



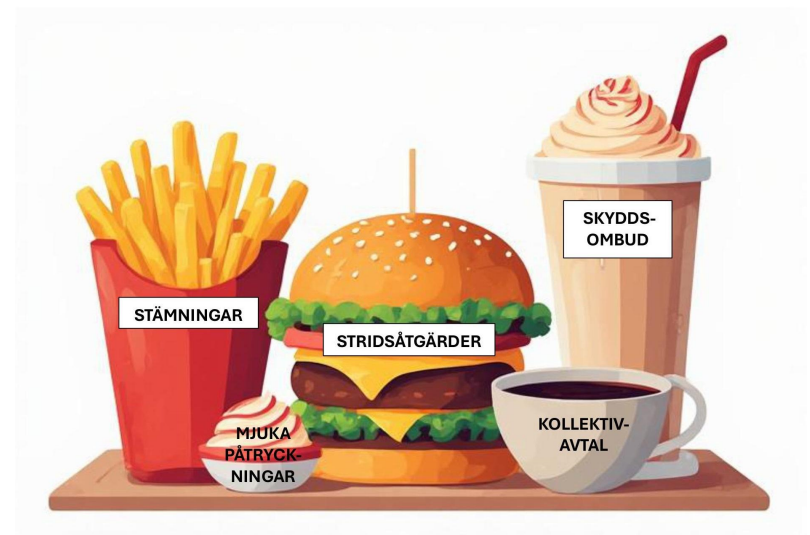
Rasmus Hästbacka
Syndikalism med Extra Allt
2026-04-06

Mottogs 2026-04-29 från
<https://tidningenbrand.se/2026/04/06/syndikalism-med-extra-allt/>
Fler artiklar av författaren i detta bibliotek här. Artiklar av samma författare i engelska Anarchist Library här. Texter i svenska tidningen Arbetaren här. Artiklar i Syndikalisten här. Magasinet Konkret här. Ordfront Magasin här. Tidningen Brand här. Texter på hemsidan anarkism.info här. Illustrationen nedan är gjord av Stefan Ehn.

www.anarkistiskabiblioteket.se

Syndikalism med Extra Allt

Rasmus Hästbacka



2026-04-06

När arbetare vill organisera sig och ta strid för sina intressen möter de ofta en krånglig juridik, inte minst regler som på olika sätt förbjuder strejker, blockader och andra stridsåtgärder. ”Vi jurister kan hjälpa till med att stöka undan det juridiska trasslet, så att arbetare kan fokusera på just organisering.” Det skriver Rasmus Hästbacka, facklig samordnare för SAC, och förespråkar en syndikalism med ”Extra Allt”.

I arbetsrättsliga sammanhang brukar arbetstagarsidan betecknas som *svagare part*, men arbetare är inte hjälplösa. När arbetare går samman i fackföreningar bygger de upp förmågan att organisera stridsåtgärder och vinna förhandlingar. När det sker på bred front blir fackföreningen det fordon varigenom arbetarklassen kör mot en ljusare framtid.

Men så kommer juridiken och erbjuder såväl hjälp på vägen som fallgropar och avspärrningar. År 2019 införde Sveriges riksdag en antistrejklag. Genom vissa tillägg i medbestämmandelagen (MBL) förvandlades juridiken till en snårskog, en eländig gröt. Det kan kännas svårt att greppa juridiken, men ge inte upp för då har arbetsköparna redan vunnit!

Trots antistrejklagen har svenska fackföreningar rätt att anordna sympatiåtgärder och vidta stridsåtgärder för att driva in löneskulder (indrivningsblockad). Men det är bara början, så häng med på en närmare analys!

Tre typsituationer

För att få klarhet i juridiken bör vi skilja mellan tre olika typsituationer. Jag utgår här från att en syndikalistisk fackförening (sektion, syndikat eller LS) vill veta om den har rätt att vidta stridsåtgärder.

I den *första* typsituationen är fackföreningen part i kollektivavtal. Det innebär ett nästan heltäckande förbud mot fackföreningens stridsåtgärder, enligt 41 § MBL.

I den *andra* typsituationen är arbetsköparen inte bunden av något kollektivavtal alls. Då är det tillåtet att vidta stridsåtgärder för nästan vilka krav som helst, men förbjudet att strida i syfte att utöva påtryckning i en rättstvist (41e § MBL). Det är exempelvis förbjudet att kontra uppsägningar med stridsåtgärder för kravet att arbetsköparen ska respektera anställningsskyddet i LAS.

I den *tredje* typsituationen har den syndikalistiska fackföreningen inget kollektivavtal, men arbetsköparen har avtal med andra fackföreningar. Då måste syftet med det syndikalistiska fackets stridsåtgärder vara att träffa kollektivavtal (41d § MBL). Facket måste först föreslå ett kollektivavtal

i förhandling och få ett NEJ från arbetsköparen, annars är striden förbjuden.

Undantag från fredsplikt

På juristspråk säger vi att det råder fredsplikt när en stridsåtgärd omfattas av förbud. När en stridsåtgärd är tillåten säger vi att den är lovlig. I alla tre typsituationer finns det undantag från reglerna om fredsplikt. De två viktigaste undantagen har jag redan nämnt: indrivningsblockad och sympatiåtgärder.

I den privata sektorn har fackföreningar alltid rätt att vidta sympatiåtgärder till stöd för en lovlig konflikt. I den offentliga sektorn finns begränsningar för dem som jobbar med myndighetsutövning. Dessa får endast delta i sympatiåtgärder till stöd för konflikter i den offentliga sektorn (inte konflikter i privat sektor).

Flexibla syndikalister

Lovliga strider för att träffa kollektivavtal kan öppna flera lösningar på de aktuella konflikterna. Ett verkligt exempel är en syndikalistisk sektion som krävde kollektivavtal med rätten att utse skyddsombud. Sektionen lade konfliktvarsel för kravet, arbetsköparen sade NEJ till kollektivavtal men erbjöd sig att åtgärda vissa arbetsmiljöproblem i utbyte mot att sektionen avstod från konflikt och kollektivavtal. Så skedde också. Samtidigt behöll sektionen rätten att igen strida för kollektivavtal.

Strid för återanställning

När fackföreningar begär så kallad tvisteförhandling kräver de skadestånd för arbetsköparens lagbrott och kräver att motparten fullgör sina skyldigheter. Stridsåtgärder i syfte att vinna tvisteförhandlingar är förbjudna på grund av det generella förbudet mot strid i rättstvist (41e § MBL).

Det är som sagt förbjudet att kontra uppsägningar med strid för kravet att arbetsköparen respekterar anställningsskyddet i LAS. Men strid i *intressetvister* faller utanför förbudet. Exempelvis är stridsåtgärder för kravet på återanställningar en strid i intressetvist (inte en strid i syfte att utöva påtryckning i rättstvist). En sådan strid bör vara lovlig om facket befinner sig i typsituation två, alltså när arbetsköparen inte har något kollektivavtal alls. I den situationen måste inte stridens syfte vara att teckna kollektivavtal.

Arbetsköpare till förhandlingsbordet

Det händer ofta att arbetsköpare vägrar förhandla. Stridsåtgärder i syfte att tvinga arbetsköpare att uppfylla förhandlingsplikten i MBL är dock förbjudna eftersom det är en strid i rättstvist. Men lovliga strider för kra-

vet på kollektivavtal kan få bonuseffekten att arbetsköpare kommer till förhandlingsbordet.

Om en syndikalistisk fackförening befinner sig i typsituation tre (alltså att fackföreningen saknar kollektivavtal men arbetsköparen har avtal med andra fackföreningar), måste fackföreningen först begära förhandling och föreslå ett kollektivavtal. När arbetsköparen har sagt NEJ till kollektivavtal, får facket strida. Men om arbetsköparen vägrar förhandla, har facket rätt att vidta stridsåtgärder även utan att förhandling har hållits.

I typsituation två finns ännu större möjligheter att motivera arbetsköpare att komma till förhandlingsbordet. Då måste inte stridens syfte vara att träffa kollektivavtal. Facket kan strida för nästan vilka krav som helst med den bonuseffekten att motparten kommer till förhandling. Det är bara i typsituation ett, när facket är part i kollektivavtal, som fredsplikten är mycket omfattande (41 § MBL).

Mjuka påtryckningar

Den syndikalistiska menyn innehåller fler godbitar: så kallade mjuka påtryckningar. Det är metoder som inte räknas som stridsåtgärder och därför inte omfattas av reglerna om fredsplikt. Hit hör olika typer av moraliskt och psykologiskt tryck, allt från att anställda talar samstämmigt mot ledningen på personalmötena till att göra namnsamlingar och ordna julbord utan cheferna.

Mjuka påtryckningar ska inte underskattas. När arbetsköpare inte är mottagliga för argument och fakta kan mjuka påtryckningar ibland göra susen – helt enkelt för att det blir jobbigt för cheferna.

Mjuka påtryckningar fungerar också som ett slags facklig styrketräning. När en personalgrupp har lyckats genomföra mjuka påtryckningar är gruppen snart redo för stridsåtgärder. Kanske maskning, kanske övertidblockad, kanske rentav strejk. När cheferna väl har fått uppleva stridsåtgärder, tenderar även de mjuka påtryckningarna att bli vassare vapen. Cheferna vet då att mjuka påtryckningar kan följas upp med något ännu jobbigare. Då är det kanske bäst att tillmötesgå personalens krav.

Extra Allt

Min kollega John Nordmark har kommenterat den drastiska uppgången av antalet fall där syndikalister stämmer arbetsköpare. Precis som John tycker jag det är rimligt med tanke på hur ofta arbetsköpare vägrar betala ut löner och förhandla. Jag vill påpeka att även förment seriösa arbetsköpare i den offentliga sektorn vägrar förhandla titt som tätt. De är även pigga på att använda skattepengar till att köpa ut anställda, med eller mot de anställdas vilja.

På dagens galna arbetsmarknad behöver vi en syndikalism med Extra Allt. Fler mjuka påtryckningar som upptakt till stridsåtgärder! Fler stämningar och indrivningsblockader för att driva in löneskulder! Fler strider som motiverar arbetsköpare att komma till förhandlingsbordet och återanställa våra sparkade kamrater! Fler syndikalistiska kollektivavtal! Och fler skyddsombud!

Allt detta förutsätter att fler arbetare börjar organisera på sina arbetsplatser. Vi jurister kan hjälpa till med att stöka undan det juridiska trasset, så att arbetare kan fokusera på just organisering.

Domstolarna är trots allt en arena som i grunden är riggad till arbetsköparnas fördel. Juridiken kan i bästa fall försvara men inte flytta fram arbetarnas positioner. Det är på hemmaplan vi rör oss framåt. På vår bakgård, arbetsplatserna.

Rasmus Hästbacka är jurist och facklig samordnare för SAC. Artikeln är ett bearbetat utdrag från en längre artikelserie i webbtidningen Syndikalis-ten.