

Det Anarkistiska Biblioteket



Bara tiga och lyda på jobbet? Nej tack!

Rasmus Hästbacka

Rasmus Hästbacka
Bara tiga och lyda på jobbet? Nej tack!
2026-06-17

Mottogs 2026-06-25 från
<https://tidningenbrand.se/2026/06/17/bara-tiga-och-lyda-pa-jobbet-nej-tack/>
Skribenten är medlem i SAC och har författat boken Vad vill syndikalismen?
som kan laddas ned gratis.

www.anarkistiskabiblioteket.se

2026-06-17

De senaste åren har en rad uppmärksammade exempel visat hur begränsad arbetares yttrandefrihet och anställningstrygghet är på jobbet. SAC-juristen Rasmus Hästbacka skriver om arbetsköparnas ständiga krigföring mot oss, och om arbetarnas behov av egen makt att sätta emot.

I tidningen Hotellrevyn skriver Jonas Nordling att antalet arbetsmarknadskonflikter i Sverige har varit "osunt få" under det senaste decenniet. Enligt Nordling är det viktigt att "då och då lägga ner arbetet för att markera sitt värde". Han varnar för att "Strejken är på väg att bli en abstrakt konstruktion, med oklar funktion för de allra flesta medborgare."

Men på sätt och vis kan man säga att den arbetande befolkningen lever under ett permanent hot om stridsåtgärder från arbetsköparsidan. Arbetsköpare meddelar ständigt personalen: *Gör som jag säger eller förlora din anställning! Acceptera det jag bestämmer eller få sparken!* När det inte sägs uttalat så är det underförstått i varje anställning.

Hårt mot hårt

Jag vet att arbetsköparens eliminering av anställningar inte räknas som stridsåtgärd i juridisk mening, men i likhet med strejk är det ett kraftfullt maktmedel. Rika arbetsköpare kan alltid köpa sig fria från anställningsskyddet, något jag har belyst i tidningen Arbetaren.

Amalthea Frantz har i Arbetaren framhållit ytterligare en poäng, nämligen att "Lagar om 'säkerhet' används för att straffa stridbara arbetare och runda det redan extremt urvattnade, men ändå lagstadgade, anställningsskyddet." Hon nämmer tvisterna rörande hamnarbetaren Erik Helgesson och Rebellmamman Marie.

Givet arbetsköparnas permanenta hot om att eliminera arbetares försörjning, är det fullt rimligt att arbetare bygger upp sin egen förmåga att vidta stridsåtgärder.

Om du och dina arbetskamrater börjar förbereda stridsåtgärder kommer ni dock bli varse en väldigt antifacklig lagstiftning, och ett starkt tabu mot att ni tar strid för era intressen. Ty sådan är den svenska modellen.

Antifacklig lagstiftning

År 1864 slog strejkkfriheten igenom i Sverige. Genom den så kallade Näringsfrihetsförordningen försvann förbuden mot strejker. Men därefter har alltfler förbud införts, det senaste år 2019.

Det enskilt viktigaste förbudet infördes genom 1928 års kollektivavtalslag. Genom denna lag blev parter som ingår kollektivavtal förbjudna att använda stridsåtgärder under avtalsperioden. Förbudet återfinns numera i medbestäm-



mandelagen, paragraf 41. Försvarna av detta förbud brukar påstå att lagstiftningen är neutral, att lagen likabehandlar parterna eftersom förbudet träffar såväl strejk som lockout.

I själva verket är det en synnerligen antifacklig lagstiftning eftersom arbetare har ett mycket större behov av att använda stridsåtgärder än arbetsköparna. Orsaken till detta är att parterna har helt olika utgångslägen.

Arbetare har en underordnad ställning och behöver erövra mer makt för att tillvarata sina intressen. Arbetsköpare har tvärtom en överordnad ställning och kan tillvarata sina intressen genom att helt enkelt utöva den makt de redan besitter. Vad innebär denna skillnad konkret?

Om arbetare exempelvis vill höja sina löner måste de erövra en större del av kakan och har då stor nytta av strejk. Men om arbetsköpare vill höja sina vinster kan de driva upp arbetstempot och slimma personalstyrkan utan något behov av lockout.

Arbetsköparna får alltid kriga

Det är dessutom så att lagstadgade förbud mot stridsåtgärder omfattar arbetarnas vassaste vapen, men lämnar fältet fritt för arbetsköparna. Jag påstår inte att arbetsköpare alltid hotar med uppsägning för att driva igenom sin vilja. Det finns andra, smidigare vapen.

Arbetsköpare kan hota med att exempelvis omplacera anställda, försämra personalens scheman, hyvla ned heltidsanställningar till deltid, ersätta anställda med bemanningspersonal och lägga ut verksamhet på underleverantörer. Arbetsköpare kan också använda individuell lönesättning för att bestraffa och tysta anställda.

Kort sagt: förbud mot stridsåtgärder innebär att arbetare förväntas vara fredliga men inte cheferna. Det är en grundbult i den svenska modellen.

Den krassa verkligheten maskeras emellertid av begreppen *fredsplikt* och *arbetsfred*. På juristspråk heter det att förbud mot stridsåtgärder ålägger båda parter fredsplikt. Frånvaron av stridsåtgärder brukar beskrivas som arbetsfred – även när arbetsköparsidan använder diverse vapen mot arbetarna. Kollektivavtal kallas fredsavtal även när cheferna krigar för fullt.

Synlig och osynlig militans

Såväl fackföreningstoppar som näringslivsledare brukar lovprisa den svenska modellen med hänvisning till att svenska arbetare nästan aldrig strejkar. När svenska fackförbund i sällsynta fall lägger konfliktvarsel brukar de beklaga sig och be om ursäkt flera gånger om.

Svenska massmedier ställer ofta vår arbetsmarknad i kontrast till de tokiga fransmännen, alltså militanta arbetare där borta. Vad medierna inte uppmärk-

sammar är de militanta arbetsköpare som lägger ned och flyttar produktion, som slår sönder arbetares försörjning och ödelägger hela orter genom sina investeringsbeslut. Klasskampen från golvet hänger ihop med klasskampen från ovan.

Det finns ingen anledning att hylla den franska modellen bara för att det är många strejker där. Det vore lika korkat som att hylla den svenska modellen bara för att förhandlingar och kollektivavtal är frekvent förekommande här. Strejker, förhandlingar och kollektivavtal är medel för ett mål: att förbättra livsvillkoren. Ger medlen dåliga resultat, behöver arbetare testa andra medel. Ju större verktygslåda desto bättre.

”Värdegrunden”

I dagens Sverige är det inte längre ett brott att häckla Gud och Konungen. Vår tids största synd verkar vara att arbetare bjuder cheferna motstånd. I rollen som jurist för SAC möter jag ofta anställda som inte har gjort något värre än att ifrågasätta ledningen, men ändå blir föremål för varningar och disciplinära åtgärder – eller som det heter på nutida HR-språk: ”medvetandegörande samtal”.

Det räcker alltså inte att arbetare gör sitt jobb. Deras tankar och känslor måste också följa ledningens dirigentpinne, det HR-avdelningarna kallar ”värdegrunden”. Detta krav på blind och hjärntvättad lydnad är värst inom den offentliga sektorn, enligt min erfarenhet. Jag skojar inte. När HR-industrin löper amok börjar offentliga verksamheter likna en sekt. Då ska personalens kroppar och själar styras.

För en tid sedan stöttade jag en läkare som var språkrör för hela läkargruppen. Gruppens gemensamma synpunkter framfördes alltså av denna person. Ledningen svarade med att först avbryta läkarens fortbildning och sedan stänga av läkaren från jobbet utan lön. Efter skriftliga protester från kollegorna och en facklig förhandling, fick läkaren komma tillbaka och arbetsköparen betalade både lön och skadestånd.

De vidrigaste chefer jag mött nöjer sig inte med att bestraffa frispråkiga arbetare *en gång*. Om dessa chefer får reda på att arbetarna ifråga söker nytt jobb så är de snabba att kontakta rekryterarna på det nya jobbet bara för att svartmåla de arbetssökande.

Demokrati helt enkelt

Nåväl, HR-industrin tillför i grunden inget nytt på arbetsmarknaden. Grundpremisen har givetvis alltid varit ordergivning uppifrån och ned. Arbetare är skyldiga att lyda och berika chefer som de inte har röstat fram och inte heller kan rösta bort. Det finns ett ord för det: diktatur.

Arbetares kamp för ökat inflytande är helt enkelt en kamp för demokrati. Därför borde alla arbetare som vidtar stridsåtgärder göra det med stolthet och glädje.

Sätt P för tystnadskulturen!

Många har blivit chockade av åtgärderna mot Rebellmamman Marie och Erik Helgesson. Men som Amalthea Frantz påpekar har syndikalister och hamnarbetare länge vetat att åsiktsfrihet på jobbet inte är någon självklarhet.

När arbetsköpare skapar en tystnadskultur bör skyddsombuden agera. Högt i tak är en förutsättning för en god social och organisatorisk arbetsmiljö. Fri diskussion är en förutsättning för att anställda överhuvudtaget ska kunna delta i arbetet för en bättre arbetsmiljö. Så, vad bör skyddsombuden göra? De kan testa så kallade 6:6a-anmälningar och då kräva att arbetsköparen slutar med att tysta anställda och tvärtom verkar för ett öppet klimat.

När frispråkiga arbetare sparkas bör hela personalkollektivet och de fackliga företrädarna agera. Som juristen Frederick Batzler understryker, angående Rebellmamman Marie, har offentligtanställda ett starkare skydd mot repressalier när de utnyttjar sin yttrandefrihet än vad privatanställda har. Det innebär bland annat att en domstolsprocess kan ge sparkade arbetare stora skadestånd.

Fackliga stridsåtgärder kan emellertid ge de sparkade arbetarna jobbet tillbaka. Tyvärr är det förbudet att vidta stridsåtgärder för kravet att arbetsköparen återkallar uppsägningar och betalar skadestånd. Ty det krockar med ett förbud mot strid i rättstvister. Men det finns vägar runt detta förbud. Förbudet hindrar förmodligen inte stridsåtgärder för kravet att sparkade arbetare ska återanställas. En sådan strategi är värd att testa.

Jag vill inte förneka att arbetare som tar strid också tar stora risker. Psykiskt kan det vara mycket påfrestande. Men arbetare som använder stridsåtgärder öppnar vägen mot ett demokratiskt arbetsliv och för detta har de inget att be om ursäkt för.

Rasmus Hästbacka

Vidare läsning

Boken Stridsåtgärder i arbetstvister av Bo Ericson och Kurt Eriksson
Texten Facklig strid – en fuskklapp av Rasmus Hästbacka