

Motion till riksdagen 2025/26:327

av **Nima Gholam Ali Pour (SD)**

Proportionalitet vid stridsåtgärder på arbetsmarknaden

Förslag till riksdagsbeslut

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör överväga att tillsätta en utredning om lagstiftning om proportionalitet vid stridsåtgärder på arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.

Motivering

Den svenska arbetsmarknadsmodellen innebär att arbetsmarknadens parter har det huvudsakliga ansvaret för att reglera löner och andra anställningsvillkor. Lagstiftning om bl.a. rätten att vidta fackliga stridsåtgärder finns, men arbetsmarknadens parter har huvudansvaret för att arbetsfreden upprätthålls.

Reglerna om stridsåtgärder i svensk rätt har sin utgångspunkt i 2 kap. 14 § regeringsformen. Av bestämmelsen framgår att en förening av arbetstagare samt arbetsgivare och en förening av arbetsgivare har rätt att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden, om inte annat följer av lag eller avtal.

Inskränkningar i rätten att vidta stridsåtgärder finns främst i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, MBL. För kollektivavtalsbundna parter råder fredsplikt, dvs. att stridsåtgärder är förbjudna, i följande situationer (41–44 §§ MBL).

- Stridsåtgärder får inte vidtas om åtgärden inte beslutats i behörig ordning av den organisation som ingått kollektivavtalet.
- Stridsåtgärder får inte vidtas om åtgärden strider mot ett kollektivavtal som innehåller längre gående fredsplikt än lagen.
- Stridsåtgärder får inte heller vidtas om åtgärden vidtas i något av följande syften: för att utöva påtryckning i en rättstvist, för att åstadkomma en ändring i avtalet, för att genomföra en bestämmelse som ska tillämpas sedan avtalet upphört att gälla eller för att ge stöd åt någon annan (så kallad sympatiåtgärd) som inte själv får vidta en stridsåtgärd.

En sympatiåtgärd är följaktligen tillåten även om den som tar till åtgärden är kollektivavtalsbunden, om åtgärden vidtas för att stödja en tillåten stridsåtgärd.

Det är inte tillåtet för facket att ta till stridsåtgärder (med undantag för anställningsblockad) för att ett kollektivavtal ska träffas med företag som inte har några anställda eller där bara företagaren eller hans eller hennes familjemedlemmar är arbetstagare och ensamma ägare (41 b § MBL).

Den 1 augusti 2019 infördes i MBL tillägg till begränsningarna ovan. En arbetstagare som inte själv är bunden till fredsplikt får efter lagändringen ta till stridsåtgärder mot en redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare endast under följande förutsättningar.

- stridsåtgärden måste ha beslutats i behörig ordning av arbetstagarens fackliga organisation,
- stridsåtgärden måste ha till syfte att få till stånd (ytterligare) ett kollektivavtal,
- den fackliga organisationen måste först ha förhandlat med arbetsgivaren eller dennes organisation om de krav man ställer och
- det får inte ställas krav från den fackliga organisationen att det avtal man vill uppnå ska tränga undan arbetsgivarens befintliga kollektivavtal.

Den nya begränsningen ska inte tillämpas på sympatiåtgärder och indrivningsblockader. De nya bestämmelserna innehåller också ett allmänt förbud mot stridsåtgärder vid rättstvister.

När bestämmelserna om fredsplikt utökades 2019 berördes frågor om konsekvenser för mindre företag i lagstiftningsförfarandet. *Småföretagarnas Riksförbund* framförde i remissförfarandet att sympatiåtgärder tydligt borde begränsas utifrån mindre företags villkor. Regeringen ansåg dock i propositionen att några behov av att begränsa rätten att vidta sympatiåtgärder mot mindre företag inte fanns.¹

Förslag om proportionalitet vid stridsåtgärder har tidigare lyfts fram i statliga utredningar. I SOU 1998:141 föreslår utredningen att en proportionalitetsregel införs, som ger en rimligare balans mellan parterna på arbetsmarknaden genom att begränsa möjligheten till stridsåtgärder, som kostar lite för den egna parten, men som orsakar stora kostnader för motparten eller tredje man.²

Enligt lagändringar som genomfördes i Finland i maj 2024 ska sympatiåtgärder i arbetskonflikter omfattas av en proportionalitetsbedömning, där åtgärderna måste bedömas vara skäliga i förhållande till målen och vars verkningar endast drabbar parterna i arbetskonflikten.³

Kollektivavtal är en fungerande lösning för de flesta stora och medelstora företag. Men när en sådan lösning inte är önskvärd eller fungerande för mindre företag kan stridsåtgärder resultera i att det mindre företaget går i konkurs. Att stridsåtgärderna resulterar i att ett företag går i konkurs, alla anställda förlorar jobbet och samhället blir fattigare är självklart inte ett proportionerligt svar till att arbetsgivaren inte vill teckna ett kollektivavtal.

Ett annat exempel som lyfter behovet av proportionalitetsbedömning vid stridsåtgärder är sympatiåtgärderna riktade mot Tesla. Hundratals företag med kollektivavtal har blivit drabbade på grund av sympatiåtgärderna riktade mot Tesla. Detta har kunnat

¹ Prop. 2018/19:105 s. 35.

² SOU 1998:141 s. 337.

³ <https://tem.fi/sv/battre-arbetsfred-pa-arbetsmarknaden>.

ske på grund av att det inte finns någon proportionalitetsbedömning vid stridsåtgärder som kan skydda företag mot orimliga konsekvenser som kan uppstå vid stridsåtgärder.

Mindre företag är mycket sårbara inför stridsåtgärder från stora fackförbund. Det behövs lagstiftning omkring proportionalitet vid stridsåtgärder som skyddar dessa företag. Regeringen borde utreda lagstiftning om proportionalitet vid stridsåtgärder på arbetsmarknaden.

Nima Gholam Ali Pour (SD)