



Olle Sahlström

Migration — hävstång för facklig förnyelse?



Det är måndag förmiddag och knökfullt. Folk från snart sagt världens alla hörn väntar på sin tur att få hjälp och stöd. Först ett inledande samtal i väntrummet. Behöver du hjälp med arbetstillstånd eller med visum? Har du problem med bostad, med barnens skolgång? Eller behöver du gå en språkkurs? På Centro de Información para los Trabajadores Extranjeros (CITE), informationscentrum för utländska arbetare, är allt samlat

under en hatt. Frågor om tillstånd, juridisk hjälp och fackliga spörsmål tar fackföreningens folk hand om. De sociala frågorna är Röda Korsets bord och en särskild organisation ordnar språkkurserna. Efter ett första orienterande samtal går man en trappa upp till de som bäst kan ge stöd och rådgivning.

Antalet CITE runt om i landet har vuxit explosionsartat i takt med att allt fler utländska arbetare har kommit till Spanien. Comisiones Obreras (CCOO) är en av de två stora fackliga centralorganisationerna i landet, den andra är Unión General de Trabajadores (UGT). Ghassan Saliba Zegondhi på CCOO:s fackexpedition bedömer att Spanien i dag har tre miljoner invandrare. Därutöver minst 800 000 så kallade papperslösa, det vill säga de som arbetar utan tillstånd, de vi kan se i dramatiska TV-reportage om överlastade båtar. Eller de som mer obemärkt kommer med flyg från Peru, Bolivia, Kina eller Filipinerna, inte sällan hitlurade på falska premisser av skumraskföretag. Spanska högerregeringar har medvetet spelat på främlingsfientliga stämningar och 2001 stiftades en lag som i praktiken frantog de papperslösa deras medborgerliga rättigheter, exempelvis att demonstrera och uttrycka sina åsikter. Dessutom förbjöd lagen individer och föreningar att ge papperslösa stöd och hjälp.¹

"Vi bestämde oss för att sätta ner foten", berättar Zegondhi. "Vi behöver invandringen. Facket måste förändra sig och bli ett mångkulturellt fack. De illegala måste få sina papper och tillstånd och vi arbetar hårt för att de ska organisera sig i facket. Så ser vår vision ut."

Bara i Katalonien, en autonom region i Spaniens nordöstra hörn, finns 46 CITE och i hela landet 146 fackliga centra som det i Barcelona och Berga. Men det är en verksamhet som strider mot lagen. För här på Avenida Paralela tar fackföreningen emot alla, de med papper och de utan. "Lagen struntar vi helt enkelt i", säger Zegondhi. "Den strider mot mänskliga fri- och rättigheter. Vi står på de utsatta arbetarnas sida och det har ingen betydelse om man är medlem hos oss eller inte. Behöver man hjälp ska man få det."

Den täta mattan av CITE över landet är också nav för CCOO:s allianser med andra fackliga organisationer, som UGT, med sociala rörelser som SOS Racismo och med enskilda organisationer som Röda Korset, det katolska Caritas och många andra. 2005 tvingade den rörelse som facket gick i spetsen för fram att 600 000 papperslösa arbetare fick "amnesti" på ett bräde och blev del av den ordinarie arbetsmarknaden.

Som höga svallvågor sveper då och då de breda och samlande allianserna över Spanien. När striden har vunnits eller av andra skäl är över, sjunker de tillbaka och försvinner. Det är en sydeuropeisk förmåga som titt och tätt visar sig också i andra länder som Frankrike, senast då tusentals "*collectifs*", breda lokala allianser runt om i landet, förmådde att skapa en opinion och en rörelse som ledde till ett kraftfullt nej i folkomröstningen om en europeisk konstitution 2005. Eller som i Italien samma år, då landets sex olika fackliga organisationer samlades i en landsomfattande generalstrejk riktad mot regeringen Berlusconi försämringar i välfärdssystemen. Denna förmåga att mobilisera är del av en sydeuropeisk tradition som visat sig vara mycket kraftfull också i fråga om försvar av migrantarbetares rättigheter.

Ett annat särdrag — förutom den civila olydnad som CCOO visar prov på och som visar sig i det reservationslösa stödet för migranters medborgerliga rättigheter — är en politisk uppfinningsrikedom. Kanske kan man snarare kalla det en organisatorisk rörlighet, en förmåga att skapa nya strukturer för stunden och för de nya situationer som en aktuell kampfråga kräver. Som till exempel CITE.

Brygga mellan fack och invandrare

Ett annat exempel är Associazione Nazionale Oltre Le Frontiere (ANOLF), den organisation som den italienska fackliga centralorganisationen Confederazione Italiana Sindacati dei Lavoratori (CISL) har skapat.² ANOLF är en bred, demokratiskt uppbyggd rörelse med migranter som medlemmar, över 45 000 från en rad olika länder. Den bildades 1989, tre år efter det att Spaniens första CITE skapades, i syfte att bekämpa rasism och främlingsfientlighet. CITE erbjuder juridisk rådgivning och social hjälp till migranter och arbetar aktivt för att de också ska bli medlemmar i en fackförening. ANOLF är däremot en struktur som syftar till att organisera och mobilisera migranter, så att de kan försvara sina medborgerliga rättigheter, men också i syfte att skapa en "brygga" in fackföreningar och andra organisationer. Idén och strategin är alltså att facket stödjer migranternas självorganisering.³

ANOLF fungerar på ett sätt också som informationscentra. Runt om i landet finns 110 kontor som informerar migranter om deras medborgerliga rättigheter, ger juridiskt stöd och råd, ordnar kurser i italienska och mobiliserar genom breda allianser med andra organisationer och rörelser som stödjer migranternas sociala och medborgerliga rättigheter.

I fackliga frågor finns en förbindelse och ett nära samarbete mellan ANOLF och den fackliga centralorganisationen CISL, ungefär som den mellan CITE och CCOO. När en arbetare från ett annat land, med eller utan papper, har hamnat i trångmål på sin arbetsplats kan han ta kontakt med ANOLF. Organisationens styrka och trovärdighet bygger inte minst på att den är förankrad i migranternas egna nätverk, samtidigt som den är "brygga" över till en fackförening. En del frågor kan ANOLF sköta på egen hand, andra slussas över till facket. Med ANOLF har CISL skapat en struktur som överbryggar

klyftan mellan en fackförening som sitter fast i sina egna traditioner och tänkesätt, med begränsade kunskaper om andra kulturer, och de migrantarbetare som kommer till ett nytt land och för vilka avståndet till en fackförening är mycket stort.⁴

CCOO:s Ghassan Saliba Zeghondi återkom under vårt möte gång efter annan till organisationens "vision" och "strategi". Det första informationskontoret var också en följd, menade han, av ett mer övergripande beslut att CCOO själv skulle förändras; förbundet ska bli "mångkulturellt", det måste bli mer öppet och pluralistiskt och det behöver förändra sitt sätt att bedriva fackligt arbete. CITE är med andra ord till för sin egen skull, som nav i en bredare rörelse för att försvara exploaterade arbetares rättigheter. Men det fungerar också som hävstång för en mer djupgående förändring av den egna organisationen.

Fackliga *street fighters*

Den internationella trenden med en växande privat service- och tjänstesektor med många och små arbetsplatser i förening med en alltmer omfattande informell ekonomi syns också i Europa. Det är på sådana arbetsplatser och i sådana arbeten som migrantarbetare ofta finner sin utkomst, liksom kvinnor och unga. Fackföreningarna är svagast där migrantarbetarna arbetar, till exempel inom jordbruket, och starkast inom offentligt sektor och på industrier med stora arbetsplatser.

Så på fler än ett sätt går Wim Balthussen och Irek Podgourni i holländska FNV Bondgenoten mot strömmen.⁵ De kallar sig fackets *streetfighters*, använder lika tuffa som klassiska fackliga handgrepp och bränner allt sitt krut på att organisera dem som många av deras kollegor i andra fackföreningar runt om i Europa anser är omöjliga att organisera. "Vi organiserar lantarbetare", säger Wim och Irek med en mun. "De flesta kommer från Polen, men alltfler kommer också från Rumänien. De har problem med allt, löner, arbetstider, allt du kan tänka dig och det handlar om stora pengar, inte minst för arbetsgivarna, bönderna som har ett stort intresse att inte gå med på deras krav."

Tänk dig själv att jobba sju dagar i veckan, kanske 15 timmar om dagen och inte ens få tid att handla mat. Vi har till och med sett hur folk tvingas leva på de grönsaker de drar upp ur marken. Eller se hur arbetsgivare rekryterar systematiskt i Polen genom annonser, de säger att de ska få betalt på särskilda konton när de kommer hem igen, men när de har arbetat ett halvår eller så är inte de utlovade pengarna på kontot. Så det krävs ett fackligt tvång och ett sådant åstadkommer man inte en och en, då måste de gå samman, det måste göras kollektivt. Mycket enkelt, egentligen.

"Så vi strejkar", säger Wim och skrattar. "Nä, vi menar att vi organiserar dem, ställer krav och blir det inget från bonden — strejk. Det finns inget annat sätt." Wim fortsätter:

Vi står utanför butikerna där vi vet att polackerna handlar sin mat på lördagarna, vi berättar om deras rättigheter och ger dom våra mobilnummer. Vi säger till dem: prata med varandra, organisera er. När dom har bestämt sig och ställt sina krav, då kommer Irek och jag in i bilden och förhandlar åt dem. Vi kan språket, reglerna, vi vet hur man ska förhandla. Det handlar alltid om korta, snabba aktioner. En strejk, om allt går bra,

handlar om ett dygn eller så. De måste förstå att vi inte kan lösa deras problem, vi kan bara hjälpa dem en bit på väg. Det räcker inte med att en eller tre säger ja, alla måste med, de måste snacka sig samman. Beslutet om strid måste de ta själva. Men om vi bara håller oss till den lagliga vägen blir det prat, prat, prat, och sedan till domstol, men vid det laget har ju jobbarna redan hunnit få sparken och åkt hem till Polen. Ofta är de bara här några månader i stöten, så vi måste handla snabbt, med aktioner och strejker, annars blir det som sagt var bara prat. Vi måste arbeta underjordiskt. Här i Nederländerna talar vi om "köttpolacker" och "salladspolacker", de som jobbar på slakterierna eller på jordbruken. Slaktarna är ofta tillsvidareanställda, arbetsgivarna där är också mer rädda om sina rykten, så för köttpolackerna handlar det mest om facklig agitation, om organisering. För salladspolackerna gäller snabba aktioner och strejker. Det ser olika ut och greppen måste variera, fast sånt har ju samtidigt facket svårt för och alla gillar inte det jag och Irek håller på med.

Wim Baltussen och Irek Podgourni återkommer flera gånger till att fackligt arbete för dem på åkrarna i Nederländerna på ett sätt sker "underjordiskt". De tvingas göra mycket som inte är lagligt, som strider mot arbetsrättsliga regler och påminner om spanska CCOO:s civila olydnad. Detta är samtidigt en återspeglning av de fackliga villkor som en "informaliserad" ekonomi innebär.

André Fadda, förtroendevald inom CGT på varvet i franska Saint-Nazaire, talar också han om en facklig underjord.⁶ Varvet skriver kontrakt med ett bemanningsföretag som i sin tur kontrakterar ett annat, ända ner till tredje och fjärde led. För André och andra förtroendevalda är det oerhört svårt att få insyn i anställningsförhållandena och man vet egentligen inte med vem man ska förhandla. Därtill rör sig hierarkin av underleverantörer i en juridisk gråzon med oklar lagstiftning vilket gör förhandlingar i de franska *prud'homes*, de lokala arbetsdomstolarna, oförutsägbara och segslitna. De firmor som hyr ut utländsk arbetskraft är inte sällan skojarbolag, de har kontoret på fickan och för André Fadda och de andra innebär detta ett veritabelt detektivarbete.

Vi organiserar dem, det är polacker och rumäner i första hand. Ibland får de inget betalt alls, de tvingas arbeta 50–60 timmar i veckan. Rädslan är stor och språkproblemen gör sitt till. Vi letar upp dem, ofta där de äter och sover, på arbetsplatsen är riskerna för stora att de ska få sparken. Vi arbetar helt enkelt underjordiskt. Vi organiserar strejker, under 2005 hölls åtta strejker bland polackerna, och vi går ut i medierna för att skämma ut arbetsgivarna. Vi nätverkar mycket med andra rörelser, med människorättsorganisationer och invandrarföreningar och vi samarbetar mycket med Solidarnosc.⁷ För tio år sedan var vi femton tusen heltidsanställda på varvet, nu är vi sex tusen och allt fler får tillfälliga jobb genom uthyrningsbolagen. Våra viktigaste krav? Starkare lagstiftning i Europa om *subcontracting*⁸ — nu är det laglöst land!

Är då André Faddas, Wim Balthussens och Irek Podgournis fackliga praktik representativt för Europas fackföreningar? Nej, måste det raka svaret bli, ett svar som samtidigt inte riktigt gör rättvisa åt den förändring som äger rum och som därtill döljer en stor spännvidd i perspektiv och praktisk verksamhet

mellan olika fackföreningar. I en stor enkätundersökning genomförd av Europafacket som besvarades av 24 nationella fackliga centralorganisationer, tillstod i stort sett samtliga att migranter drabbas hårdare i arbetslivet än andra arbetare, särskilt kvinnor.⁹ Men bara knappt över hälften, 13 av de 24 centralorganisationerna, har över huvud taget en strategi för att öka andelen migranter och etniska minoriteter bland sina medlemmar. Flygblad, broschyrer, hemsidor, annonser och kampanjer är de viktigaste inslagen i sådana strategier. Det vill säga inte det slag av offensivt, uppsökande och organiserande praktik som bedrivs av Fadda, Balthussen och Podgourni. De tre centralorganisationer som tydligast sticker ut och bryter av mot strategier dominerade av informationsverksamhet är CCOO med sina CITE, CSL i Italien med ANOLF, men även Trade Union Congress (TUC) i England som har tydliga regler för kvotering av medlemmar med utländsk härkomst.¹⁰ Nästan samtliga centralorganisationer, 22 av 24, har vidare anställda med ett särskilt ansvar för migration och etniska minoriteter, samtidigt som spännvidden i antal anställda varierar kraftigt, från 30 (italienska UIL)¹¹ till en halvtidstjänst (danska LO).¹²

På frågan om man ger råd och stöd även till migrantarbetare som befinner sig i landet utan uppehålls- och arbetstillstånd svarar endast 11 av 24 ett obetingat ja. Finska SAK, norska LO och svenska LO svarar nej, danska LO besvarar inte ens frågan samtidigt som samtliga centralorganisationer i Sydeuropa svarar ja.¹³ En tydlig skillnad i synen på de "papperslösa" går med andra ord mellan ett fackligt syd och ett fackligt nord. Oroväckande många, 19 av 24 centralorganisationer, hävdar också att "bristfälliga språkkunskaper" är den främsta orsaken till att migrantarbetare drabbas hårdare av arbetslöshet, låga inkomster och kränkningar på arbetsplatsen. Det är ett förhållande som väcker frågan om vilka slags analyser som ligger till grund för centralorganisationernas praktik, särskilt som bara 13 av 24 menar sig ha en strategi för arbete med migranter över huvud taget. Få, om ens några, fackliga centralorganisationer (förutom möjligen TUC i England) talar samma klara språk som CCOO i Spanien, som inte nöjer sig med en strategi som har inneburit 146 informationskontor för alla arbetare oavsett om de har sina papper i ordning eller inte. CCOO talar dessutom om sitt behov av att förändra sig själva och bli ett pluralistiskt och mångkulturellt fack. De menar sig ha en *vision* för vilken arbetet för och med migrantarbetare är en avgörande förutsättning. Samtidigt talar dokument och kongressbeslut sitt tydliga språk. *European trade unions without borders* ("europeiska fackföreningar utan gränser") är ett dokument på en sida med några kortfattade och högst konkreta teser, vilket redan 1999 undertecknades av samtliga ordföranden i Europafackets medlemsorganisationer:

– Europa blir alltmer en gemensam ekonomi och arbetsmarknad vilket innebär att nationella förbund och centralorganisationer "europeiseras" genom att prioritera en gränsöverskridande verksamhet genom Europafacket och genom de europeiska fackliga branschorganisationerna. – En gränsöverskridande solidaritet är nödvändig för att försvara arbetares lika rättigheter oavsett från vilket land och i vilket nationellt förbund de är organiserade. – En facklig "charta" ska formuleras som gör dessa rättigheter tydliga och som preciserar på vilka sätt Europafackets medlemsorganisationer gemensamt ska verka för dem.¹⁴

Riktningen är entydig. Europas fackföreningar känner inga nationsgränser. Nationella fackliga skrankor som kan hindra en gränsöverskridande solidaritet ska rivas. Europafackets medlemmar ger sitt löfte att i detta syfte alltmer verka genom Europafacket och de europeiska fackliga branschorganisationerna.

Men när jag vandrar runt i Bryssels fackliga korridorer hör jag tunga suckar och stön över de nationella fackförbundens och centralorganisationernas oförmåga och ovilja att leva upp till ideal och fattade beslut. Alla är inte lika, säger man mellan skål och vägg, men alltför många kommer till Bryssel, deltar i besluten för att sedan åka hem och göra som man alltid har gjort.

Frustrationen är stor här och finner sin jordmån i starka och kvarlevande nationella skrankor som förvandlar alltför många beslut till tomt klingande fraser. Men lika väl har frustrationen bland centralorganisationernas och Europafackets tjänstemän sin klangbotten i en påtaglig stark vilja att verkligen åstadkomma något. Mitt i stelbentheten och konservatismen sker uppvaknanden, slår det gnistor om alltfler fackliga praktiker.

De goda exemplen

På Elewijt, det belgiska Metallindustriarbetareförbundets konferenscentrum strax utanför Bryssel, samlas 30 förtroendevalda från 16 länder inbjudna av Europafacket för att byta erfarenheter. De som är här representerar, som Europafacket bedömer det, de goda exemplen, "de bästa praktiska exemplen på hur man når ut till migrantarbetare", på fackligt arbete med migration och rörlighet över gränserna.

Interregional Trade Union Councils (ITUC)¹⁵ är i Sverige ett obekant faktum även för ombudsmän på LO och dess förbund. Ändå spelar de en stor roll för alla de som dagligen eller för kortare perioder rör sig över gränserna. I gränslanden mellan Tyskland, Luxemburg, Belgien och Nederländerna bor hundratusentals människor i ett land men arbetar i ett annat, åtminstone under korta perioder. Bara utmed den polsk-tyska gränsen finns tre fackliga råd som bildats av tyska DGB och Solidarnosc, OPZZ och FZZ i Polen.¹⁶ Totalt finns i Europa 42 sådana råd.¹⁷

Ett av dem är ITUC Burgenland-Väst-Ungern. Skillnaden i lön, berättar Eszter Toth från Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB), mellan Österrike och Ungern är ett till tre.¹⁸ Det finns ett starkt tryck att ta sig till Österrike och arbeta på lantbruk, i hotell och restauranger. Tio procent av alla anställda i den österrikiska delstaten Burgenland, omkring åttiotusen personer, är ungrare och de flesta åker fram och tillbaka över dagen. De flesta kan inte tyska, vet lite om sina rättigheter och blir ofta utnyttjade. Rådet, berättar Eszter Toth vidare, bistår med aktioner utmed gränsen, flygbladsutdelning, uppsökeri, rådgivning och organisering av medlemmar.

ITUC — Trois Frontiers ("tre gränser"), är ett interregionalt råd som förenar Frankrike, Tyskland och Belgien och som genom Alain Succart har ordet. Gemensamma näringar är kol och stål, villkoren i de olika regionerna är likartade, ändå är behovet av rådgivning och information stort. När Succart, liksom Toth från ÖGB, talar handlar det mindre om "streetfighting" och underjordisk facklig kamp och betydligt mer om vardagligt och odramatiskt fackligt vardagsarbete. Samtidigt andas deras redovisningar av det mångbottnade i de interregionala rådets verksamhet runt Europas nationsgränser; det är inte bara fråga om information och harmlös rådgivning. Här byggs också fackliga broar mellan länder och lokalt förtroendevalda. I fikapauserna pratar de om krigsminnen som lever vidare utmed gränserna, de fackliga råden har ju säte och verkar utmed gränser som för inte så länge sedan korsades av trupper, och de berättar om en gryende och nymornad främlingsfientlighet.

En andra typ av verksamhet handlar om enskilda fackliga centralorganisationers agerade, till exempel det finska SAK som 2002 upprättade ett fackligt informationskontor i Tallin. Syftet är att utveckla ett samarbete mellan arbetsmarknader och undvika social dumping genom ett samarbete mellan centralorganisationer. Informationskontoret informerar om villkoren på den finska arbetsmarknaden — inte minst de anställdas rättigheter — genom rådgivning, en hemsida och seminarier.

Liknande slag av fackliga informationskontor berättar Ina Atanasova från bulgariska KNSB om.¹⁹ I dag befinner sig minst 50 000 bulgarer i Spanien "illegalt och fler är på väg, och ingen vet något om sina rättigheter". Från Rumänien, berättar Daniela Radu från Cartel Alfa, går strömmen av migranter främst till Italien varför samma slag av informationskontor är på väg att skapas i Bukarest.²⁰

I Tallinn liksom i Sofia och Bukarest handlar det om samarbete mellan ländernas centralorganisationer, ett bilateralt samarbete för ömsesidig information som också sträcker sig utanför EU:s gränser. På seminariet berättar några representanter från det spanska CCOO om ett fackligt samarbete mellan facken i Andalusien och Marockos fackliga centralorganisation Union Générale des Travailleurs du Maroc (UGTM). I städer som Sevilla, Cadiz, Huelva, Tangiers och Ceuta möts fackliga aktivister från respektive länder för att samordna rådgivning till papperslösa arbetare från Marocko och planera kommande aktioner för att gemensamt organisera medlemmar. ANOLF har inte bara informationskontor i Italien utan också ett i Marocko och ett annat i Senegal.

Slutligen inriktar sig en tredje typ av "de bästa praktiska exemplen" på organisering och facklig kamp. André Faddas, Wim Baltuhussens och Irek Podgournis underjordiska strider är exempel på en sådan praktik. På seminariet säger Sean Bamford från TUC att den genomsnittliga organisationsgraden i Storbritannien ligger på 24 procent, men för migranter är den två procent. Det är viktigt att förstå, fortsätter han, att de flesta arbetar i branscher som alltid har varit svåra att organisera såsom jordbruk, hotell och restauranger, jobb som alltid har befunnit längst ner i "arbetarhierarkin". Han säger med eftertryck att de flesta fackförbunden i England och i Europa rundar problemet och har svårt för att tänka om.

En anglosaxisk facklig triangel

Men det finns undantag. T&G (som våren 2007 slog sig samman med Amicus och bildade Unite — the Union) i England är ett av dem.²¹ Förbundet har anställt åtta polska organisatörer som enbart arbetar med att värva medlemmar bland sina landsmän. Det är ett förbund som satsar stora pengar och resurser på organisering på ett sätt som påminner om klassiskt fackligt pionjärarbete, men som på ett annat sätt är annorlunda och nydanande. Det finns en anglosaxisk facklig triangel av täta kontakter, erfarenhetsutbyten och inspirationer mellan England, USA och Australien/Nya Zeeland. När Nigel Costley, ombudsman på TUC Sydväst i Bristol talar om föreningen Polski–Bristol och London Citizens, eller när Kevin Pass, ansvarig organisatör på T&G i Londons utkanter beskriver hur han organiserar migrantarbetare i köttindustrin, kan många idéer om *new unionism*, eller *organizing unionism*, strategier och metoder för organisering av nya medlemmar, härledas till USA. Särskilt till Kalifornien och fackförbunden SEIU och UNITE HERE.²²

"Brittiska fackföreningsrörelse är spegel av samhället", säger Nigel Costley när jag möter honom på fackexpeditionen i Bristol någon vecka efter seminariet i Bryssel:

Den blir äldre och behöver nytt friskt blod. I de migrantsamhällena som nu växer upp som svampar ur jorden i Storbritannien finns unga energiska arbetare som kommer att vitalisera facket. Bara vi gör rätt. För östeuropéerna, med den bakgrund de har, är förtroende en stor sak. Särskilt för polackerna spelar deras kyrka här i Bristol en avgörande roll och det är när de ser oss i kyrkan, ser att vi arbetar fackligt genom kyrkan, som de kan börja få förtroende för oss. En förening som Polski-Bristol, den som skapats av kyrkan här är mycket viktigare för oss (som rekryteringsbas) än om vi stod utanför arbetsplatserna och delade ut flygblad. Det är inte bara polacker som har sina egna föreningar, det gäller ukrainarna, ryssarna och rumänerna också med föreningar som Ostaja, Ukrainian Club, PAA och andra. Så vad vi gör nu är att stödja dem i deras självorganisering, exempelvis hjälper vi dem att skapa nätverk mellan de olika invandrarföreningarna.

Kevin Pass på T&G talar i sin tur mindre om behovet av allianser och mer om att facket måste hitta tillbaka till sina rötter och mer än något annat organisera nya medlemmar. Vid mitten sjuttioalet hade engelsk fackföreningsrörelse 13,5 miljoner medlemmar. Nu är man nere i 6,5 miljoner. Organisering är en fråga om överlevnad. Inget annat förbund satsar heller så mycket resurser på organisering som T&G. Åttio heltidsanställda gör inget annat än att, efter amerikansk modell, organisera nya medlemmar. För Kevin Pass är organiseringen av de *svåra arbetsplatserna* — de inom den privata servicesektorn och inom en alltmer informell ekonomi — närmast detsamma som organisering av migranter eftersom det är de som tvingas ta jobben längst ner, de som inga andra vill ha. Men när han talar om organisering är det inte som man kan föreställa sig att det gick till förr — någon hoppar upp på ett bilflak, ursinnig över en oförrätt, börjar agitera, och så en spontan votering på plats för att bilda en fackförening. T&G tillämpar en systematik, en planering grundad i noggranna undersökningar av förbundets utredare om den bransch som ska organiseras, om arbetsgivare, deras svagheter och tillkortakommanden och allt som kan tjäna som underlag för T&Gs organisatörer. Det är inte så att allt de gör på T&G är kopierat från SEIU i USA, skillnader i taktik och strategi finns.

Organisera eller dö i Kalifornien

Men inflytandet från det land där den fackliga försvagningen och raset i medlemsanslutning varit störst, det land där de fackliga striderna under långa tider har stått som hårdast och där arbetsgivarna är mer antifackliga än i många andra länder, är stort. USA är också det land, kanske just mot denna bakgrund, där fackliga erfarenheter av och strategier för organisering av migrantarbetare är som mest utvecklade.

Delar av den nordamerikanska fackföreningsrörelsen har pånyttfötts. SEIU och UNITE HERE är de två förbund som mer än andra har anammat en nygammal, aggressiv, konfrontatorisk och mer strategisk praktik. De är också de förbund som stundtals har nått exceptionella framgångar i organiseringen av nya medlemmar, främst migrantarbetare. Dessa förbunds erfarenheter talar för att den förnyelse som krävs för att med framgång kunna organisera nya

medlemmar i större skala förutsätter en kombination av följande faktorer: en kris i organisationen som skapar ett tryck och behov av facklig förnyelse, ett kraftfullt och strategiskt grundat stöd från det egna förbundet samt tillgång till kunskaper och erfarenheter utanför den fackliga strukturen och kulturen. Nygamla taktiker och fackliga metoder har kommit till bruk, som betonar mobilisering av arbetare och medlemmar, påtryckningar på arenor utanför arbetsplatsen och strategisk planering.²³

En taktik är vad som brukar kallas *rank and file intensive strategy*²⁴ och som innebär att fackföreningen skapar särskilda arbetarkommittéer som i sin tur bedriver en uppsökande verksamhet genom exempelvis dörrknäckning. Vidare tar en sådan strategi fasta på starka värdeladdade frågor om rättvisa och värdighet, snarare än mer avgränsade frågor om lön, arbetstid och dylikt. Men man tar också fasta på samlande symboler och symbolhandlingar, som att på arbetet bära ett märke som talar om att man är *a union man or woman*.

En andra taktik är vad man kallar *corporate campaign* ("företagskampanj") och som just innebär att arenan för facklig strid vidgas till att inte bara gälla arbetsplatsen och produktionen av varor och tjänster. Fackföreningen gör här omfattande undersökningar av ett företags ekonomi, struktur, kontaktytor, av finansiella och andra svagheter som kan användas. Det handlar till exempel om vilka som är aktieägare och vilka intressen och svagheter de i sin tur har. Opinionsbildning för att skämma ut ett företag eller för att på andra sätt påverka grupper inom företagets intressesfär följer av sådana undersökningar.

En tredje taktik som används är strategisk planering för att bedöma vilka företag som lämpar sig för organisering. Tidigare tillämpades en traditionell *hot shop*-taktik, det vill säga, facket valde att satsa på en arbetsplats som var *het* på grund av någon konflikt. Nu väljs företag ut på grundval av en mycket noggrann analys och en strategisk bedömning av var en insats kan göra störst nytta.

Ett fjärde fackligt grepp, slutligen, är att kringgå den lagstadgade process som krävs i USA för att en fackförening ska vinna rättsligt erkännande, en *procedur* som i mycket sker på arbetsgivarnas villkor. I stället väljer man en taktik som innebär maktmobilisering och direkt konfrontation med arbetsgivaren.

Bara de fackföreningar som använder sig av hela registret av dessa nya strategier har nått framgångar i organiseringen av nya medlemmar. Samtidigt har detta i sig har förutsatt en omprövning av organisationens egen struktur, kultur och arbetssätt. Ett uppbrott från fackföreningen som *male, pale and stale*²⁵ är en förutsättning. En annan förutsättning är tillgång till kunskaper och erfarenheter utanför fackföreningen och det visar sig att främst i SEIU men även i UNITE HERE har man medvetet och sedan ett tjugotal år tillbaka anställt unga aktivister från andra sociala rörelser. Det är aktivister med en annorlunda syn på facklig demokrati, en annorlunda betoning av pluralism och *mångfald*, ett mångfaldstänkande som bryter ner patriarkal toppstyrning och äldre vita mäns traditionstunga dominans inom amerikanska fackföreningar. De visar på hur intellektuell kunskap (som noggranna undersökningar) kan användas i den fackliga kampen, men bidrar också med erfarenhet av breda allianser med andra rörelser. Det är när facket utan anspråk på överhöghet har gått hand i hand med andra grupper som California Immigrant Workers Association (CIWA) eller Hermandad Mexicana som framgångarna har blivit möjliga.

Framtiden för det europeiska facket

Möjligen kan European Migrant Workers Unions (EMWU) tjäna som ett exempel på medvetet organiserad särskiljning. Det är ett val som i värsta fall kan innebära att det etablerade facket väljer särlösningar för särskilda "kategorier av arbetare", en strategi som bygger på segregation och skapandet av separata fackföreningar för migranter, ett slags europeiskt facket *light* för exempelvis polacker, rumäner och bulgarer. EMWU bildades 2004 av det tyska byggfacket IG BAU. Sjuttiofem procent av dess runt 1 500 medlemmar är polacker, femton procent är rumäner och övriga kommer från Bulgarien och andra östeuropeiska länder. EMWU har vidare tre slag av medlemskap: fullt medlemskap, associerade organisationer samt enskilda medlemmar utan rösträtt.²⁶

Den första kategorin omfattar de från IG BAU, de tyska inhemska byggnadsarbetare som bildade den nya organisationen och har rösträtt. Den andra kategorin är andra fackliga organisationer i andra länder såsom det polska byggfacket ZZPR. Medlemmarna utan rösträtt (stödmedlemmar, på tyska *Fördermitglieder*) är just migrantarbetarna.

Den nya organisationen är ett led i IG BAU:s kampanj *Ohne Regeln geht es nicht* ("utan regler fungerar det inte"), en variant på svenska LO:s kampanj *Ordning och reda på den svenska arbetsmarknaden*. Tanken är att man genom att organisera migrantarbetare på detta sätt bättre ska kunna ge dem fackligt stöd och därigenom också förhindra underbudskonkurrens och social dumping. Inte minst i Tyskland är spänningen stark mellan inhemska byggandsarbetare och "de som kommer hit och tar våra jobb".

Till slut: fackföreningen står inför ett vägval. Antingen väljer man att pröva nya eller nygamla klassiska metoder för organisering av migrantarbetare, metoder som enligt den nordamerikanska erfarenheten eller den italienska och spanska, också förutsätter och innebär en omvandling av själva fackföreningen. Eller så väljer man vägar som inte innebär en omprövning av invanda strukturer och kulturer och därmed riskerar man att cementera och vidga avståndet mellan de som verkar inom den informella respektive formella ekonomin, mellan en vit och manligt dominerad arbetararistokrati och fattiga, brutalt exploaterade migrantarbetare.

Denna text är ett utdrag från författarens kommande bok I skuggan av en storhetstid, som handlar om Europas fackföreningar och publiceras i september 2008. Red anm.

¹ PICUM (Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants), *Book of solidarity*, volym 2 (2003).

² CISL är den av tre italienska fackliga centralorganisationer som är närmast knuten till kristdemokraterna. Red anm.

³ Intervju med Miriam Ferrari, CISL, Lombardiet, Italien.

⁴ Ibid.

⁵ FNV Bondgenoten är det största holländska fackförbundet och organiserar arbetare inom industri- men även jordbrukssektorn. Red anm.

⁶ CGT (Confédération Générale du Travail) är den största fackliga centralorganisationen i Frankrike. Red anm.

⁷ Solidarnosc (på svenska vanligen Solidaritet) är den polska fackliga centralorganisation som bildades i samband med strejken vid Leninvarvet i Gdansk 1980. Red anm.

⁸ *Subcontracting* kan på svenska översättas med (systematiskt) användande av underleverantörer. Red anm.

⁹

- Med Europafacket avses Europeiska Fackliga Samorganisationen (EFS), på engelska European Trade Union Confederation (ETUC). Red anm.
- 10 Trade Union Congress (TUC) är den fackliga centralorganisationen i Storbritannien. Red anm.
- 11 IUL är den av de tre italienska fackliga centralorganisationerna som traditionellt var knuten till socialistpartiet. Red anm.
- 12 European Trade Union Confederation (ETUC), *Migrant and ethnic minority workers: Challenging trade unions* (2003).
- 13 SAK (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö) är Finlands största fackliga centralorganisation, som i likhet med svenska LO organiserar traditionella arbetaryrken. Red anm.
- 14 *European trade unions without borders* är en resolution som antogs på Europafackets kongress i Helsingfors 1999. Red anm.
- 15 *Interregional Trade Unions Councils* kan översättas med inter-regionala fackliga råd. Begreppet ska inte förväxlas med den världsomspännande fackföreningsinternationalen International Trade Union Confederation, som också förkortas ITUC. Red anm.
- 16 DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) är den tyska fackliga centralorganisationen. OPZZ (Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych) är en polsk facklig centralorganisation med politisk vänsterprägel, vilken under kommunisttiden hade nära band med regeringspartiet. FZZ (Forum Związków Zawodowych) är en polsk facklig centralorganisation som är politiskt högerorienterat.
- 17 ETUC, *The Interregional Trade Unions Councils* (2006).
- 18 ÖGB är den österrikiska fackliga centralorganisationen. Red anm.
- 19 KNSB är en av de fackliga centralorganisationerna i Bulgarien. Red anm.
- 20 Cartel ALFA är en av de fackliga centralorganisationerna i Rumänien. Red anm.
- 21 Transport and General Workers' Union var ett fackförbund som organiserade transportarbetare på de brittiska öarna, bildat 1922. Amicus var det största brittiska fackförbundet för arbetare inom privat sektor, bildat 2001 genom en sammanslagning av en rad andra förbund. Genom sammanslagningen 2007 bildade de bägge förbunden Unite — the Union. Red anm.
- 22 Service Employees International Union (SEIU) är ett amerikanskt fackförbund som organiserar arbetare inom vård, omsorg, statligt anställda samt lokalvård. Det amerikanska fackförbundet UNITE HERE organiserar yrken inom hotell, restaurang- och tjänstesektorn. Red anm.
- 23 Rachel Sherman och Kim Voss, "Organize or die: New organizing tactics and immigrant workers", i Ruth Milkman (red), *Organizing immigrants: The challenge for unions in contemporary California* (2000).
- 24 *Rank and file intensive strategy* kan översättas med "intensiv medlemsstrategi". Red anm.
- 25 *Male, pale and stale* kan översättas med "manlig, vit och föråldrad". Red anm.
- 26 European Commission, *European year of workers mobility*. Intervju med Matthias Kirchner, generalsekreterare för European Migrant Workers Union (EMWU). (Finns tillgänglig på hemsidan ec.europa.eu/employment.)

Published 2008-07-22

Original in Swedish

Contribution by Fronesis

First published in *Fronesis* 27 (2008)

© Olle Sahlström/Fronesis

© Eurozine