

# Bland kanelbullar, Facebook och klasskamp

## Om en strejks vardagliga organisering

*Paula Mulinari*

Se han llevado a mi vecina en una redada más, y por no tener papeles ay, la quieren deportar.

¡A la huelga diez! ¡A la huelga cien! ¡A la huelga madre ven tú también!  
¡A la huelga cien! ¡A la huelga mil! Yo por ellas, madre, y ellas por mí.  
Trabajamos en precario sin contrato y sanidad, el trabajo de la casa no se reparte jamás.

¡A la huelga diez! ¡A la huelga cien! ¡A la huelga madre ven tú también!  
¡A la huelga cien! ¡A la huelga mil! Yo por ellas, madre, y ellas por mí.  
Privatizan la enseñanza, no la podemos pagar, pero nunca aparecimos en los temas a estudiar.

¡A la huelga diez! ¡A la huelga cien! ¡A la huelga madre ven tú también!<sup>1</sup>

Sången ”La Huelga” (”Strejken”) skrevs ursprungligen av den chilenske sångaren och låtskrivaren Roberto Alarcón. Över femtio år senare kunde en höra en omskriven version sjungas av hundratusentals demonstranter över hela Spanien vid den globala feministiska strejk som ägde rum den 8 mars 2017 (Topping & Redden 2017; *TN* 2018). Medan den ursprungliga sången uppmanar industriarbetare att lämna sina *herramientas* (”Låt era verktyg vara, det är dags att kämpa”) tar den ändrade versionen avstamp både i arbetarklassens heterogenitet och i dess skiftande arbetsvillkor – från migrerad arbetskraft som riskerar att deporteras till arbetare med prekära anställningsförhållanden, från oavlönat reproduktivt arbete

till lönearbete. Den nya sången vidgar också horisonten för strejkens syfte: kampen gäller inte bara arbetsvillkor, utan är också en kamp mot åtstramningspolitik och en rasistisk och nationalistisk migrationspolitik. Slutligen byter den nya versionen av sången från maskulina till feminina plurala pronomen i ”de för mig” (*ellos por mí* till *ellas por mí*) och uppmanar mamman att ansluta sig till strejken i stället för att bara upplysa henne om att sångarna ska strejka. Trots skillnaderna är refrängen densamma: ”Till strejken tio! Till strejken hundra! ... Till strejken tusen! Jag för dem, mor, och de för mig.”

Den nya versionen av sången fokuserar, liksom originalet, på strejken som en solidaritetshandling, en praktik som går ut på ömsesidig omsorg, omtanke och ett synliggörande av vårt ömsesidiga beroende.

Influerad av marxistiska feministers analyser och teoretiserande av social reproduktion kommer jag i detta kapitel att undersöka en arbetsplatsstrejks emotionella och vardagliga organisering, snarare än dess funktion och verkan. Jag tror att en analys av strejken baserad på en marxistisk-feministisk förståelse av socialt reproduktivt arbete inte bara synliggör aspekter av arbetsplatskamp som ofta försummas i strejkanalyser utan också kan visa på de länkar som finns mellan strejker på arbetsplatser och de mobiliseringar, också ibland i form av strejker, som sker mot kommodifieringen av mark, omsorg och livet självt. En feministisk analys förmår utforska länkarna mellan dessa kamper och hur de vävs samman.

När Greta Thunberg den 20 augusti 2018 satte sig utanför riksdagshuset och inledde vad som senare kom att bli en världsomfattande strejkrörelse för klimatet, när hundratusentals feminister intar gatorna i feministiska strejker, när anställda på Amazon (Cox 2019; Dzieza 2019) strejkar vid fabriker över hela jorden, när järnvägsarbetare i Skåne strejkar, visar de att strejken som politiskt medel är ständigt aktuellt och att dess medel, språk och verktyg idag omfattar många fler platser än arbetsplatser. Strejker är, som sången förmedlar, handlingar av solidaritet och omsorg, av kamp och konflikt.

Kapitlet baseras på det material – intervjuer, fältanteckningar och annat material såsom bilder och blogginlägg – som jag samlade in under mitt fältarbete vid Öresundstågen från januari till augusti 2014, med särskilt fokus på det material som berör tiden före och under strejken.

I det första avsnittet presenterar jag begreppet ”social reproduktion” och diskuterar hur det skulle kunna bidra till analyser av arbetsplatsmotstånd. Därefter utforskar jag det emotionella språk som användes under strejken samt hur de individuella och kollektiva formerna för motstånd som fanns innan strejken vävdes samman. Jag analyserar det faktum att de anställda först såg företagets brist på omsorg och respekt, inte själva varslet, som det huvudsakliga problemet. I det följande avsnittet analyserar jag hur en anonym blogg omvandlade den känsla av resignation som funnits efter varslet till en känsla av ilska och bidrog till organiseringen av en vild strejk (som sedan inte genomfördes). Jag utforskar den betydelse som omsorg hade för att upprätthålla strejken och hur arbetarna genom ett språk inriktat på omsorg och solidaritet skapade starka allianser med andra anställda, liksom med resenärer.

Strejker är, menar jag, bland mycket annat, kamper av och i omsorg, om varandra och livet. De är kamper som bär på visioner om hur vi kan organisera allt från arbetet till livet på ett mer solidariskt och jämlikt sätt.

## Var är strejken? En forskares första förvirrade möte med en strejk

År 2014 gick 330 järnvägsarbetare anställda på det transnationella företaget Veolia i Skåne ut i strejk. Strejken var en reaktion på företagets varsel av 250 anställda (en tredjedel av den totala arbetsstyrkan). Veolia uppgav att många av de anställda som skulle bli av med sin anställning skulle återanställas på deltid eller få visstidsanställning. Två förbund var aktiva bland järnvägsarbetare, Statstjänstemannaförbundet (numera Fackförbundet ST), anslutet till TCO, och Seko, anslutet till LO. Seko krävde att en gräns för användningen av deltid och visstidsanställning skulle skrivas in i kollektivavtalet mellan fackförbundet och företaget. Förhandlingarna pågick i flera månader, men till slut strandade de. När avtalet upphörde den 20 maj 2014 tillkännagav Seko att de 330 av deras medlemmar som arbetade på Öresundstågen skulle gå ut i strejk. Jag var på plats den dagen som strejken bröt ut.

I mina anteckningar från strejkens första dag skrev jag: ”Var är strejken? Vad är en strejk?” När jag anlände till Centralstationen i Malmö var det svårt att se eller känna att det pågick en strejk. I min fantasi

hade jag föreställt mig banderoller och mängder av anställda, men vid första anblicken fanns det, åtminstone för mig, ingenting som tydde på en strejk. Ett par dagar in i strejken intervjuade jag en av de strejkande.

Intervjuare (I): Hur är det att strejka?

Intervjuperson (IP)<sup>16</sup>: Ja [skratt], det är inget särskilt med att sitta här. Det kan bli lite långsamt. Prata med några, gå en runda och spela spel. Så det kan vara ganska mysigt.

”Mysigt” är kanske inte det första ord jag kommer att tänka på i samband med en strejk, men hon hade rätt, det var ganska mysigt. Folk pratade och fikade; resenärer och sympatisörer kom med godis och kakor. Vi tittade på de nya meddelanden och foton som lagts upp i Facebook-gruppen ”Vi pendlare stödjer SEKOS strejk” (<https://www.facebook.com/stodsekokstrejken>). Jag kom till stationen inställd på att möta en klasskonflikt och sedan satt jag plötsligt och åt kanelbullar och diskuterade allt från visstidsanställning till skvaller och matrecept. Kanske var det på det här sättet som en klasskonflikt fick namn och mening?

Majoriteten av strejkforskningen har rört sig på en makronivå och fokuserat på långsiktiga förändringar av strejk vågor. Analyserna har till exempel gällt hur olika former av strukturuomvandlingar i produktionen har påverkat strejkefrekvensen och hur strejker har förflyttat sig mellan olika sektorer på arbetsmarknaden (Hyman 1989; Thörnqvist 1994). Andra forskare har analyserat strejkers roll och betydelse (Cederqvist 1980; Kjellberg 2011) i klassformeringen (Lindkvist 2011; Nilsson Mohammadi 2018; Raspadori 2015).

Av speciell relevans för denna text är den feministisk-marxistiska forskningen om konflikter och strejker inom kvinnodominerade sektorer (Briskin 2011, 2013; Keona 2017; Spence & Stephenson 2009), bland annat de kvinnodominerade strejk vågorna under 1970- och 1980-talet. Den har visat att strejkerna kom att ha en djup inverkan på deltagarna och deras liv. De förändrade allt från deltagarnas familjerelationer till deras politiska engagemang (Linderoth 2020; Schmitz 2011). Ett centralt bidrag från de feministisk-marxistiska analyserna av strejker är att de har visat på behovet av att inte endast fokusera på strejkernas direkta resultat. Deltagandet i strejker påverkar ofta människors syn på sitt

arbete, på möjlighet till kamp och kollektivitet, långt efter att strejken är avslutad. Forskningen visar också att strejker ofta leder till politisk förändring och krav på andra områden (Sundari, Pearson & McDowell 2018; Williams 1996), till exempel boendeförhållanden. Den feministiska och antirasistiska influerade forskningen om strejker har också bidragit till att vidga analyserna av arbetsplatskamper och strejker till nya grupper av arbetare och nya sektorer (Meynaud 2011) och därmed utvidgat både arbetarklassbegreppet och strejkbegreppet.

Medan strejkforskare har fokuserat på frågor om motstånd har Joan Acker främst fokuserat på frågor om hur makten upprätthålls inom organisationer (se Boréus, Neergaard & Sohl, kapitel 1). Ett av Ackers många viktiga bidrag är att hon ur ett intersektionellt perspektiv, med hjälp av begreppet "ojämlikhetsregimer", har synliggjort hur ojämlikheter baserade på klass, ras och kön produceras och upprätthålls inom organisationer. Hon gav oss verktygen för att analysera de organisatoriska, ofta mycket vardagliga praktiker som skapar ojämlikhet inom och utanför organisationerna, och inte minst analysera hur dessa sfärer är sammanvävda. Enligt Acker är det svårt att förändra eller ens utmana ojämlikhetsregimerna inom en organisation. Hon skriver (2006, 455; min översättning):

Ojämlikhetsregimer kan utmanas och kan förändras. Men förändring är svårt och misslyckas ofta. En orsak är att företagsledningarnas och ägarnas klassintressen, och den makt som dessa intressen kan mobilisera, ofta är mycket starkare än de intressen som de som erfar ojämlikheter baserade på klass, kön och ras kan mobilisera.

Jag har alltid tyckt att Ackers fokus på ojämlikhetens normalisering i organisationerna är en av hennes teoretiska styrkor. Hon tvingar oss att se segheten i maktstrukturerna, tvingar oss att se maktens förmåga att anpassa sig, omforma sig och omformulera sig. Hon riktar vår blick mot hur exploatering och förtyck tar nya former och uttryck. Det går att åstadkomma förändring, men det är sällan och det är svårt, betonar Acker. För att förändring ska vara möjlig menar Acker att det behövs en kombination av tryck inifrån och utifrån. "Me too" kan ses som ett exempel på att en social rörelse utifrån tvingar organisationer att agera.

Andra viktiga komponenter som möjliggör förändring är enligt Acker att det finns en kostnad för organisationen att fortsätta med den ojämlika behandlingen, till exempel att diskriminering bestraffas med böter.

Det finns flera begränsningar med Ackers förståelse av motstånd. En viktig begränsning är att Acker reducerar analyser av arbetsplatskamp till situationer där maktförhållandena förskjuts radikalt och inte låter oss se hur kamperna i sig själva påverkar människors syn på möjligheterna att förändra relationerna till varandra och till sitt arbete (Paulsen 2019). Att delta i en strejk förändrar människors syn på sin omgivning, sig själva och sitt arbete (Briskin 2011; Fantasia 1988; Schmitz 2011). Den strejk som jag analyserar i detta kapitel ledde inte till någon förändring av arbetsvillkoren i stort, bara ett mindre dåligt avtal (som företaget senare ändå kom att gå runt), men den förändrade relationerna mellan de anställda. Marx menade att strejker enade arbetarklassen och att de var en direkt manifestation av klassens styrka. Strejkens konkreta effekter var inte det centrala, utan den sociala protesten, de insikter och den känsla som strejken gav (Marx 1990). Så ligger inte heller mitt fokus i denna text på resultatet av strejken i form av vad som skrevs eller inte skrevs in i avtalet, utan snarare strejkens vardagliga organisering, bland kanelbullar och Facebookinlägg.

De strejkande utmanade många av de ojämlikhetsrelationer som fanns inbyggda i organisationen, till exempel den mellan personer med prekära anställningar och personer med tillsvidareanställningar. De utmanade också samförståndets språk och kunde därmed skapa en annan form av klasskollektiv, som innefattade en bredare förståelse av vem som var arbetare (till exempel inte endast de som var medlemmar i facket, eller de som jobbade på tågen just nu – även de som använde tågen kunde skrivas in i det kollektivet). Jag tror att det finns många andra komponenter än de som Acker identifierar som kan leda till förändring; en av dem är att de anställda på olika sätt genom kamp bryter, utmanar och ifrågasätter de ojämlikhetsregimer som finns på en arbetsplats och visar omsorg om och solidaritet med varandra.

## Kamp som omsorg, omsorg om kampen

Den marxistisk-feministiska debatten om social reproduktion (*social reproduction feminism theory*) är omfattande. Den utforskar en rad olika frågor, bland annat hur förhållandet mellan kapitalismen och patriarkatet ska förstås (Hartmann 1979; Walby 1990) samt förhållandet mellan lönearbete och oavlönat arbete och den roll som hushållsarbete spelar för kapitalismen (Dalla Costa & James 1975; Federici 2018). Under det senaste decenniet har intresset vuxit för att utforska förhållandet mellan social reproduktionsteori och intersektionalitet (Ferguson 2016; Murphy 2015). Enligt Susan Ferguson, Genevieve LeBaron, Angela Dimitrakaki och Sara R. Farris tenderar forskningsområdet fortfarande att begränsas till en analys av kvinnor och det obetalda hushållsarbetet (2016). Meg Luxton menar att begreppet "social reproduktion" alltför ofta "fortfarande fokuserar på kvinnors oavlönade arbete i hemmet" (2006, 32). När begreppet används för snävt riskerar det enligt Luxton att cementera den patriarkala och kapitalistiska ideologi som skapar gränser mellan oavlönat hushållsarbete och lönearbete, privat och offentligt och reproduktivt och produktivt. För att begreppet skall vara relevant idag menar Michelle Murphy att det måste frikopplas från fantasin att reproduktionens sfärer kan vara fristående från kapitalismen och dess koloniala arv. Enligt Murphy är det mer teoretiskt fruktbart att betrakta reproduktionsförhållandena som redan inordnade i kapitalismen (2015, 303). En viktig aspekt av hennes kritik är att marxistiska feminister har bortsett från den avgörande roll som rasism har spelat i organiserandet av reproduktionen (Davis 1983; McClintock 1995).

I det här kapitlet antar jag den utmaningen genom att utforska hur begreppet "social reproduktion" kan användas i analyser av arbetsplatskamp. Med hjälp av begreppet menar jag att vi kan fånga tre aspekter (och säkert fler) av arbetsplatsmotstånd och strejker inom kapitalismens nuvarande fas.

Den första aspekten är den som de feministiska forskarna Corina Rodríguez Enríquez, Florencia Partenio och Patricia Laterra lyfter fram i artikeln "Feminist Lectures on the Economy and Workers' Organised Production" (2018). De visar ett problem med tidigare analyser av arbetarägda och självstyrda arbetsplatser i Argentina är att de

har tenderat att bortse från den centrala roll som kvinnor spelar i att upprätthålla kampens dagliga infrastruktur. Sådant arbete som att ta hand om barnen, laga mat och städa har inte betraktats som viktigt i upprätthållandet av arbetsplatsockupationerna. Genom att fokusera på den sociala organiseringen av omsorg kan vi studera aspekter av arbetsplatsmotstånd som sällan erkänns, menar författarna. Att ställa frågor om vilket emotionellt arbete och omsorgsarbete som utförs för att upprätthålla strejken kan vara ett bra sätt att närma sig en analys av arbetsplatsmotstånd. Genom att fokusera på en strejks omsorgsdimensioner kan vi också förstå hur kamper på arbetsplatser är invävda i och beroende av kamper utanför arbetsplatserna.

För det andra kan ett fokus på social reproduktion synliggöra broarna mellan kampen på arbetsplatser och kampen på andra arenor. Enligt forskaren Peter Waterman behöver studier om fackliga rörelser sättas i relation till och diskussion med studier av andra sociala rörelser (2003). Det finns ett behov av att överbrygga gapet mellan forskning om arbetsplatsmotstånd och forskning om sociala rörelser.

En brist i aktuell arbetslivsforskning är dess tendens att snäva in analyser av arbetsplatsmotstånd till själva arbetsplatsen och bortse från hur sociala rörelser och kampen på arbetsplatsen hänger samman. I gengäld tenderar analyser av sociala rörelser att bortse från kamper på arbetsplatser och att marginalisera fackföreningarna, både deras roll som sociala rörelser och deras inverkan på andra sociala rörelserns möjligheter. Ett feministiskt perspektiv som ifrågasätter gränserna mellan offentligt och privat, hushåll och arbetsplats, kan vara en bra utgångspunkt för att utforska hur olika former av kamp påverkas av och hänger ihop med varandra. Detta är viktigt inte minst i kapitalismens nuvarande fas, vilken enligt den marxistiske sociologen Michael Burawoy ”kännetecknas av artikuleringen av dekommodifieringen av arbete, pengar och natur, och (av)kommodifieringen av naturen kommer till slut att vara avgörande” (2010, 308).

Kampen på arbetsplatser berör idag i allt högre utsträckning frågor om social och miljömässig hållbarhet, de berör frågor om omsorg, och hur vi ska kunna organisera ett arbete som är socialt hållbart för både människor och natur. Mot den bakgrunden måste arbetsplatsmotstånd förstås som något som sträcker sig bortom arbetsplatsens snäva sfär.



Inom nordisk arbetslivsforskning har arbetsplatskamp inom vårddyrken betraktats som en kritik av *new public management* och denna nya organisation av arbetet begränsar de professionellas möjligheter att utöva ”vård och omsorg” (Granberg 2016; Lauri 2016). Jag vill i detta kapitel vidga analysen av arbetsplatskamper till att omfatta hur dessa kamper är sammanflätade med de bredare kamperna mot att behandla livet självt som en vara.

För det tredje innebär ett fokus på social reproduktion att vardagen sätts i centrum (Smith 2012) för våra analyser av arbetsplatskamp. Historikern James C. Scotts begrepp ”vardagsmotstånd” (1985) har haft en grundläggande betydelse för att ifrågasätta och utvidga begreppet ”motstånd”. Scott pekade på former av motstånd och motståndshandlingar som inte syns, inte är massorganiserade – tysta, subtila och informella motståndshandlingar som ägde rum i en kontext av våldsamt kolonialt förtryck, när priset för synligt motstånd var för högt. Scotts begrepp har inspirerat arbetslivsstudier till att utforska meningen med motstånd, men det har sällan kopplats till en feministisk analys av arbetsplatsens vardag som en plats för vardagsmotstånd, omsorg och konflikter och ett rum där nya former för omsorg och solidaritet skapas.

Att sitta och dricka kaffe och äta kanelbullar var kanske Veoliastrejrens vardag, det kitt som fick den att hålla ihop och som gav den mening. Det var det som var klasskampen.

## Desperation och resignation vid ett varsel

En fredagseftermiddag 2014 fick Veolias anställda veta – via sina arbetsmobiler – att 250 av dem skulle permitteras och att depån i Kristianstad skulle stängas. Meddelandet från företaget avslutades med orden ”Vi hoppas att ni får ett trevligt veckoslut.” På måndagsmorgonen träffade jag en av Veolias anställda på huvudkontoret för Öresundstågen på Malmö Centralstation. Det var på kontoret som de anställda hämtade sin tekniska utrustning och tog kafferaster. När jag kom pratade alla om varslet. En anställd försökte logga in i registreringssystemet men misslyckades. Någon sa: ”Tänk om de har sagt upp oss alla? Då kan vi bara gå hem allihop.” Den anställde som jag hade stämt möte med läste

meddelandet om varslet högt för sina kolleger. När hen läste meningen ”företaget behöver större flexibilitet” började alla skratta.

Plötsligt frågade någon: ”Var är tårtan?” Och eftersom alla fortsatte skratta frågade jag om tårtan.

IP1: Minns ni? Då sist när de varslade bjöd de alla anställda på tårta dagen efter uppsägningen. Så nu undrar vi allihop var tårtan är.

IP2: De skar antagligen ner på den också.

[skratt]

I: Bjöd de er allihop på tårta?

IP1: Jajamensan.

Bristen på information, på svar, och de anställdas känsla av osäkerhet om vad som skulle hända är något som var ständigt närvarande i mitt material – från varslet till slutet på strejken. En av de främsta kritikpunkterna mot Veolia i ett tidigt skede efter det omfattande varslet var företagets brist på omsorg om sina anställda. Meningar som ”Vi är bara siffror för dem”, ”Man känner sig värdelös” och ”De bryr sig inte” var återkommande under de där första veckorna. De anställda använde ordet ”kränkt” snarare än att tala om ilska eller orättvisa när de förklarade hur de kände det inför situationen. De uttryckte till och med sin förståelse för företagets behov av flexibilitet, men önskade att varslet hade gjorts ”med mer respekt”, som en av de anställda uttryckte det.

Under de följande dagarna diskuterades varslet överallt av alla. Bristen på information och vad som upplevdes som bristen på rationalitet i varslets omfattning bidrog till att skapa en stark känsla av resignation och frustration.

IP3: I början blir man upprörd.

IP4: Ja.

IP3: Och nu är det mer som om jag har gett upp.

IP4: Ja, så är det.

I: Så finns det ingenting, ni har inte sett någonting? Allt ni har är den här informationen [meddelandet de fått om permitteringen]?

IP3: Ja.

IP4: Ja.

I: Är det den information ni har fått?

IP3: "Du har blivit informerad att du kommer att få gå."

I: Är det allt?

IP4: Ja.

IP3: Det är hjärtlöst.

Ordet "hjärtlöst" fångar en känsla av att företaget saknar empati, saknar hjärta. I likhet med de anställda på den transnationella Volvokoncernen som Mulinari, Rätzel och Tollefsen intervjuade i kapitel 7 verkar de anställda på Veolia ha förväntat sig samma engagemang och samma omsorg från företaget som de själva hade för sitt arbete.

Veolias strategi fick de anställda att känna en hög grad av osäkerhet och förvirring när de försökte förstå logiken i varslet. Varför så många? Varför nu? Men både från företagets och fackets sida får man mycket lite information.

IP14: Jag har mejlat dem tusen gånger. Vårt problem är att vi har en arbetsgivare som aldrig svarar. Jag väntar alltså fortfarande på svaren på frågorna som jag skickade till mina chefer vid tre tillfällen under tre veckor. Fortfarande inget svar. Jag förväntar mig inte heller några svar.

I: Men är det vanligt att de inte svarar?

IP14: O ja. Visst, de har en förslagslåda där man kan lämna in saker. Jag har skickat in fyra eller fem förslag till förbättringar – men jag har aldrig fått någon återkoppling. "Tack för att du skickar in ditt förslag", svarar de, men man får aldrig något svar. Så det känns som om det är en arbetsgivare som inte finns någonstans och på samma gång överallt. Det är frustrerande.

Det är viktigt att framhålla att brist på information inte är detsamma som brist på regler och föreskrifter. Att inte finnas någonstans och på samma gång överallt är ett maktmedel som ger arbetsgivarna möjligheten att aldrig möta de anställda, men ständigt styra dem.

Bara några veckor efter varslet fick de anställda nya direktiv om att vara mer aktiva när det gällde att kontrollera passagerare. Enligt bolaget tillät de anställda alltför många människor att åka gratis på tågen.

IP7: Nu måste ni kontrollera att man [passagerarna] blipper sina kort. Nu måste ni kontrollera hur många böter ni skriver ut. Så här är det hela tiden, en jakt: de jagar folk. Ledningen måste förstå att de har sagt upp folk, och de kan kanske inte prestera hundra procent varje dag, som vi har gjort tidigare, för vi är arbetare och har känslor. Vi är människor. I stället gör de tvärtom och jagar oss.

Veolia beskrivs som ett osynligt – och i viss mån oöverbärligt – och hjärtlöst företag, som ena dagen avskedar en tredjedel av sina anställda och nästa dag kräver helhjärtad entusiasm och fullständig lojalitet. Några av personalen sjukanmälde sig efter varslet och ledningen svarade med att antyda att de inte egentligen var sjuka.

IP9: Det gjorde mig sjukt arg. Människor är sjukskrivna för att de är sjuka. Man kan bli sjuk av att oroas. Det är inte konstigt att människor blir sjuka när de inte ens vet om de har ett jobb att gå till i morgon. Det gjorde mig arg att de anklagade oss för det. De vet hur många gånger vi har gått till jobbet när vi har varit sjuka.

Under de första veckorna efter varslet utvecklades individuella former av motstånd. Detta kan tolkas som en effekt av att de fackliga organisationerna inte skapade utrymmen där mer kollektiva former för motstånd kunde ventileras, eller för den delen platser där diskussioner om hur man kände och vad man upplevde kunde ges utlopp. I brist på kollektivt organiserade strategier försökte de anställda utveckla former för motstånd som skyddade dem som hade de mest precära anställningarna.

IP8: De säger att det är 250 människor som inte behövs, men man skulle inte kunna ta ledigt en dag för det finns ingen som kan ditt pass.

IP7: Det är helt sinnessjukt.

IP8: Man vill bara ge upp. Resonemanget är så knäppt, och sen ringer de från HR-avdelningen och frågar om man kan ta ett pass, men de fortsätter att hävda att det finns 250 personer för mycket. Jaja, vi har inte sett dem.

I: Så de ringer er och vill att ni ska ta fler pass?

IP7: Ja, och ändra datum för ledighet och byta till andra platser. Men jag vägrar.

I: Vägrar du nu efter varslet eller?

IP7: Ja.

IP8: Ja.

IP7: Ja, vi – såna som jag som har fast anställning – vi slutade säga ja hela tiden och acceptera extra arbetspass. Samma dag som beskedet kom började nästan hundra procent av dem med fast anställning säga nej.

I: Pratade ni om det innan eller hände det bara?

IP7: Det kom upp här och där, och vi kände oss så förödmjukade. Vi kände oss så förödmjukade när så många av våra vänner mådde så dåligt, så vi tänkte att de fick fixa det själva.

I vardagen kom motståndet i stor utsträckning till uttryck i att de anställda visade omsorg om varandra och gav varandra känslomässigt stöd.

IP4: Vi pratar och pratar, och ibland snurrar allt runt i mitt huvud, för vi vet ingenting, så alla är mycket upprörda. Så vi måste prata och hitta sätt att ge varandra energi för annars kommer vi alla att bli tokiga. Men det gör mig trött; när jag kommer hem vill jag inte prata mer.

Kopplingen mellan olika former av omsorg inom och utanför arbetsplatsen var en central fråga. En av arbetstagarna sa att han inte uttryckte sina känslor på arbetsplatsen, men att hans fru var tvungen att ta hand om honom när han kom hem. En annan anställd betonade att ovissheten påverkade hennes liv hemma eftersom hon inte kunde fokusera på sina barn och var mer irriterad på dem.

IP5: Jag vet att det är Veolia som jag är irriterad på, inte barnen, men det finns inget utrymme för att uttrycka det, så man sväljer sin frustration och avreagerar sig på kolleger och familj.

Den känslomässiga omsorg som de anställda gav varandra och den som de fick utanför arbetsplatsen beskrevs som en viktig orsak till att man överhuvudtaget orkade gå till jobbet. Att visa omtanke och omsorg om varandra i ett sammanhang präglat av ytterst osäkra arbetsförhållan-

den, där de anställda inte visste vem som skulle bli avskedad och varför, skapade ett känslomässigt klimat där de anställda både fullföljde sina dagliga arbetsuppgifter och lade ner otroligt mycket tid på att ge varandra – särskilt dem som betraktades som mer sårbara eller mer i riskzonen för att bli avskedade – känslomässigt stöd. Solidariteten mellan de anställda och det omsorgsarbete de utförde var en väsentlig aspekt av vardagen på arbetsplatsen efter varslet. I detta tidiga skede bestod mycket av det gemensamma motståndet i att ta hand om varandra, snarare än att rikta strategier mot företaget. Sedan startades en blogg som kom att förändra detta, som flyttade fokus från individen till kollektivet och som skrev fram en tydlig konfliktlinje mellan alla anställda och företaget.

## Öresundstågbloggen där en får kalla saker vid deras rätta namn

Den 9 mars, ett par veckor efter varslet, var jag tillbaka på tågstationen och kände omedelbart att något hade förändrats i atmosfären; resignation verkade ha ersatts av livfullt skvaller och skratt med anledning av en eventuell vild strejk, alltså en strejk som inte sanktionerades av fackförbundet. Förändringen var en konsekvens av Öresundstågbloggen. Den introducerades så här i ett inlägg den 7 mars 2014, samma dag som den startades:

Den här bloggen är till för alla på Veolia, oavsett facklig tillhörighet. Den enda den inte är till för är chefer och de som springer deras ärenden. Kommentarer från dem tar vi bort omedelbart. De har redan kanaler att föra ut sina åsikter.

I dessa tider är det inte ofarligt att kritisera företaget. Illojalitet är en mycket vanlig anledning till att folk får sparken och då oftast för att folk skriver om företaget på Facebook. Så gör inte det. Skriv istället här.

Eftersom jag som skapat denna blogg skulle få sparken omedelbart kan jag inte skriva mitt namn. Illojalitet som sagt.

Nu kör vi!



Bild från Öresundstågsbloggen (<https://oresundstagsbloggen.wordpress.com/>).

Bloggen skapade utrymme för diskussioner som inte präglades så mycket av fackförbundens diskurser om förhandlingar och överenskommelser. På det sättet beredde bloggen plats för andra röster som tog avstamp i solidariteten mellan alla anställda. En person kommenterade den 10 mars under signaturen "Lokförare":

Under de senaste veckorna har jag känt mig ledsen, håglös, bitter och svag. Efter att ha hittat bloggen byggs en enorm gemenskapskänsla, ilska, kampvilja och envishet upp!

Bloggen skapade också en plattform där människor kunde uttrycka känslor om Veolia och dess ledning, känslor som tidigare bara hade kommit till uttryck i stängda rum mellan anställda som litade på varandra. På det här sättet förändrade bloggen det känslomässiga mönstret på tågen. Där det tidigare hade funnits resignation fanns det nu hopp och arbetsgemenskap. Ett exempel på detta var att flera inlägg pekade på att det i grunden var företaget som behövde dem och inte tvärtom, som företaget försökte att få det till.

Veolia och kommunens trafikföretag har fått det helt om bakfoten.

Glöm inte att vi är kärnan i vår verksamhet.

När kontoren är tomma – fortsätter tågen att rulla.

När tågen saknar personal – kommer tågen att stå stilla.

Det är inte vi som är beroende av Veolia – det är Veolia som är beroende av oss!

Det är inte vi som är beroende av järnvägen – det är järnvägen som är beroende av oss!

Vår kompetens och vilja att ta ansvar är ovärderliga!

Till syvende och sist är det vi som har trumf på hand, frågan är bara: Vill Veolia verkligen att vi ska spela våra kort? Det kommer att bli dyrt för dem.

På bloggen samtalade såväl nuvarande och tidigare anställda på Veolia som anställda från andra företag. Med sitt fokus på arbetstagarnas dagliga liv och deras arbetsvillkor skapade bloggen ett utrymme där förhållandet mellan avlönat och oavlönat arbete blev synligt. Signaturen ”Loranga” skriver:

Scheman som går mot klockan, scheman som hoppar hejvilt mellan morgon, natt och allting däremellan, scheman som gör att man får knepig sömn och knappt kan hålla sig vaken dag 3 eller 4 på jobbet. Och bara för att mitt exempel gällde två veckor här, så betyder det inte att schemat kommer se exakt ut så nästföljande veckor. När småbarnsföräldrar inte ens kan planera hämtning och lämning av barn i god tid med dagis, hur i helvete ska vi kunna planera och arbeta med normala deltidjobb? Kom igen!

Flera av debatterna på bloggen gällde det omöjliga i att sköta ett arbete de anställda tyckte om, nämligen vardagens omsorgsarbete. Signaturen ”Besegrad och Trött” skrev:

Jag älskar i grund och botten mitt arbete. Att vara lokförare innebär att man får se naturens skiftningar året runt. Att få uppleva en soluppgång eller solnedgång på sommaren är magiskt och att få vara en del av människors vardag, människors möten och farväl är en härlig känsla. Men Veolia har lyckats döda passionen jag en gång hade.

Passionen för arbetet och omsorgen om kolleger och resenärer var ett centralt tema i bloggen – en passion som förstördes av att företagets krav gjorde det svårt att ägna sig åt omsorgsarbete, både på arbetet och hemma. Bloggen synliggjorde sambandet mellan avlönat och oavlönat arbete, liksom frågor om ojämlikhet. Personalen på Veolia kämpade inte bara för sin rätt till tillsvidareanställning utan också för rätten att kunna ägna sig åt omsorgsarbete utanför och på arbetsplatsen.



Där det tidigare hade funnits besvikelse fanns det nu ilska; där det tidigare hade funnits förståelse för Veolias behov av flexibilitet fanns det nu en starkare betoning av den totala bristen på rationalitet i företagets beslut. De anställda var inte längre beredda att vänta tills parterna nådde en överenskommelse – de ville ha handling här och nu. Bloggen satte igång en livlig debatt, som följdes av en lokal organisering av den infrastruktur som behövdes för en vild strejk.

Organiserandet av en vild strejk var ett faktum. I sin analys av vilda strejker i Vietnam visade Mark Anner och Xiangmin Liu (2016) att de anställda använde vilda strejker som ett sätt att pressa fackföreningarna snarare än arbetsgivarna, eftersom de inte kunde påverka arbetsgivarna genom de kanaler som fanns tillgängliga. Organiseringen av den vilda strejken kan därför läsas som ett sätt att pressa fackföreningen att ta beslutet att gå i strejk. Fackförbundsledningen på den lokala nivån, på Öresundstågen, berättade senare att bloggen hade påverkat deras beslut att utlysa en strejk, genom att den skapade ett tryck inifrån. En av de lokala ledarna som jag intervjuade framhöll att bloggen ”inte avgjorde varför vi gick ut i strejk, men den åstadkom ett tryck som det var svårt att bortse från”. Bloggen och den allt större risken för strejk fick enorm uppmärksamhet i medierna, och fackledningen hänvisade ofta till bloggen som en faktor som drev på förbundet att strejka. Till exempel publicerade bloggen under strejken fackförbundsinformation fastän bloggen hade varit synnerligen kritisk mot förbundets agerande före strejken.

Eftersom kollektivavtalet fortfarande gällde kunde Seko inte gå ut i strejk. Men fackförbundsledningens fokus på förhandlingar skapade ett vakuum på arbetsplatsen som delvis fylldes av bloggen – även om många anställda helt enkelt gav upp och sa upp sig från Veolia. Bloggens inriktning på omsorg och solidaritet arbetare emellan utmanade den hegemoniska tanken om samförstånd mellan fack och företag, liksom tanken att företaget skulle visa omsorg om de anställda. I stället riktades fokus mot vikten av kollektiv omsorg och kamp, något som skulle komma att bli centralt under strejkens vardag.

Joan Acker (2006) menar att ojämlikhetens osynlighet är avgörande för att upprätthålla maktrelationerna inom en organisation. I *Harry Potter och de vises sten* (Rowling 2001:336) uppmanar Dumbledore Harry att

kalla Voldemort vid namn: ”Kalla honom Voldemort, Harry. Använd alltid rätta namnet på saker och ting. Frukta för ett namn ökar frukten för själva saken.” Bloggen gjorde detta. Den erbjöd ett utrymme för att sätta namn på vidden av konflikten, av exploateringen. Den erbjöd ett utrymme för att sätta namn på känslor av förnedring, förödmjukelse och förminskning, och göra dem kollektiva. Bloggen skapade ett språk som tog sig bortom konsensus – och bortom förhandlingarnas språk – och var därför en viktig komponent i formulerandet av en konfliktlinje som rörde sig bortom den enskilda frågan om anställningsformer, till att beröra hur de anställdas arbetsvillkor stod i konflikt med deras möjligheter att leva på och utanför arbetet. Bloggen drog också upp en tydligare konfliktlinje mot företaget, och ansågs av många vara en bidragande faktor till att strejken blev ett faktum.

## Strejken är här: ta fram kanelbullarna

Klockan 03 natten till den 2 juni bröt strejken ut. Sekos förbundsordförande Janne Rudén skrev i ett uttalande på förbundets webbplats (Seko 2014):

Vi kan inte acceptera att villkorsdumpning får fotfäste inom järnvägsbranschen. Ena stunden är du heltidsanställd, sedan blir du uppsagd och erbjuds i stället en otrygg timanställning i samma företag. Med den modell Veolia lanserat, måste du vakta telefonen samtidigt som du måste söka andra jobb för att klara din försörjning. Därför blir det strejk.

Organiseringen av strejken på lokal nivå sköttes huvudsakligen av människor som inte satt på ledande poster i förbundet – många hade inte ens varit aktiva i förbundet. De flesta av de anställda hade aldrig strejkat förut, och trots att stödet för strejken var stort bland dem var många osäkra på vad de skulle göra medan de strejkade. I mina intervjuer med människor om strejken var ord som ”kul”, ”mysigt”, ”stressigt” och ”tråkigt” vanliga. Dessa ord handlade om de dagliga aktiviteterna under strejken: folk skrev på namnlistor, gick runt och pratade med varandra.

Jag tillbringade de flesta dagar med att dricka kaffe, äta kakor och prata på Centralstationen i Malmö. Personalen gick runt och samlade

# STREJK

**Måndagen den 2 juni kl 03:00 inträder arbetsnedläggelse för samtliga Seko-medlemmar.**

Seko varslar om stridsåtgärder i form av total arbetsnedläggelse, strejk för samtliga medlemmar som arbetar inom följande verksamhetsområden hos Veolia Transport Sverige AB (556042-4391):

**1. Öresundståg (samtlig trafik enligt bilaga 1)**

**2. Snälltåget (samtlig trafik enligt bilaga 2)**

Arbetsuppgifterna försätts även i blockad vilket innebär att ingen får utföra arbetsuppgifter som omfattas av arbetsnedläggelsen. Blockaden innebär att stridsåtgärderna kvarstår även om annat företag övertar blockerat arbete.

Varslet omfattar också övertidsblockad och mertidsblockad för samtliga Sekos medlemmar på Veolia Transport Sverige AB samt nyanställningsblockad och förbud mot inhyrning på företaget.

Stridsåtgärderna träder i kraft den 2 juni klockan 03.00

Arbetstagare som genomgår utbildning, har semester, är tjänstlediga eller är sjukskrivna undantas generellt från stridsåtgärderna. Dessa medlemmar omfattas inte av varslet förrän den dag de ska återgå i arbete. Strejken bryter inte deras ledigheter.

Varsel om utvidgning av konfliktåtgärderna kommer att vidtas för det fall åsidosättande av stridsåtgärderna förekommer.



Flygblad om strejk, se SEKO pressmeddelande 20/5, 2014 <https://www.seko.se>.

in namn och pratade med resenärer, men det var också många som bara satt och följde Facebookgruppen ”Vi pendlare stödjer SEKOS strejk” och Öresundstågbloggen. Strejkens vardag var inte särskilt dramatisk, och några av de anställda som jag intervjuade var lite besvikna över det.

Men många bland personalen uttryckte också att de kände att det de gjorde var viktigt. En av de anställda organiserade en namninsamling så att människor kunde uttrycka sitt stöd för personalen på Veolia och sin kritik av företaget, vilket gjorde det lättare för personalen att prata med resenärer och förklara syftet med strejken.

IP6: Men folk förstår. Alla känner någon som har ett tillfälligt jobb – en son eller en dotter, en vän – så folk förstår att vi måste göra detta, och att vi naturligtvis skulle vilja jobba, för jag älskar mitt jobb. Men det känns som om vi ställer upp för varandra, och det är inte viktigt bara för oss, det är viktigt för alla som arbetar, för vi riskerar alla att få tillfälliga jobb.

Betoningen på frågan om tid snarare än löner innebar att kopplingen mellan lönearbete och obetalt arbete blev ett centralt diskussionsämne under strejken.

IP6: Vi håller på att gå tillbaka till artonhundralet och tidigt nittonhundratalet, när arbetare bara fick arbeta när det passade arbetsgivaren. Vi har kolleger idag som sitter vid telefonen dygnet runt, så att de kan svara så fort som möjligt och vara först i kön när företaget behöver kalla in folk. Så kan man inte ha det.

Strejken var så mycket mer än det som fackförbundet organiserade. Medan förbundet framför allt organiserade strejkvakter hittade de anställda andra sätt att synliggöra och levandegöra strejken. Somliga kom till och med och deltog i strejken när de inte hade strejkvakt (vilket de hade bara när de skulle ha arbetat).

IP17: Jag brukade gå till Centralstationen fastän det inte var mitt pass – för att det var kul, men också för att det kändes så viktigt att vi kunde påverka en så viktig fråga. Och allt stöd vi hade, så mycket stöd, så många människor som brydde sig.

En viktig del av strejkens språk var att skapa en länk mellan anställda och till exempel pendlare. Detta utmanade idén att strejken var något

som endast berörde de anställda och visade att den var en fråga som berörde oss alla och som vi alla kunde visa vårt stöd till. Sitt stöd kunde till exempel pendlare visa genom att skriva lappar till de strejkande, eller genom att ta kort bredvid en modell av en människa som befann sig i strejk.

Stödet från människor utanför arbetsplatsen var mycket viktigt för känslan i strejken, känslan av att människor brydde sig och kunde spegla sig i de strejkandes kamp.

IP12: Det är så underbart att jag aldrig i min vildaste fantasi skulle ha trott att vi hade en sådan uppbackning.

IP13: Det är som om man var på Hylliebussarna som går till Kastrup; även om det är besvärligt för dem säger folk "Kämpa på bara", fortfarande efter två veckor.

I: Det är länge.

IP12: Ja.

IP13: Det är fortfarande så att de sträcker upp knytnävarna och säger "Slå tillbaka."

IP12: Jag trodde inte att de skulle vara på vår sida så här länge. Men ständigt mer och mer stöd. Jag trodde aldrig att folk brydde sig.

I: Varför tror du att ni har fått så mycket stöd?

IP12: Folk har förstått vad det är vi strejkar för. Veolia och deras lögnar. Alla känner någon som är timanställd och alla vet att man inte alltid kan vara det.

Mycket av strejkens dagliga aktivitet på Malmö C (det var där jag mest var, men de strejkande fanns också i Ystad, Hässleholm, Helsingborg, Kristianstad och Lund) utspelade sig kring en uppsättning bord, där människor ägnade sig åt att prata, äta, chatta och kolla nyheterna. Men det förekom också aktiviteter som innebar att strejken tog över rummet och blev synlig för alla som rörde sig på tågstationerna.

IP11: Vi ville att folk skulle se oss, och att de skulle kunna visa att de ville stödja oss. Så vi gjorde det möjligt för folk att rita av en hand eller skriva en lapp och sätta upp den på perrongen.

I: Hur fick ni den idéen?



Bild från Håssleholm Centralstation. Foto: författaren.

IP11: Det var en av mina kolleger som sa till mig: [upphetsat] ”Du vet när du var liten, på dagis, och du ritade av din hand. Sen skulle du sätta upp din hand och måla lite om vad du ville bli när du blev stor.” Så det var därifrån som idén kom.

Människor som gick förbi satte upp lappar med stödjande meddelanden och barn ritade av sina händer. De strejkande använde en mängd metoder för att åskådliggöra och färgsätta strejken och för att iscensätta rummet där strejken pågick. I Håssleholm sattes skyltar upp, i Kristianstad målades affischer som sattes upp på en bro. I Lund målades perongerna, i Malmö hängdes banderoller upp i stora hallen tillsammans med en figur som folk kunde fotografera.

Efter ett par dagar kände jag att strejken var mer levande. Politiker från Socialdemokraterna och Vänsterpartiet kom och gav sitt stöd, de strejkande hade med sig hembakade kakor, resenärer kom och hejade på. Kopplingen mellan de anställdas krav på bättre arbetstider och resenärernas (och andras) imponerande stöd för strejken visar på behovet av att utforska hur den lokala förankringen formar arbetsplatsmotstånd.

De anställda fick ingen daglig information om förhandlingarna mellan fackförbundet och företaget under strejken, utan de strejkande fick



Bild från Malmö Centralstation. Foto: författaren.

det mesta av sin information från både facket och företaget via e-post eller sociala medier (till exempel bloggen och Facebook). Emellertid organiserade fackförbundet några möten, inklusive en demonstration i början av strejken samt ett möte i ett litet rum på Malmö Centralstation mot slutet av strejken där en av arbetarrepresentanterna från Stockholm talade. I mina fältanteckningar har jag skrivit:

Det är varmt. En av huvudförhandlarna från Stockholm har kommit för att uppdatera arbetarna. Först pratar ordföranden i Malmö och sedan killen från Stockholm. Han betonar att de inte kommer att ge sig och att arbetarna gör ett imponerande jobb. Alla applåderar och skriker. Särskilt när killen läser om alla sympatiststrejker som utlysts – samtliga 12 LO-förbund hade utlyst olika typer av solidaritetsstrejker som skulle innebära ett totalstopp för alla tåg inte bara i Skåne utan i hela landet – verkar taket lyfta.

I det lilla rummet kändes det som om allting var möjligt. Det var en känsla som många hade med sig, med ömhet inför andras solidaritet och stolthet över att ha ansvar för den kollektiva kampen. Det fanns en känsla av att det omöjliga var möjligt, av att verkligen kunna utmana ett företag som i början av strejken hade verkat oöverberrörligt.

Den 18 juni, innan något annat förbund gick ut i solidaritetsstrejker och innan strejken nådde Stockholmstrafiken, avblåste Seko strejken. Fackförbundsledarna beskrev strejken som en seger. Färre än 250 anställda hade varsrats och företaget undertecknade en överenskommelse som begränsade hur många timanställda Veolia fick ha.

Jag träffade två av de anställda som hade varit aktiva i strejken hemma hos en av dem två månader efter att den hade avblåsts. Båda var besvikna, särskilt på ledningen i sitt fackförbund. Medan fackförbundet talade om seger talade båda arbetarna jag intervjuade om ett nederlag:

IP15: Jag menar, några fick gå, och sen inga tack, inget möte för att diskutera om vi kan lära oss något av strejken. Vi arbetade hårt – vi gjorde det därför att det var viktigt, och jag ångrade det aldrig, men det kändes som om de inte förstod att vi hade möjliggjort strejken, att vi var strejken.

Det första fackliga medlemsmötet efter att strejken tagit slut ägde rum den 1 september. Under diskussionen uttryckte flera anställda sin frustration över bristen på information från fackförbunden när ledarna beslöt att avsluta strejken. En av de närvarande var varslad, och hon sa att medan hon var aktiv i strejken förstod hon inte vad hon fick ut av den. Andra svarade att det inte var en strejk för individer utan för kollektivet. Fackförbundsledningens fokus på förhandlingar gjorde dem mindre närvarande i strejkens dagliga aktiviteter.

För de strejkande skapade det faktum att de varje dag bar den gula västen med ordet "Strejkvakt" band till medarbetarna, band som präglades av omsorg; det skapade även allianser mellan anställda och resenärer och till och med en känsla av att tillhöra ett kollektiv av arbetstagare med ovissa anställningsförhållanden. Bristen på erkännande av strejkens inverkan i deras liv i och utanför arbetet gav upphov till en hel del frustration, men framför allt förvirring. Som en av de anställda



frågade på mötet: ”Men vad gör vi nu? Är det bara över?” Känslan av omsorg, solidaritet och styrka som strejken hade skapat var en kraft som många av de strejkande kände behövde tas tillvara. ”Vi kan inte gå tillbaka till hur det var”, sa en av de arbetstagare jag intervjuade. I mina anteckningar har jag skrivit: ”Är fackförbundsledarna rädda för kraften som den känsla som strejken gav skulle kunna släppa loss?”

Strejken hade inte bara lyft andra frågor än de som förhandlades, utan på många sätt ifrågasatt logiken kring exploatering och synliggjort den kraft som ligger i solidaritet och omsorg. I det avseendet ifrågasatte den fundamentet för den svenska modellen: tanken om ömsesidigt beroende och samförstånd mellan arbetstagare och arbetsgivare.

Många, även de som hade varslets, tyckte att det hade varit nödvändigt att strejka, och fastän det fanns kritik mot hur strejken organiserades och mot hur den tog slut, fanns det ingen som helst kritik av strejken som motståndsform. Som en av de intervjuade uttryckte det: ”Det bästa jag har gjort är att föda barn, det näst bästa är att strejka.”

## Avslutande reflektioner

Veoliastrejken kan delvis läsas som en konflikt om tid och omsorg. Man behöver som anställd tid att visa omsorg, och företagets krav gjorde det omöjligt att arbeta och visa omsorg, såväl inom som utanför arbetsplatsen. Den synliggjorde hur sfärerna som innefattar avlönat och oavlönat arbete går in i varandra, vilket avgjorde hur strejken utformades, nämligen som en kamp för rätten att kunna både arbeta och leva på ett mer humant sätt och en kamp för rätten att bry sig om sitt arbete.

Att analysera en strejk ur ett socialt reproduktivt perspektiv gjorde det möjligt för mig att urskilja tre viktiga aspekter av arbetsplatsmotstånd. För det första synliggjorde det den roll som omsorg och solidaritet spelar i en arbetskamp. Denna ofta osynliga aspekt av arbetskamp var central, inte minst under tiden närmast efter varslet, då omsorgen om varandra och skyddet av dem som hade de mest prekära anställningarna var den form av motstånd som skapades. Begreppet ”social reproduktion” hjälpte mig att se hur väsentliga vardagsformer av omsorg är i en arbetsmiljö där ovissheten är mycket stor, och hur arbetsplatsmotstånd, både individuellt och kollektivt, formas av detta.

För det andra fångar begreppet ”social reproduktion” hur de anställda kunde skapa en gemenskap som sträckte sig utöver arbetsplatsen genom att använda sig av ett språk som uttryckte omsorg och solidaritet och genom att fokusera på det omöjliga i att leva ett liv med det ständiga kravet på flexibilitet. I och med sitt fokus på tid breddades strejken till att inbegripa alla anställda som på ett eller annat sätt påverkades av otrygga anställningar och gränslösa arbetsgivare. Här spelade bloggen en avgörande roll genom att ifrågasätta det hegemoniska språket om samförstånd och ömsesidig resonlighet mellan anställda, fackförbund och ledning och istället betona vikten av ett arbetarkollektiv. Allianserna mellan anställda och andra aktörer, betoningen av social reproduktion på och utanför arbetet, ifrågasättandet av åtstramningspolitik och dess logik – allt detta menar jag placerar strejken inom en mer generell social kamp mot åtstramningspolitik och mot kommodifieringen av omsorg och av livet.

För det tredje riktar begreppet ”social reproduktion” sökarljuset mot strejkens vardagliga organisering. Vem utför det emotionella arbetet under en strejk? Vilka typer av emotionellt arbete görs under en strejk? Hur upprätthålls det dagliga engagemanget? Och inte minst: Hur tar den fackliga organisationen tillvara det vardagliga klasskampsengagemang som strejken väcker?

Strejken etablerade en kampmiljö – en plats där nya hoppfulla horisonter artikulerades och där viktiga frågor ställdes (Behöver vi verkligen chefer? Kan vi utforma vårt eget schema så att det passar vårt liv?) och där anställda som hade befunnit sig i förbundets marginaler plötsligt stod i kampens centrum. Dessa anställda gav liv och glöd åt strejken, gjorde dess närvaro synlig och skapade en allians med alla de andra berörda arbetstagarna. Omsorg och solidaritet – men också ilska och en stark känsla av orättvisa – sattes ord på och gavs en plats under strejken.

I boken *El patriarcado del salario. Críticas feministas al Marxismo* (2018) hävdar Silva Federici – en central feministisk, politisk och teoretisk gestalt i debatter om social reproduktion och förhållandet mellan avlönat och oavlönat arbete – att syntesen mellan marxism och feminism är viktig inte bara för att förstå kapitalismens historia (och dess beroende av kvinnans underordning och det globala syd) utan också för att förstå dess nuvarande form. Federici betraktar frågan om social reproduktion

som kärnan i dagens sociala kamp. I sin nuvarande fas verkar kapitalismen genom nyliberal politik med dess ständiga angrepp på de offentliga och icke vinstdrivande formerna av reproduktion, genom privatisering av kollektiva infrastrukturer (som järnvägen), genom kommodifiering av mark och vatten och genom åtstramningspolitik. Vi bevittnar angrepp på arbetarnas rättigheter liksom på reproduktiva rättigheter. Alla dessa angrepp förlägger frågan om social reproduktion till den sociala kampens innersta kärna. Enligt Murphy tenderar emellertid Federici, i likhet med många andra teorier om social reproduktion, att beskriva det reproduktiva arbetet, eller till exempel feministiska allmänningar, som något som ligger utanför det kapitalistiska kretsloppet. Murphy betonar att det behövs en nyteoretisering av begreppet ”reproduktion”, och att det skulle innebära att

släppa taget om föreställningen att kvinnor, sex och reproduktion skulle kunna tillhandahålla en särskild utväg från kapitalismen. Det är bättre att betrakta reproduktionsförhållandena som att de redan är inordnade i kapitalismen och på det viset tvinga fram en rörelse som politiskt syftar till sätt att ”bli till genom flera” som kan erbjuda fler möjligheter till andra livsformer (2015, 301–302).

Veoliastrejken visade, menar jag, att omsorg och reproduktivt arbete, liksom beskyddandet av andras liv, är viktiga aspekter av den kamp som utkämpas på arbetsplatser, den visade också att den kampen är bärare av visioner om andra sätt att organisera arbetet, det dagliga livet och omsorgen om varandra.

En av styrkorna med marxistisk feminism är dess förmåga att utforska förbindelserna mellan olika rum, såsom mellan det privata och det offentliga och mellan reproduktion och produktion, rum som har framställts som åtskilda för att vidmakthålla maktrelationer och få dem att framstå som naturliga. Jag har försökt utgå från arbetsplatsen snarare än hemmet eller den sfär som innefattar oavlönat arbete, för att se hur omsorg och reproduktivt arbete utförs på arbetsplatsen, men också för att argumentera för behovet av att utforska arbetsplatskamp i anslutning till och förankrat i en övergripande social kamp mot kommodifieringen av livet.

Att strejka är, som sången säger och som de intervjuade arbetstarna betonade, en solidaritetshandling – jag för dem och de för mig. *A la huelga.*

## Bilaga 1

### Intervjupersoner

- IP1: Lokförare. Tillsvidareanställd.
- IP2: Ombordpersonal. Tillsvidareanställd.
- IP3: Lokförare. Tillsvidareanställd.
- IP4: Ombordpersonal. Tillsvidareanställd.
- IP5: Ombordpersonal. Timanställd.
- IP6: Ombordpersonal. Timanställd.
- IP7: Ombordpersonal. Tillsvidareanställd.
- IP8: Lokförare. Tillsvidareanställd.
- IP9: Ombordpersonal. Timanställd.
- IP10: Ombordpersonal. Tillsvidareanställd.
- IP11: Ombordpersonal. Timanställd.
- IP12: Ombordpersonal. Timanställd.
- IP13: IP1: Lokförare. Tillsvidareanställd.
- IP14: Ombordpersonal. Tillsvidareanställd.
- IP15: Ombordpersonal. Timanställd.
- IP16: Ombordpersonal. Timanställd.
- IP17: Ombordpersonal. Tillsvidareanställd.

### Noter

- 1 De har tagit min granne i ännu en räd, och de vill deportera henne för att hon saknar papper.

*Refräng:* Till strejken tio! Till strejken hundra! Till strejken! Mor, kom du med. Till strejken hundra! Till strejken tusen! Jag för dem, mor, och de för mig.

Vi jobbar i prekaritet utan kontrakt och rätt till sjukvård, hushållsarbetet delas aldrig jämlikt.

*Refräng.*

De har privatiserat utbildningen, så att vi inte kan betala den. Våra liv finns aldrig med i det som studeras. *Refräng.*

## Referenser

- Anner, M. & Liu, X. (2016) "Harmonious unions and rebellious workers: A study of wildcat strikes in Vietnam", *ILR Review* 69(1):3–28.
- Briskin, L. (2011) "Resistance, mobilization and militancy: nurses on strike", *Nursing Inquiry* 19(4):285–296.
- Briskin, L. (2013) "Nurse militancy and strike action", *Workers of the World* 1(2):105–134.
- Brown, W. (2005) *Edgework: Critical essays on knowledge and politics*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Burawoy, M. (2010) "From Polanyi to Pollyanna: The false optimism of global labor studies", *Global Labour Journal* 1(2):301–313.
- Cederqvist, J. (1980) *Arbetare i strejk: studier rörande arbetarnas politiska mobilisering under industrialismens genombrott: Stockholm 1850–1909*. Diss. Stockholm: Liber.
- Cox, S. (2019). "The Amazon Prime Day Strike shows how to take on Amazon – and win", *The Guardian*, 2019-07-16. <https://www.theguardian.com/commentisfree/2019/jul/16/amazon-employees-in-minneapolis-are-fighting-for-better-conditions-and-its-working>.
- Dalla Costa, M. & James, S. (1975) *The power of women and the subversion of the community*. Bristol: Falling Wall.
- Davis, A.Y. (1983) *Women, race and class*. New York: Vintage.
- Dzieza, J (2019) "'Beat the machine': Amazon warehouse workers strike to protest inhumane conditions", *The Verge*, 2019-07-16. <https://www.theverge.com/2019/7/16/20696154/amazon-prime-day-2019-strike-warehouse-workers-inhumane-conditions-the-rate-productivity>.
- Fantasia, R. (1988) *Cultures of solidarity. Consciousness, action, and contemporary American workers*. Berkeley: University of California Press.
- Federici, S. (2018) *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. Madrid: Traficantes de sueños.
- Ferguson, S. (2016) "Intersectionality and social-reproduction feminisms toward an integrative ontology", *Historical Materialism Research in Critical Marxist Theory* 24(2):38–60. doi:10.1163/1569206X-12341471.
- Ferguson, S., LeBaron, G., Dimitrakaki, A. & Farris, S. (2016) "Special issue on social reproduction introduction", *Historical Materialism Research in Critical Marxist Theory* 24(2):25–37. doi:10.1163/1569206X-12341469.
- Flores, W.V. (1996) "'Mujeres en huelga': Cultural citizenship and gender empowerment in a cannery strike", *Humboldt Journal of Social Relations* 22(1):57–81.
- Granberg, M. (2016) *Care in revolt: labor conflict, gender, neoliberalism*. Diss. Sundsvall: Mittuniversitetet.
- Hartmann, H. (1979) "The unhappy marriage of marxism and feminism: Towards a more progressive union", *Capital & Class* 3(2):1–22.
- Harvey, D. (2005) *A brief history of neoliberalism*. Oxford: Oxford University Press.
- Hyman, R. (1989) *Strikes*. London: MacMillan Press.
- Keona K.E. (2017) *We strike and win": Food factory workers and labor radicalism*. Lexington: The University Press of Kentucky.

- Kjellberg, A. (2011) "Storkonflikten 1980 och andra stora arbetskonflikter i Sverige", *Arbetshistoria* 138–139(2–3):33–53.
- Lauri, M. (2016) *Narratives of governing: rationalization, responsibility and resistance in social work*. Diss. Umeå: Umeå universitet.
- Linderöth, K. (2020) *Kampen om välfärdsarbetets värde: Fackligt aktiva kommunalarbetsminns strejken 2003*. Diss. Stockholm: Leopard förlag.
- Lindkvist, C. (2011) *Kvinnlig majoritet, manlig makt: kvinnors villkor och strategier i fyra svenska fackförbund under perioder av strejk, uppror och ekonomisk kris 1900–1925*. Stockholm: Ekonomisk-historiska institutionen, Stockholms universitet.
- Luxton, M. (2006) "Feminist political economy in Canada and the politics of social reproduction". I M. Luxton & K. Bezanson (red.) *Social reproduction. feminist political economy challenges neo-liberalism*. Montreal: McGill-Queen's University Press.
- Marx, K. (1990) "On the value of strike". I K. Lapides (red.) *Marx and Engels on trade unions*. New York: International Publishers.
- McClintock, A. (1995) *Imperial leather: Race, gender, and sexuality in the colonial contest*. New York: Routledge.
- Meynaud, H. (2011) "Claiming their fair share: From migrant movements to undocumented women worker's strikes", *Cahiers du Genre*, 2(2):69–91.
- Moberg, E. (2006) *Lockout, strejk och blockad: en strategisk analys av konfliktvapnen på den svenska arbetsmarknaden*. Stockholm: Ratio.
- Murphy, M. (2015) "Reproduction". I S. Mojab (red.) *Marxism and Feminism*. London: Zed Books Ltd.
- Nilsson Mohammadi, R. (2018) *Den stora gruvstrejken i Malmfälten: en muntlig historia*. Diss. Stockholm: Stockholms universitet.
- Paulsen, R (2019) "Arbetsplatsmotstånd – mellan cynism och revolt." I Å. Sandberg (red.) *Arbete och välfärd. Ledning och organisationsmodeller i Sverige*. Lund: Studentlitteratur.
- Raspadori, P. (2015) "Becoming workers? Strikes by hotel and restaurant staff in Italy (1902–1923)". *International Review of Social History* 60(3):379–411. doi:10.1017/S0020859015000528.
- Rodríguez Enríquez, C., Partenio, F. & Laterra, P. (2018) "Lecturas feministas de la economía y la autogestión", *Autogestión para Otra Economía* 2:33. <http://autogestionrevista.com.ar/index.php/2018/06/23/lecturas-feministas-de-la-economia-y-la-autogestion/>.
- Rowling, J. K. (2001). *Harry Potter och de vises sten* (3. uppl.). Stockholm: Tiden.
- Sayer, A. (2004) *Moral economy*. Lancaster: Department of Sociology, Lancaster University. Tillgänglig på: <http://www.comp.lancs.ac.uk/sociology/papers/sayer-moral-economy.pdf>.
- Schmitz, E. (2011) "Kan de strejka i Norge kan väl vi också". ASAB-städerskornas strejker under 1974 och 1975", *Arbetshistoria* 2–3:18–26.
- Scott, J. (1985) *Weapons of the weak: everyday forms of peasant resistance*. New Haven: Yale University Press.
- Seko (2014) *Seko varslar om strejk på järnvägen*. 4 juni. <https://www.seko.se/press-och-aktuellt/nyheter/2014/seko-varslar-om-strejk-pa-jarnvagen/>). Hämtad 2020-03-15.

- Smith, D.E. (2012) *Everyday world as problematic: A feminist sociology*. Boston: Northeastern University Press.
- Spence, J. & Stephenson, C. (2009) "Side by side with our men?' Women's activism, community, and gender in the 1984–1985 British miners' strike", *International Labor and Working-Class History* 75:68–84.
- Sundari, A., Pearson, R. & McDowell, L. (2018) "From Grunwick to Gate Gourmet: South Asian women's industrial activism and the role of trade unions", *Revue Française de Civilisation Britannique* 23(1).
- Thörnqvist, C. (1994). *Arbetarna lämnar fabriken. Strejkrörelser i Sverige under efterkrigstiden, deras bakgrund, förlopp och följder*. Göteborg: Historiska Institutionen.
- TN (2018), "El emocionante himno que entonaron las españolas en el #8M", *TN*, 9 mars. [https://tn.com.ar/internacional/el-emocionante-himno-que-entonaron-las-espanolas-en-el-8m\\_855702](https://tn.com.ar/internacional/el-emocionante-himno-que-entonaron-las-espanolas-en-el-8m_855702). Hämtad 2020-03-15.
- Topping, A. & Redden, M. (2017) "We are international, we are everywhere'. Women unite in global strike", *The Guardian*, 7 mars. <https://www.theguardian.com/world/2017/mar/08/international-womens-day-political-global-strike> Hämtad 2020-03-15.
- Walby, S. (1990) *Theorizing patriarchy*. Oxford: Basil Blackwell.
- Waterman, P. (2003) "Adventures of emancipatory labour strategy as the new global movement challenges international unionism". Tillgänglig på: <http://www.labournet.de/diskussion/gewerkschaft/smu/smuadvent.html>.