
325 fråga för fackförbundets medlemmar att ha åsikter om.

326 Vi sätter också tillit till att den fackliga organisationen gör sitt ställningstagande utifrån sina  
327 medlemmars intresse, även om vi i en enskild fråga har en annan uppfattning som parti.

328 Vänsterpartiet önskar långsiktigt goda relationer med fackföreningsrörelsen. Vi ser oss som en  
329 naturlig part i en facklig-politisk samverkan. Fackliga vänsterpartister uppmanas att verka i denna  
330 anda.

