



# MBL

- en orimlig 50-åring?

företagarna

# FÖRORD

Den svenska arbetsmarknadsmodellen har länge präglats av en balans mellan arbetsmarknadens parter, där lagstiftningen utgör en ram snarare än en detaljerad reglering. Medbestämmandelagen (MBL), som infördes 1976, är en central del av denna modell.

Sedan dess har den ekonomiska strukturen förändrats i grunden. I dag domineras det svenska näringslivet, sett till antal företag, av små och medelstora företag. Samtidigt har globalisering, tjänsteekonomins framväxt och ökad konkurrens förändrat förutsättningarna för både företag och arbetstagare.

Denna rapport syftar till att analysera hur MBL:s konfliktregler fungerar i denna förändrade kontext, med särskilt fokus på proportionalitet, sympatiåtgärder och administrativa konsekvenser för mindre företag.

# SAMMANFATTNING

Medbestämmandelagen, MBL, behöver moderniseras för att återställa den balans, proportionalitet och legitimitet som gått förlorad sedan lagens tillkomst för 50 år sedan. Då dominerades näringslivet av större industriföretag. I dag är det små och medelstora företag som bär svensk sysselsättning och tillväxt.

I den här rapporten visar vi att det krävs tre reformer för att modernisera MBL.

## PROPORTIONALITET

För det första behöver lagen en tydlig proportionalitetsregel. När konfliktåtgärder i dag riktas mot små företag kan effekterna bli betydligt mer ingripande än vad som ursprungligen förutsattes i lagstiftningen. Fackliga stridsåtgärder måste stå i rimlig proportion till det legitima syfte som eftersträvas.

Vi kan visa att 10 000 företag har blivit utsatta för hot om strejk, blockad eller andra strids- eller sympatiåtgärder de senaste fem åren, om de inte tecknar kollektivavtal. Det är viktigt att värna den avtalsfrihet vi har i Sverige. Ingen ska tvingas in i avtal under hot.

## SYMPATIÅTGÄRDER

För det andra behöver sympatiåtgärder kraftigt begränsas. I dag är de tillåtna om huvudkonflikten är lovlig. Detta innebär att företag som inte är part i tvisten kan drabbas av stridsåtgärder. I en småföretagsdominerad ekonomi kan effekterna bli existentiella.

Vår undersökning visar att 2 av 3 företagare är negativt inställda till att facken kan ta till stridsåtgärder för att tvinga in ett företag i kollektivavtal.

## FÖRHANDLINGS- OCH INFORMATIONSSKYLDIGHET

För det tredje behöver förhandlings- och informationsskyldigheten i MBL förenklas. I dag gör lagen ingen tydlig skillnad mellan små och stora företag i fråga om informations- och förhandlingsskyldighet. När samma procedurkrav gäller för företag med fem respektive femtusen anställda uppstår administrativ asymmetri.

Vår undersökning visar att administrativa krav upplevs som betungande i förhållande till företagens storlek och resurser. Ska den svenska modellen överleva och utvecklas måste även en differentiering av skyldigheterna övervägas.

## TRE FÖRSLAG – EN HELHET

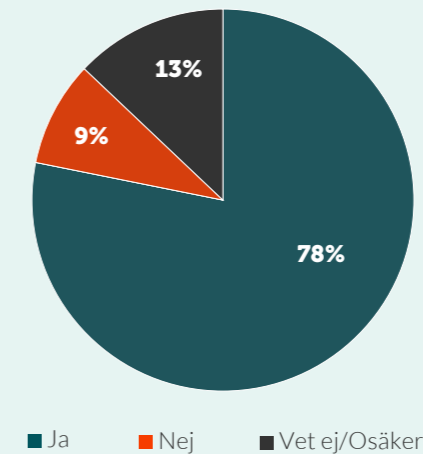
De tre reformområdena hänger samman. Proportionalitet stärker konfliktreglernas rimlighet. Begränsade sympatiåtgärder stärker skyddet för tredje man. Förenklad förhandlingsskyldighet minskar administrativ asymmetri. Med förnyad balans, proportionalitet och legitimitet kan MBL fungera i en ekonomi där små företag utgör majoriteten av arbetsgivarna. Att harmonisera vår lagstiftning närmare med övriga Europa som exempelvis Finland kan också bidra till att modernisera MBL och stärka vår konkurrenskraft.

# 4 huvudinsikter

## Cirka 10 000 företag

har blivit utsatta för hot om strejk, blockad eller andra strids- eller sympatiåtgärder de senaste fem åren om de inte tecknar kollektivavtal.

2 av 3 företagare är negativt inställda till att facken kan ta till stridsåtgärder för att tvinga in ett företag i kollektivavtal.



8 av 10 företagare

tycker att det ska finnas ett krav i lagstiftningen om att strejk eller blockad måste vara rimliga i förhållande till vad tvisten handlar om.

Drygt 6 av 10 företagare

företagare tror att begränsningar av fackliga stridsåtgärder och sympatiåtgärder hade förbättrat konkurrenskraften.

”

Vi vill ha en fungerande modell, men den måste fungera även för oss som är små.

– Anonym, Företagarnas panel 2026



Rapportförfattare

**Lise-Lotte Argulander**

Expert arbetsrätt och arbetsmiljö

E-post: [lise-lotte.argulander@foretagarna.se](mailto:lise-lotte.argulander@foretagarna.se)



Statistiker

**Martin Daniels**

Statistiker

E-post: [martin.daniels@foretagarna.se](mailto:martin.daniels@foretagarna.se)

# INNEHÅLL

- 3 FÖRORD**
- 4 SAMMANFATTNING**
- 9 1. INLEDNING**
  - 1.1 Syfte
  - 1.2 Om rapportens undersökning
- 10 2. MEDBESTÄMMANDE FRÅN 1890 TILL NUTID**
- 12 3. ETT FÖRÄNDRAT SVERIGE**
- 13 4. VILKA FÖRETAG HAR KOLLEKTIVAVTAL?**
- 16 5. KONFLIKTRÄTT, PROPORCIONALITET OCH SYMPATIÅTGÄRDER**
  - 5.1 Kollektivavtalsgrad och konkurrensneutralitet
  - 5.2 Konflikträtten och proportionalitetsprincipen
  - 5.3 Konflikträtten är inte obegränsad
  - 5.4 Stärkt rättssäkerhet
  - 5.5 Sympatiåtgärder och tredje man
  - 5.6 Proportionalitet och skydd för tredje man
- 19 6. EUROPEISK UTBLICK**
- 20 7. DEBATTEN I SVERIGE**
  - 7.1 Svenskt Näringsliv och proportionalitetskravet
  - 7.2 Almega och strategiska blockader
  - 7.3 Timbro och reformargumentet
  - 7.4 SNS och legitimitetsfrågan
  - 7.5 Arena Idé och försvaret av konflikträtten
  - 7.6 Samlad bedömning av debatten
- 22 8. UNDERSÖKNINGSRESULTAT**
  - 8.1 Hot om stridsåtgärder – en underskattad faktor
  - 8.4 Förhandlingsskyldighet och administrativ belastning
  - 8.6 Balansen i den svenska modellen
- 26 9. ANALYS AV UNDERSÖKNINGSRESULTATET**
  - 9.1 Administrativ proportionalitet
  - 9.2 Regelbörda och företagsdynamik
  - 9.4 Osäkerhet och investeringar
  - 9.5 Regelbörda och tillväxt
- 29 10. SLUTSATSER OCH FÖRSLAG PÅ LÖSNINGAR**
  - 10.1 Utgångspunkt
  - 10.2 Införande av en uttrycklig proportionalitetsregel
  - 10.3 Kraftigt begränsade sympatiåtgärder
  - 10.3 Förenklad och differentierad förhandlings- och informationsskyldighet
  - 10.4 Slutsatser och avslutning
- 32 KÄLLFÖRTECKNING**

# 1. INLEDNING

Medbestämmandelagen (1976:580), ofta förkortad till MBL, är en hörnsten i den svenska arbetsmarknadsmodellen, där företrädare för arbetsgivare och arbetstagare i förhandlingar sätter spelreglerna på arbetsmarknaden.

Det är i MBL som facket ges rätt att strejka, rikta sympatiåtgärder och få inflytande över viktiga förändringar i ett företag. Dessa rättigheter är tänkta att balansera maktförhållandena som råder mellan arbetsgivare och arbetstagare. Sinnebilden för ett sådant förhållande är en stark fackföreningsrörelse som förhandlar med arbetsgivare på stora industriföretag.

I dag ser inte arbetsmarknaden ut som den gjorde då MBL infördes 1976. Det svenska näringslivet har förändrats i grunden. När 50 år gammal lagstiftning tillämpas på små och medelstora företag som bär svensk sysselsättning och tillväxt blir konsekvenserna kännbara och negativa. MBL:s konfliktregler är helt enkelt inte kalibrerade för 2020-talets svenska näringsliv och arbetsmarknad.

Konfliktreglerna i MBL skapar en kraftig fördel för de fackliga organisationerna i samband med att de vill teckna kollektivavtal. Särskilt gäller detta när "hot" om stridsåtgärder riktas mot små företag. Sympatiåtgärder som vidtas med stöd av dagens regelverk drabbar även oskyldiga företag som har kollektivavtal. Detta motiverar ett ökat inslag av proportionalitet och institutionell anpassning för att upprätthålla balans och legitimitet i den svenska modellen.

## 1.1 Syfte

Denna rapport syftar till att analysera hur MBL:s konfliktregler fungerar i dagens samtida kontext, med särskilt fokus på proportionalitet, sympatiåtgärder och administrativa konsekvenser för mindre företag. Rapporten diskuterar även hur lagstiftningen kan utvecklas för att bättre spegla dagens arbetsmarknad, utan att frånga den svenska modellens grundprinciper.

## 1.2 Om rapportens undersökning

Den empiriska analysen i denna rapport baseras främst på Företagarnas medlemspanel från januari 2026. Den undersökningen omfattar 1 249 företag och ger en aktuell bild av småföretagens erfarenheter av konflikträtten. Därutöver används även äldre undersökningar, tidigare forskning, statistik från bland annat SCB och internationella jämförelser.



## 2. MEDBESTÄMMANDE FRÅN 1890 TILL NUTID

Den svenska arbetsmarknadsmodellen har vuxit fram successivt sedan slutet av 1800-talet, i nära samspel mellan arbetsmarknadens parter och med begränsad statlig inblandning. Perioden präglas av industrialiseringens genombrott, vilket medförde nya krav på bättre arbetsvillkor, kortare arbetstid, säkrare arbetsmiljö och ökat inflytande för arbetstagare över sina arbetsförhållanden.<sup>1</sup> I detta skede började både fackföreningar och arbetsgivarorganisationer att organisera sig mer systematiskt. Landsorganisationen i Sverige (LO) bildades 1898 som en samlade kraft för arbetstagsidan, medan Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) grundades 1902 för att representera arbetsgivarnas intressen<sup>2</sup>. Denna organisering lade grunden för den kollektiva förhandlingsmodell som fortfarande präglar svensk arbetsmarknad.

Reformerna har varit positiva för företag genom ökad förutsägbarhet och tydligare ramar i relationen till fackliga organisationer. Även undantaget som innebär att företag med enbart familjemedlemmar anställda inte kan utsättas för stridsåtgärder har stärkt företagets trygghet.

Sammantaget visar utvecklingen på en fortsatt balans mellan flexibilitet och stabilitet, där modellen anpassas utan att dess grundprinciper överges.

1 Prop. 1975/76:105, s. 1–5.

2 Prop. 1975/76:105, s. 1.

3 Prop. 1975/76:105, s. 8.

4 Prop. 1975/76:105, s. 5.

5 Prop. 1975/76:105, s. 220 ff.

### 1906

#### DECEMBERKOMPROMISSEN

En tidig och avgörande uppgörelse mellan parterna var Decemberkompromissen 1906. Genom denna erkände arbetsgivarna arbetstagarnas rätt att organisera sig fackligt, medan fackföreningarna i gengäld accepterade arbetsgivarnas rätt att leda och fördela arbetet.<sup>3</sup> Detta blev en central princip i den svenska modellen och etablerade en maktbalans som möjliggjorde fortsatta förhandlingar utan omfattande statlig reglering.

### 1938

#### SALTSJÖBADSAVTALET

Ett avgörande steg i utvecklingen togs genom Saltsjöbadsavtalet 1938 mellan LO och SAF. Avtalet innebar att arbetsmarknadens parter tog ett gemensamt ansvar för lönebildning och konflikthantering, och markerade en tydlig ambition att hålla staten utanför den direkta regleringen av arbetsmarknaden.<sup>4</sup> Saltsjöbadsavtalet brukar därför ses som startpunkten för den moderna svenska modellen, präglad av självreglering, samförstånd och stabilitet.

### 1970-talet

#### LAGSTIFTNINGENS ERA

Under 1970-talet skedde en förskjutning mot ökad statlig reglering. Flera centrala arbetsrättsliga lagar infördes, däribland lagen om anställningsskydd (LAS) 1974 och medbestämmandelagen (MBL) 1976.<sup>5</sup> Dessa lagar stärkte arbetstagsidans rättigheter och formaliserade inflytandet i arbetslivet, bland annat genom regler om förhandling, information och fackligt deltagande i beslut. Samtidigt innebar utvecklingen att balansen mellan lagstiftning och partsautonomi förändrades.

### Idag

#### EN MODELL I FÖRÄNDRING

Den svenska modellen består, men utvecklas i takt med arbetsmarknadens förändringar. Arbetsmarknadens parter har fortsatt en central roll, medan förändringar i Medbestämmandelagen (MBL) har förtydligat spelreglerna, bland annat kring vilket kollektivavtal som ska gälla vid konkurrerande avtal.

### 3. ETT FÖRÄNDRAT SVERIGE

När MBL infördes 1976 präglades den svenska arbetsmarknaden av stora industriföretag, centraliserade förhandlingar och relativt jämnstarka parter. I dag ser strukturen annorlunda ut. Svenskt näringsliv domineras numerärt av små och medelstora företag, vilket har stor betydelse för hur arbetsmarknadens regelverk fungerar i praktiken.

Företag med färre än 50 anställda utgör över 99 procent av samtliga företag i Sverige.<sup>6</sup> De står för en majoritet av sysselsättningen i näringslivet och en betydande del av värdeskapandet.<sup>7</sup> Därmed utgör de också en central del av skattebasen och finansieringen av välfärden, vilket har lyfts i flera analyser från bland annat Företagarna.<sup>8</sup>

Samtidigt är många av arbetsmarknadens institutioner – inklusive MBL:s konfliktregler – utformade i en tid då stora organisationer dominerade. I dagens näringsliv, där företagsstrukturen i hög grad består av mindre verksamheter, uppstår en spänning mellan regelverkets utgångspunkter och de faktiska förutsättningarna.

Små företag saknar ofta de resurser som större företag har i form av HR-funktioner, juridisk expertis och administrativa system. Regelverk som är hanterbara i större organisationer kan därför få mer långtgående konsekvenser i mindre företag.<sup>9</sup> Forskning visar också att små företag i högre utsträckning upplever kollektivavtalsystemet som komplext och mindre anpassat till deras förutsättningar.<sup>10</sup>

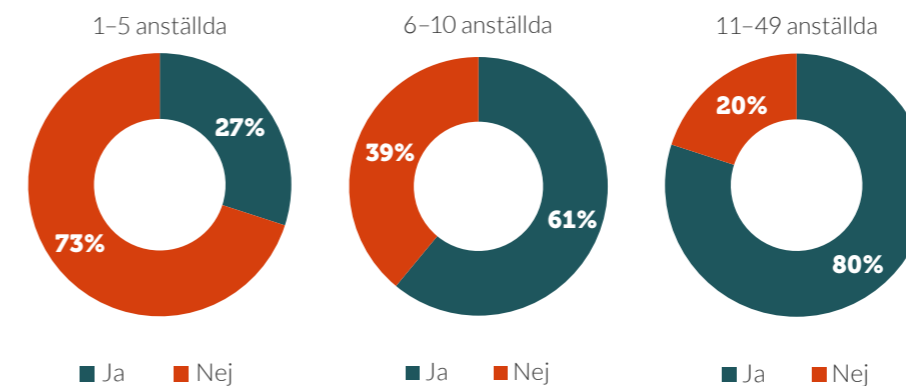
Strukturförändringen innebär att MBL:s konfliktregler i dag verkar i en annan ekonomisk kontext än den de ursprungligen utformades för. I en ekonomi där små företag dominerar får frågor om proportionalitet, administrativa krav och ekonomisk uthållighet ökad betydelse.

Mot denna bakgrund blir det centralt att analysera hur regelverket fungerar i praktiken. I kapitel 8 presenteras därför resultat från Företagarnas panelundersökning 2026, som belyser hur små företag upplever konflikträtten, hot om stridsåtgärder och regelverkets konsekvenser.

### 4. VILKA FÖRETAG HAR KOLLEKTIVAVTAL?

Företagarna lät Demoskop undersöka genom intervjuer med 2000 små företag med 1-49 anställda i alla branscher (exklusive jordbruk, skogsbruk och fiske) under 2024 om de hade kollektivavtal eller inte. Resultatet visar tydligt att det blir en skillnad i täckningsgraden i takt med att företaget växer.

Figur 1. Andel små företag med kollektivavtal (eller hängavtal), efter företagsstorlek



Bas: Samtliga företag (1-49 anställda), samtliga branscher utom jordbruk, skogsbruk, fiske

De allra minsta företagen uppvisar den lägsta kollektivavtalsgraden.<sup>11</sup> I takt med att företagsstorleken ökar stiger anslutningsgraden.<sup>12</sup>

Detta är av central betydelse för proportionalitetsanalysen.

När konflikträtten används för att framtvunga kollektivavtal i de minsta företagen riktas den mot aktörer som:

- Har begränsad administrativ kapacitet
- Har begränsade ekonomiska resurser
- Ofta saknar tidigare erfarenhet av kollektivavtal

Detta förstärker den organisatoriska asymmetri som tidigare beskrivits.

<sup>6</sup> European Commission, SME Country Fact Sheet – Sweden (2025).

<sup>7</sup> Eurostat, Structural Business Statistics.

<sup>8</sup> Statistiska centralbyrån (SCB), Strukturell företagsstatistik 2023.

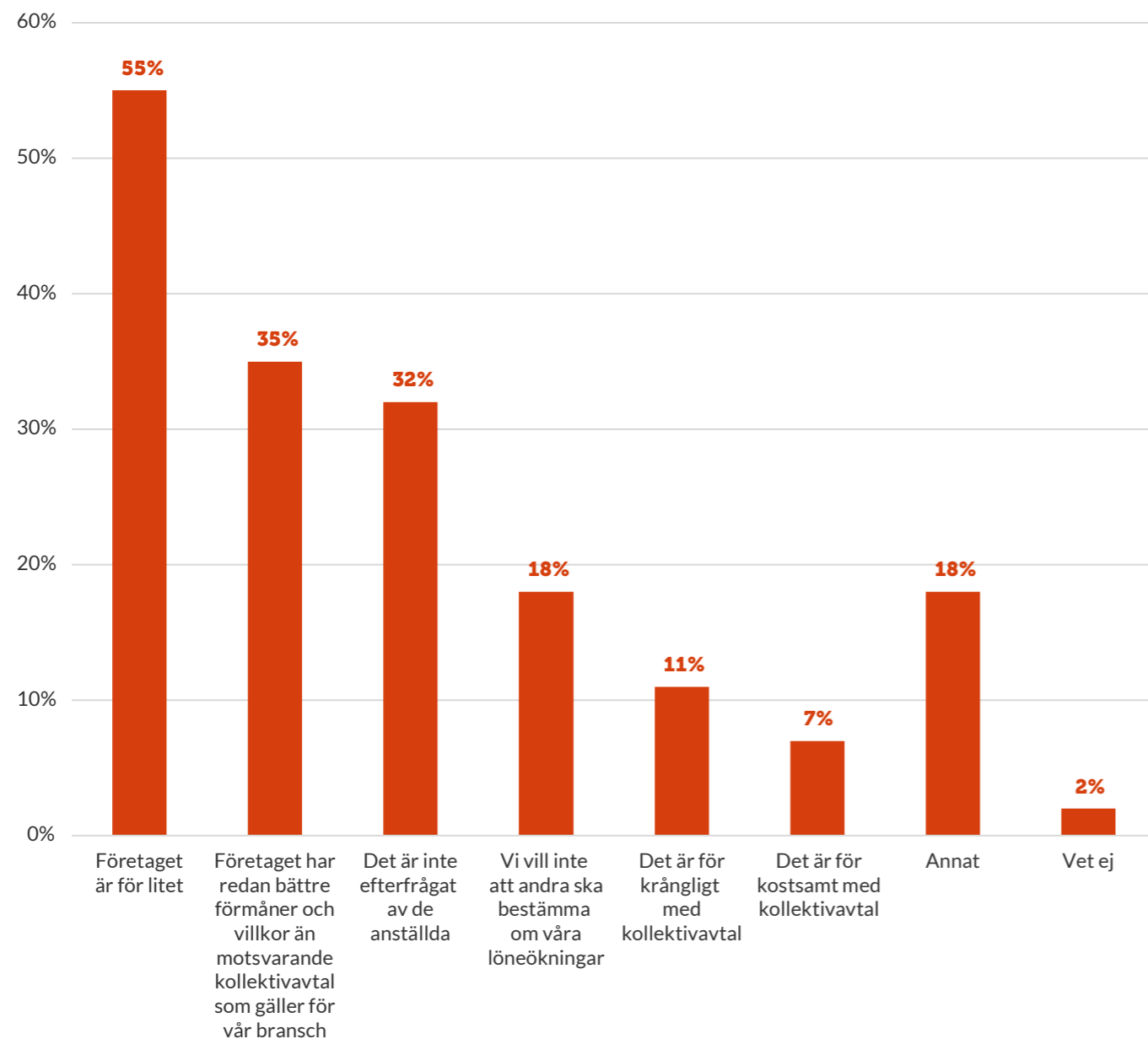
<sup>9</sup> Företagarna, Panelundersökningar 2023-2026.

<sup>10</sup> SCB, Företagsregistret.

<sup>11</sup> Svenskt Näringsliv, analyser av kollektivavtalens täckningsgrad efter företagsstorlek.

<sup>12</sup> LAS-undersökningen 2024 (Demoskop), andel efter företagsstorlek.

Figur 2. Varför har ditt företag inte kollektivavtal?

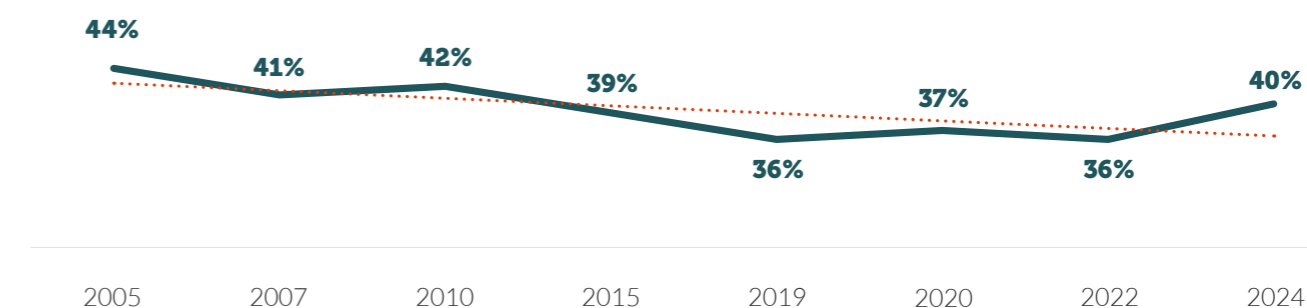


Bas: Företag som inte har kollektivavtal, flera svarsalternativ möjliga, n=877

Som grafen visar anser en klar majoritet att deras företag är för litet för att de ska vilja teckna kollektivavtal, att de har bättre villkor än vad kollektivavtalet har samt att de anställda inte efterfrågar kollektivavtal. Dessa svar tyder på att företagens skäl för att inte teckna kollektivavtal i huvudsak hänför sig till storleken på företaget.

Småföretagens låga täckningsgrad av kollektivavtal är med andra ord inte ett uttryck för att företagen motsätter sig rimliga arbetsvillkor, utan för att de upplever modellen som krånglig och oflexibel.

Figur 3. Andel småföretag med kollektivavtal (eller hängavtal), åren 2005–2024



Källa: Novus/Demoskop/Företagarna. Avser företag med 1-49 anställda

Tidsserien visar att kollektivavtalstäckningen bland småföretag varit relativt stabil över tid och att den inte närmast sig den höga täckningsgrad som finns bland större företag.<sup>13</sup>

Detta innebär att avsaknaden av kollektivavtal i småföretagssegmentet inte är ett tillfälligt fenomen utan en långvarig struktur.

Forskningsinstitutet Ratio har undersökt varför företag inte vill ha kollektivavtal och bilden överensstämmer med Företagarnas tidigare undersökningar.<sup>14</sup>

I Ratios forskning framhålls bland annat följande faktorer:

- kollektivavtalens komplexitet
- svåröverskådliga regelverk
- begränsad flexibilitet i små organisationer
- administrativa krav i samband med förhandlingar och tillämpning<sup>15</sup>

När kollektivavtal inte är norm bland småföretag innebär konfliktåtgärder i praktiken ofta att företag ansluter sig till kollektivavtalsmodellen genom konflikt snarare än genom frivillig anslutning.

Detta innebär att konflikträtten i praktiken får en delvis annan funktion än vad som ursprungligen förutsattes av lagstiftaren. I stället för att enbart reglera relationen mellan etablerade parter används den i ökad utsträckning som ett instrument för att etablera kollektivavtal i segment där dessa inte är norm. Detta förändrar förutsättningarna för proportionalitetsbedömningen.

När MBL infördes utgick lagstiftaren från en arbetsmarknad där kollektivavtal var den centrala och i praktiken dominerande regleringsformen. Men det gäller inte i dagens Sverige.<sup>16</sup>

<sup>13</sup> LAS-undersökningen 2024 (Demoskop), tidsserie 2005–2024.

<sup>14</sup> Ratio, Varför inte Kollektivavtal? – en kvalitativ studie, 2024.

<sup>15</sup> Ibid.

<sup>16</sup> Företagarna, Panelundersökningar 2023–2026.

# 5. KONFLIKTRÄTT, PROPORTIONALITET OCH SYMPATIÅTGÄRDER

I dagens Sverige är inte kollektivavtal norm bland småföretag.<sup>17</sup> På det sättet blir fackförbundens konflikträtt ett instrument för rekrytering till kollektivavtalsmodellen. Det är i denna kontext proportionalitetsfrågan får särskild betydelse.

När:

- Kollektivavtal inte är dominerande i segmentet.
- Företagen är små och ekonomiskt sårbara.
- Den administrativa kapaciteten är begränsad.

Det aktualiserar en lagstadgad rimlighet i stridsåtgärderna.

## 5.1 Kollektivavtalsgrad och konkurrensneutralitet

Den låga kollektivavtalsäckningen i småföretagssektorn påverkar även konkurrensen. Om konflikträtten i praktiken innebär större relativ belastning för små företag än för större aktörer, kan detta påverka marknaden. Mindre företag kan:

- Avstå från expansion
- Avstå från nyanställning
- Avstå från etablering i vissa branscher

I en ekonomi där små och medelstora företag står för en betydande del av sysselsättningen och värdeskapandet kan detta få samhällsekonomiska effekter.

En proportionalitetsregel kan i detta sammanhang fungera som ett konkurrensstabiliserande instrument. Det skulle säkerställa att konfliktåtgärder inte får oproportionerliga effekter i segment där kollektivavtal inte är den dominerande regleringsformen.

## 5.2 Konflikträtten och proportionalitetsprincipen

En viktig fråga i diskussionen om att modernisera medbestämmandelagen (MBL) är om proportionalitetsprincipen bör väga tyngre. Den principen innebär i grunden att en åtgärd inte ska vara mer långtgående än vad som är rimligt i förhållande till syftet.

Proportionalitet är redan en central princip i svensk rätt. Den finns uttryckligen i förvaltningslagen och genomsyrar även grundlagen, Europakonventionen och EU-rätten. I praktiken innebär den tre frågor:

- Är åtgärden lämplig för att nå sitt mål?
- Är den nödvändig, eller finns det mildare alternativ?
- Är konsekvenserna rimliga i förhållande till syftet?

Företagarnas panelundersökning från 2026 visar att det finns ett brett stöd för införande av en proportionalitetsprincip. att förekomsten av hot om stridsåtgärder är betydande och att det innebär stora ekonomiska effekter för företagen.

Undersökningen visar också att cirka 10 000 företag har blivit utsatta för hot om stridsåtgärder. Vidare visar undersökningen att stödet för en begränsning av sympatiåtgärder är stort. Den samlade empiriska slutsatsen är att proportionalitet i MBL skulle vara en naturlig korrigerande till dagens småföretagsdominerade ekonomi.

## 5.3 Konflikträtten är inte obegränsad

Rätten att vidta stridsåtgärder är en grundläggande rättighet, men den är inte absolut. Både EU-domstolen och Europadomstolen har slagit fast att även konflikträtten kan behöva vägas mot andra intressen genom en proportionalitetsbedömning.<sup>18</sup> Med andra ord behöver strejker och andra stridsåtgärder rimlighetsprövas.

När MBL infördes 1976 byggde systemet på en arbetsmarknad dominerad av stora företag och starka organisationer. Man utgick från att parterna hade relativt jämnstarka positioner.

I dag ser verkligheten annorlunda ut. Små och medelstora företag dominerar näringslivet, och många saknar både ekonomiska resurser och juridisk kapacitet att hantera konflikter. När ett företag med fem eller tio anställda drabbas av en konflikt kan konsekvenserna bli betydligt mer dramatiska än för ett stort bolag.

En proportionalitetsbedömning skulle i sådana fall innebära att man väger konfliktens syfte mot de faktiska konsekvenserna för företaget. Det innebär inte att små företag ska vara immuna mot konflikter men att deras större sårbarhet ska tas större i beaktande.

## 5.4 Stärkt rättssäkerhet

I dag finns ingen tydlig lagregel i MBL som säger att stridsåtgärder ska vara proportionerliga. Att införa en sådan regel skulle kunna skapa större tydlighet och förutsebarhet, inte minst för mindre företag. Det skulle också ligga i linje med hur liknande intressekonflikter hanteras i övrig svensk och europeisk rätt, där proportionalitetsprincipen väger tungt.

## 5.5 Sympatiåtgärder och tredje man

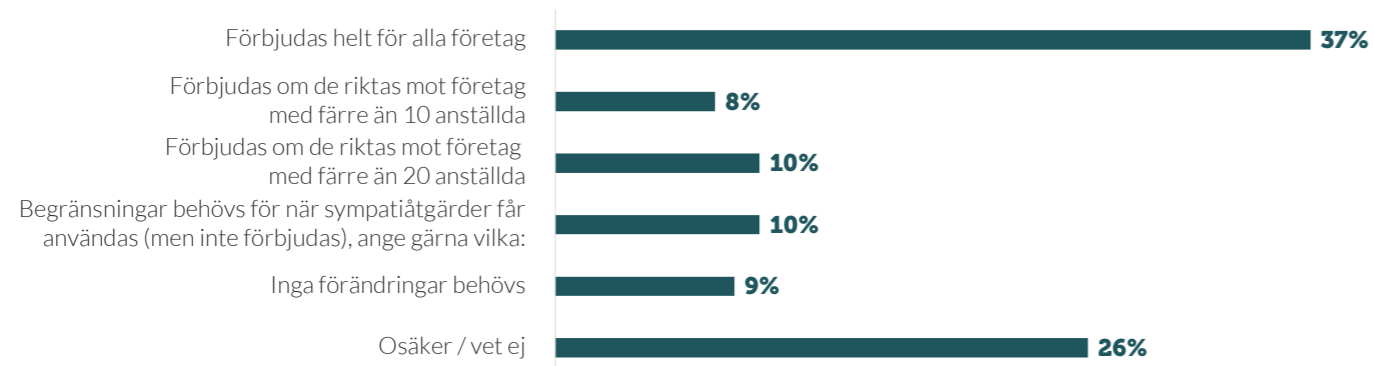
En särskilt omdiskuterad del av konflikträtten gäller sympatiåtgärder. De innebär att en facklig organisation kan exempelvis strejka eller vidta andra stridsåtgärder mot ett företag som inte har något med konflikten att göra eller kan påverka.

I en ekonomi där många företag är små kan konsekvenserna bli betydande. En blockad eller leveransstörning kan snabbt sätta ett litet företag i gungning och i förlängningen konkurs. Det väcker en grundläggande fråga om rimlighet och rättssäkerhet: hur långt bör kostnaderna för en arbetsmarknadskonflikt kunna föras över på företag som står utanför den?

<sup>17</sup> Företagarna, Panelundersökning 2023 – Kollektivavtal.

<sup>18</sup> EU-domstolen, C-438/05 Viking Line.

**Figur 4.** Tycker du att sympatiåtgärder riktade mot företag som inte är en del av huvudkonflikten bör förbjudas eller begränsas?



Bas: Samtliga företag, n=1249

Den övergripande inställningen bland respondenterna är att sympatiåtgärder riktade mot företag som inte är en del av huvudkonflikten inte bör förbjudas helt, men att tydliga och proportionerliga begränsningar behövs; många lyfter fram att åtgärderna ska stå i rimlig proportion till konflikten, inte drabba oskyldiga eller små företag, och att det bör göras konsekvens- och rimlighetsbedömningar där hänsyn tas till bransch, företagsstorlek, ekonomiska konsekvenser och om företaget kan påverka konflikten, medan vissa uttrycker oro för att sympatiåtgärder kan missbrukas eller få orimliga följder för tredje part.

Resultatet visar att det finns starkt stöd för att lagstifta om att förbjuda eller begränsa sympatiåtgärder mot företag som inte är en del av huvudkonflikten. Bara 9 procent av respondenterna svarar att inga förändringar behövs medan 65 procent vill se antingen förbud eller begränsningar av facketts möjligheter att rikta sympatiåtgärder.

## 5.6 Proportionalitet och skydd för tredje man

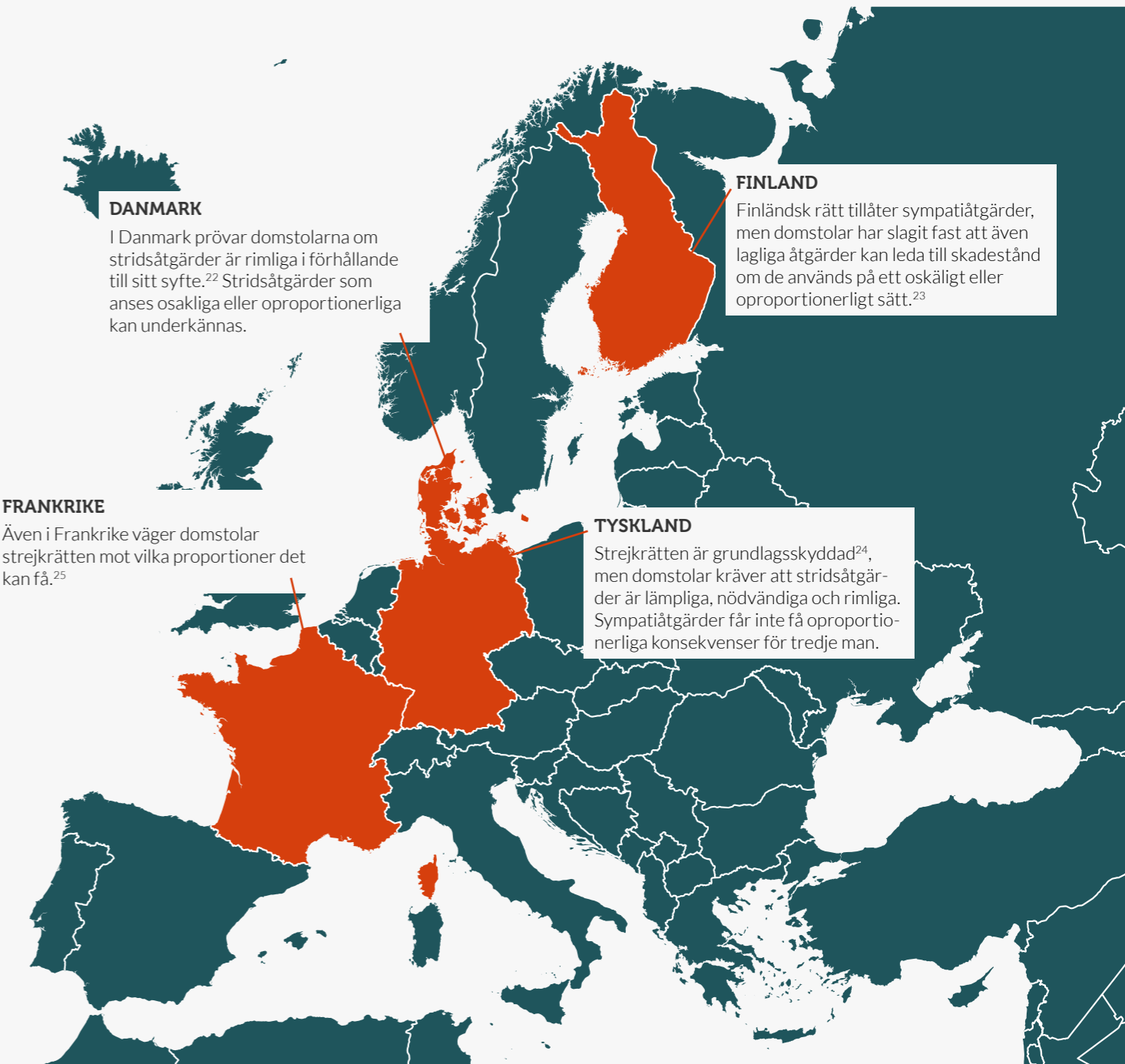
Om vi ser till EU-rätten är det tydligt att proportionalitet är en grundläggande princip. EU-domstolen har i bland annat Viking Line- och Laval-målen slagit fast att även fackliga stridsåtgärder kan behöva vägas mot andra skyddsvärda intressen.<sup>19</sup>

Mot den bakgrunden är det uppenbart att sympatiåtgärder måste prövas utifrån proportionalitet.

<sup>19</sup> EU-domstolen, C-341/05 Laval.

## 6. EUROPEISK UTBLICK

Frågan om proportionalitet i konflikträtten är inte unik för Sverige.<sup>20</sup> I flera europeiska länder finns tydligare krav på rimlighet i stridsåtgärder.<sup>21</sup>



<sup>20</sup> Jfr internationella analyser av konflikträtt och proportionalitet i europeisk arbetsrätt.

<sup>21</sup> Se jämförande studier av arbetsrätt i EU, inklusive proportionalitetsbedömningar vid stridsåtgärder.

<sup>22</sup> Dansk arbetsrättslig praxis från Arbejdsretten avseende proportionalitet och otillbörliga stridsåtgärder.

<sup>23</sup> Finsk rättspraxis, inklusive Högsta domstolens avgöranden om skadestånd vid oproportionerliga stridsåtgärder.

<sup>24</sup> Bundesarbeitsgericht, praxis om proportionalitet (Verhältnismäßigkeit) vid stridsåtgärder.

<sup>25</sup> Fransk rättspraxis avseende proportionalitet vid kollektiva arbetsnedläggelser.

## 7. DEBATTEN I SVERIGE

Frågan om proportionalitet, sympatiåtgärder och konfliktreglernas räckvidd är föremål för en tydlig och omstridd debatt i Sverige.

Debatten visar att reformfrågan inte är marginell, utan central för arbetsmarknadens framtida utformning.

### 7.1 Svenskt Näringsliv och proportionalitetskravet

Svenskt Näringsliv har i flera sammanhang efterfrågat en tydligare proportionalitetsprincip i konflikträtten.<sup>26</sup> Argumentationen har byggts på behovet av rimlighetsavvägning och skydd för tredje man, särskilt mindre företag som drabbas av sympatiåtgärder.

Organisationen har framhållit att konflikträtten bör vara kraftfull men inte obegränsad.

### 7.2 Almega och strategiska blockader

Almega har särskilt uppmärksammat frågan om strategiska blockader och sympatiåtgärder mot små tjänsteföretag.<sup>27</sup> I debatten har lyfts att blockader ibland används i situationer där effekterna för små företag blir oproportionerliga i förhållande till tvistens omfattning.

### 7.3 Timbro och reformargumentet

Timbro har argumenterat för mer genomgripande reformer av konflikträtten, inklusive begränsningar av sympatiåtgärder och förstärkt proportionalitetsprövning. Resonemanget har ofta kopplats till konkurrens och entreprenörskap.

### 7.4 SNS och legitimitetsfrågan

SNS har i forskningsammanhang betonat att arbetsmarknadsmodellens långsiktiga stabilitet är beroende av legitimitet och institutionell balans.<sup>28</sup> Frågan om proportionalitet kan i detta perspektiv förstås som en fråga om institutionell hållbarhet snarare än ideologisk polarisering.

### 7.5 Arena Idé och försvaret av konflikträtten

Arena Idé har i flera analyser och debattinlägg försvarat den nuvarande konstruktionen av konflikträtten och betonat dess centrala roll för den svenska modellens funktion.<sup>29</sup>

Arena Idé framhåller att strejkrätten och möjligheten till sympatiåtgärder är nödvändiga för att upprätthålla en reell maktbalans mellan parterna. Utan effektiva konfliktmedel riskerar kollektivavtalssystemet att urholkas, särskilt i branscher där organisationsgraden är låg.

Argumentet bygger på antagandet att konflikträtten fungerar som en systembärande garanti – utan den förlorar kollektivavtalet sin tvingande kraft.

Arena Idé har också uttryckt farhågor om att en proportionalitetsregel kan leda till rättslig osäkerhet och en gradvis försvagning av konflikträtten genom domstolsprövning. Om varje konfliktåtgärd ska vägas mot ekonomiska konsekvenser kan det, enligt detta synsätt, skapa en ”chilling effect” där fackliga organisationer tvekar att använda lagliga medel.

Ett återkommande inslag i debatten är att småföretagsproblematiken beskrivs som begränsad eller strukturellt överdriven. Arena Idé har framhållit att kollektivavtal ofta kan vara en konkurrensfördel och att konflikter i praktiken är relativt ovanliga.

### 7.6 Samlad bedömning av debatten

Debatten visar att:

- Frågan är central.
- Argumenten är välutvecklade på båda sidor.
- Legitimitetsfrågan är avgörande.

<sup>26</sup> Svenskt Näringsliv, uttalanden och rapporter om proportionalitet i konflikträtten.

<sup>27</sup> Almega, debattartiklar om strategiska blockader.

<sup>28</sup> Timbro, analyser om reformbehov i konflikträtten.

<sup>29</sup> Arena Idé, analyser om konflikträttens betydelse.

## 8. UNDERSÖKNINGS-RESULTAT

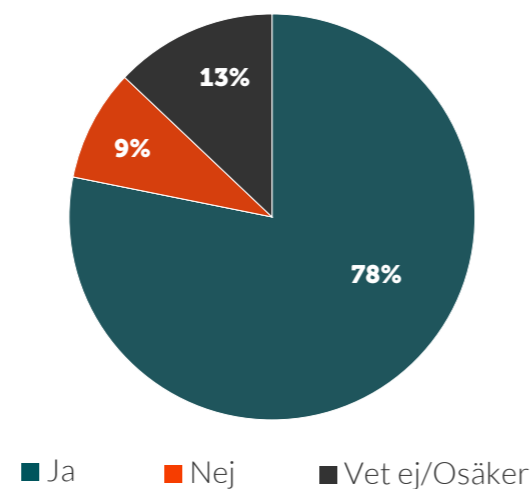
Den empiriska grunden för rapportens reformförslag utgörs av Företagarnas panelundersökning 2026.<sup>30</sup>

Panelen är särskilt betydelsefull eftersom den speglar just det segment som numerärt dominerar svenskt näringsliv. Resultaten visar ett tydligt mönster: proportionalitet efterfrågas, hot om stridsåtgärder är inte ovanliga och sympatiåtgärder upplevs som särskilt problematiska.

Det empiriska materialet kan sammanfattas i fyra centrala observationer.

För det första: en majoritet av de tillfrågade företagen anser att stridsåtgärder bör vara rimliga i förhållande till tvistens art och omfattning.<sup>31</sup>

**Figur 5.** Tycker du att det ska finnas ett krav i lagstiftningen om att fackliga stridsåtgärder (till exempel strejk eller blockad) måste vara rimliga i förhållande till vad tvisten gäller – så att företag inte riskerar att drabbas oproportionerligt hårt?



Bas: Samtliga företag, n=1249, källa: Företagarnas panel 2026

Resultatet visar att proportionalitetsfrågan inte är en marginalposition utan ett brett förankrat reformkrav i småföretagssektorn.

Det empiriska stödet stärker därmed den rättsliga analysen i kapitel 9: proportionalitet är inte en abstrakt doktrinär fråga utan en konkret systemfråga i småföretagens vardag.

”

Vi har inget emot facklig organisering, men åtgärderna måste stå i proportion till vad tvisten gäller. Ett litet företag kan slås ut av en blockad.

– Anonym, Företagarnas panel 2026

30 Företagarna, Panelundersökning 2026 (n = 1 249 företag).

31 Företagarna, Panelundersökning 2026 – proportionalitet.

### 8.1 Hot om stridsåtgärder – en underskattad faktor

För det andra: landets småföretagare visar att hot om stridsåtgärder är betydligt vanligare än genomförda konflikter.<sup>32</sup>

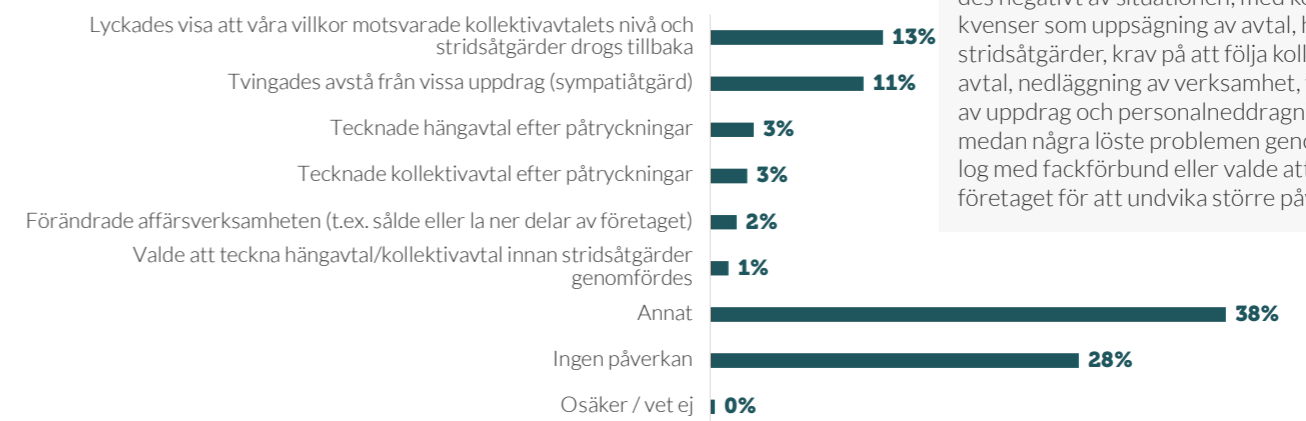
Företagarnas undersökning visar att ca 10 000 företag med 1–49 anställda har under de senaste 5 åren blivit utsatta för hot om de inte tecknar kollektivavtal.<sup>33</sup>

Det är därför inte enbart antalet faktiska konflikter som är relevant ur ett samhällsekonomiskt perspektiv, utan hotets disciplinära verkan.

### 8.2 Upplevda effekter av stridsåtgärder

Bland de företag som uppger att de drabbats av stridsåtgärder framträder att det blir konsekvenser.<sup>34</sup>

**Figur 6.** Vad blev konsekvensen för ditt företag? (du kan välja fler svarsalternativ)



Bas: Företag som drabbats av eller blivit hotad av stridsåtgärder senaste fem åren, n=56

”

Bara hotet om blockad räcker för att vi ska tvingas in i en förhandling på helt andra villkor. Vi har inte råd att ta risken.

– Anonym, Företagarnas panel 2026

Fritextsvaren visar att företagen påverkades negativt av situationen, med konsekvenser som uppsägning av avtal, hot om stridsåtgärder, krav på att följa kollektivavtal, nedläggning av verksamhet, förlust av uppdrag och personalneddragningar, medan några löste problemen genom dialog med fackförbund eller valde att sälja företaget för att undvika större påverkan.

”

En blockad under några veckor kan innebära att vi tappar kunder permanent. För oss är det inte en förhandlingsfråga – det är en överlevnadsfråga.

– Anonym, Företagarnas panel 2026

32 Företagarna, Panelundersökning 2026 – stridsåtgärder.

33 Företagarna, Panelundersökning 2026 – stridsåtgärder.

34 Företagarna, Panelundersökning 2026 – effekter.

”

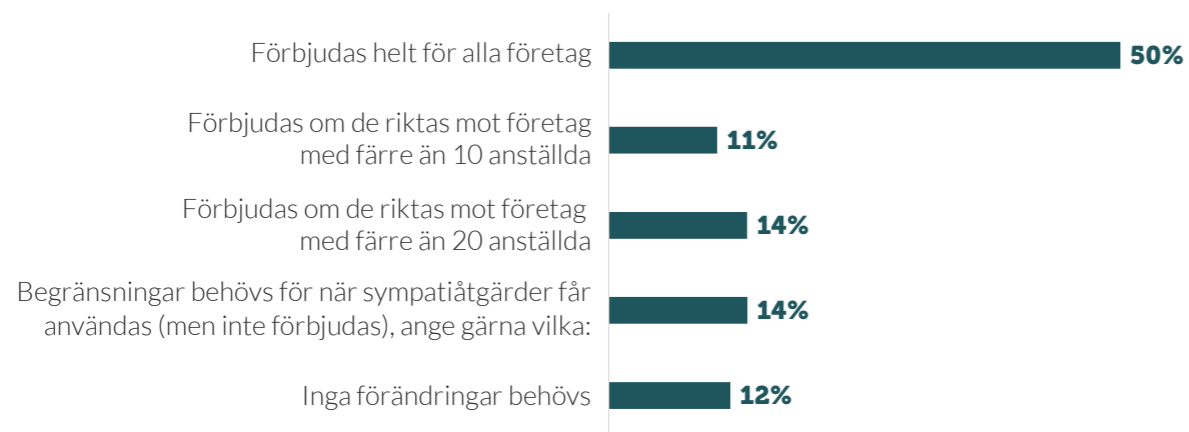
Vi kan inte påverka konflikten men drabbas fullt ut. Det är svårt att se rimligheten i det.

– Anonym, Företagarnas panel 2026

### 8.3 Sympatiåtgärder – särskilt problematiska i små företag

Panelundersökningen visar att en tydlig majoritet av företagen vill begränsa eller förbjuda sympatiåtgärder.<sup>35</sup>

**Figur 7.** Tycker du att sympatiåtgärder riktade mot företag som inte är en del av huvudkonflikten bör förbjudas eller begränsas?



Bas: Samtliga företag, n=1249. Företagare som svarat "osäker/vet ej" har exkluderats i sammanställningen.

Sympatiåtgärder är särskilt problematiska eftersom de riktas mot företag som inte är part i huvudkonflikten.

### 8.4 Förhandlingsskyldighet och administrativ belastning

Medbestämmandelagens regler om informations- och förhandlingsskyldighet i 11–19 §§ syftar till att säkerställa arbetstagsidans inflytande vid viktiga beslut. Regelverket är generellt utformat och gör ingen skillnad mellan små och stora företag.

För ett större företag med etablerade HR-funktioner, juridisk kompetens och administrativa system utgör förhandlingsskyldigheten en integrerad del av verksamheten. Processerna är ofta standardiserade och kostnaderna kan fördelas över en större organisation.

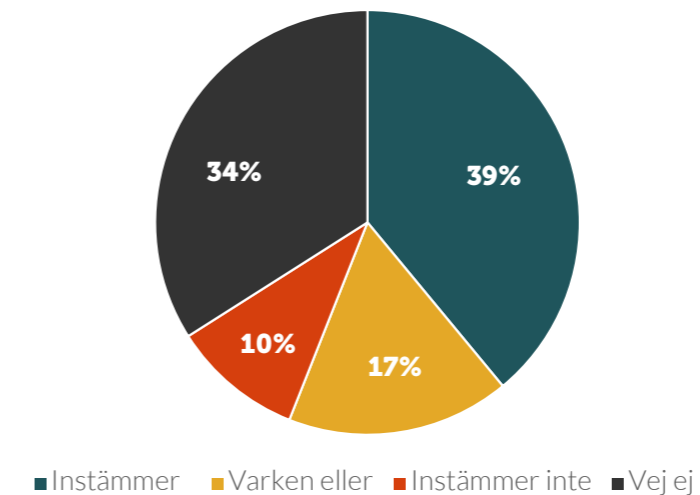
För mindre företag, där ägaren ofta kombinerar flera roller, innebär samma regelverk en mer direkt belastning i den löpande verksamheten. Tidsåtgång för förhandlingar och administrativa moment kan i dessa fall få större praktisk betydelse.

Företagarnas panelundersökning 2023 visar att 39 procent av företagen upplever att kollektivavtal innebär ett för omfattande regelverk.<sup>36</sup>

<sup>35</sup> Företagarna, Panelundersökning 2026 – sympatiåtgärder.

<sup>36</sup> Företagarna, Panelundersökning 2023 – Kollektivavtal.

**Figur 8.** Kollektivavtal innebär ett för omfattande regelverk för att passa mitt företag



Bas: Samtliga företag, källa: Företagarnas panel 2023

Resultatet indikerar att administrativa krav upplevs som betungande i förhållande till företagets storlek och resurser.

### 8.6 Balansen i den svenska modellen

Den svenska modellen bygger på en kombination av starka kollektiva rättigheter och ekonomisk dynamik. Historiskt har denna balans bidragit till både stabil lönebildning och konkurrenskraft.

I en ekonomi där majoriteten av arbetsgivarna är små företag aktualiseras frågan om hur denna balans upprätthålls. Institutionella regelverk påverkar små och stora företag på olika sätt, särskilt när administrativa och ekonomiska kostnader inte kan fördelas över större organisationer.

Att utveckla regelverket i riktning mot ökad proportionalitet och anpassning till företagsstorlek kan därmed ses som ett sätt att upprätthålla modellens funktion i en förändrad ekonomisk struktur.

”

Vi vill ha en fungerande modell, men den måste fungera även för oss som är små.

– Anonym, Företagarnas panel 2026

# 9. ANALYS AV UNDER-SÖKNINGSRESULTATET

Vår analys av MBL visar att den är i behov av en utveckling och reformering. Nedan beskriver vi våra reflektioner och analyser mer detaljerat.

## 9.1 Administrativ proportionalitet

Proportionalitetsprincipen är en etablerad princip i svensk rätt. Däremot saknas ett tydligt proportionalitetsperspektiv i MBL:s utformning av förhandlingsskyldigheten.<sup>37</sup>

Begreppet administrativ proportionalitet kan användas för att beskriva behovet av att anpassa administrativa krav efter verksamhetens storlek och förutsättningar. När samma formella krav gäller oavsett företagets storlek riskerar mindre företag att belastas relativt sett hårdare.

En sådan anpassning skulle inte förändra medbestämmandets grundprincip, men kunna bidra till att regelverket fungerar mer ändamålsenligt i en småföretagsdominerad ekonomi.

## 9.2 Regelbörda och företagsdynamik

Forskning och policyanalyser från RATIO och Entreprenörskapsforum visar att fasta administrativa kostnader slår relativt hårdare mot mindre företag än mot större.<sup>38</sup> När kostnader inte kan spridas över större omsättning eller fler anställda blir den relativa belastningen högre.

I små företag är den administrativa kapaciteten ofta personbunden. Tidsåtgång för förhandlingar och dokumentation innebär därför direkt påverkan på verksamheten, exempelvis i form av minskad produktion eller affärsutveckling.

Detta innebär inte att förhandlingsskyldigheten saknar legitimitet, utan aktualiserar frågan om hur regelverket kan utformas för att fungera effektivt i dagens företagsstruktur.

Sammantaget visar detta att den nuvarande regleringen ger upphov till en strukturell asymmetri där mindre företag belastas relativt sett hårdare än större.

## 9.3 Regelförenkling och institutionell anpassning

Regeringen har under senare år uttalat en ambition att minska regelbördan för små och medelstora företag. Inriktningen har varit att administrativa kostnader ska reduceras och att företagsklimatet ska förbättras.

I detta sammanhang framstår en översyn av MBL:s förhandlingsskyldighet som en del av en bredare regelförenklingsagenda. Möjliga åtgärder kan exempelvis omfatta:

- förenklade formkrav
- digitaliserade förfaranden
- anpassade tidsfrister
- tröskelvärden för vissa beslut

En sådan utveckling skulle innebära en modernisering av regelverkets tillämpning snarare än en förändring av dess grundläggande funktion.

## 9.4 Osäkerhet och investeringar

Osäkerhet kring konfliktrisk och administrativa åtaganden kan påverka företagens riskbedömningar. För mindre företag, med begränsad ekonomisk uthållighet, kan denna osäkerhet få särskild betydelse.

När potentiella konflikter eller omfattande administrativa processer upplevs som svåra att hantera kan det påverka beslut om investeringar, expansion och anställningar.

## 9.5 Regelbörda och tillväxt

Forskning från Entreprenörskapsforum och RATIO visar att regelbörda kan påverka både nyföretagande och företags tillväxt.<sup>39</sup> När administrativa krav ökar relativt omsättningen kan det hämma mindre företags utvecklingsmöjligheter.

Små företags benägenhet att anställa påverkas också av upplevd regelkomplexitet och administrativa kostnader, vilket gör regelverkens utformning till en fråga med bredare ekonomiska konsekvenser.

<sup>37</sup> Förvaltningslagen (2017:900) 5 §.

<sup>38</sup> RATIO, Varför inte kollektivavtal? 2024; Entreprenörskapsforum Hur får vi bättre regleringar? 2024

<sup>39</sup> RATIO, Varför inte kollektivavtal? 2024; Entreprenörskapsforum Hur får vi bättre regleringar? 2024.



## 10. SLUTSATSER OCH FÖRSLAG PÅ LÖSNINGAR

### 10.1 Utgångspunkt

Denna rapport har visat att Medbestämmandelagen utformades i en ekonomisk struktur som väsentligt skiljer sig från dagens. När lagen infördes 1976 dominerades näringslivet av större industriföretag med starka organisationer på båda sidor. I dag dominerar arbetsgivar kollektivet numerärt av små och medelstora företag.

Företagarnas LAS-undersökning 2024 visar att kollektivavtal inte är norm i småföretagssegmentet. Panelundersökningar från 2023 och 2026 visar samtidigt att regelbörda, konfliktrisk och hot om stridsåtgärder upplevs som påtagliga faktorer i mindre verksamheter.

Mot denna bakgrund aktualiseras frågan om hur MBL bör utvecklas för att fungera väl i den struktur som i dag bär svensk sysselsättning och tillväxt.

Rapportens slutsats är inte att MBL bör avvecklas. Slutsatsen är att lagen behöver moderniseras för att återställa balans, proportionalitet och legitimitet.

Tre reformområden framstår som särskilt angelägna.

- Uttrycklig proportionalitetsregel
- Begränsade möjligheter till sympatiåtgärder
- Förenklade förhandlingsregler

### 10.2 Införande av en uttrycklig proportionalitetsregel

MBL:s konflikträtt saknar i dag en uttrycklig proportionalitetsregel. Samtidigt är proportionalitetsprincipen en bärande metod i svensk förvaltningsrätt, konstitutionell rätt, EU-rätt och Europakonventionsrätt.

När konfliktåtgärder riktas mot små företag kan effekterna bli betydligt mer ingripande än vad som ursprungligen förutsattes i lagstiftningen.

Panelundersökningen 2026 visar att en majoritet av företagen stödjer införandet av ett krav på rimlighet i förhållande till tvistens art och omfattning.

En uttrycklig proportionalitetsregel bör införas i MBL, innebärande att stridsåtgärder ska stå i rimlig proportion till det legitima syfte som eftersträvas. Likt Finland skulle detta kunna prövas av domstol.<sup>40</sup>

En sådan regel skulle:

- Kodifiera en redan etablerad rättsmetod
- Öka förutsebarheten
- Stärka tredje mans skydd
- Minska risken för oproportionerliga effekter i småföretagssegmentet

Proportionalitet innebär inte att konflikträtten försvagas. Det innebär att den används med rättslig avvägning, i linje med övriga delar av rättsordningen.

<sup>40</sup>Finsk rättspraxis, inklusive Högsta domstolens avgöranden om skadestånd vid oproportionerliga stridsåtgärder.

### 10.3 Kraftigt begränsade sympatiåtgärder

Sympatiåtgärder är i dag tillåtna om huvudkonflikten är lovlig. Detta innebär att företag som inte är part i tvisten kan drabbas av stridsåtgärder.

I en småföretagsdominerad ekonomi kan effekterna bli existentiella.

Panelundersökningen 2026 visar att en tydlig majoritet av företagen vill begränsa eller förbjuda sympatiåtgärder. Företagarna har antagit ett 25-punktsprogram som säger att stridsåtgärder riktade mot företag med färre än 10 anställda bör förbjudas helt.<sup>41</sup>

Internationella jämförelser visar dessutom att flera europeiska länder tillämpar tydligare proportionalitetsbedömningar eller mer restriktiva regler än Sverige.

Rätten att vidta sympatiåtgärder måste begränsas, särskilt när åtgärder riktas mot små företag som inte är part i huvudkonflikten. Sympatiåtgärder riktade mot företag med färre än 10 anställda bör förbjudas helt.

Syftet är inte att avskaffa solidaritetsinstrumentet, utan att:

- Skydda tredje man
- Säkerställa rimlighetsavvägning
- Förhindra att konflikträtten får oproportionerliga strukturella effekter

Detta stärker rättsordningens koherens och legitimitet.

### 10.3 Förenklad och differentierad förhandlings- och informationsskyldighet

MBL gör i dag ingen tydlig skillnad mellan små och stora företag i fråga om informations- och förhandlingsskyldighet.

Panelundersökningen från 2023 visar att 39 procent av företagen upplever att kollektivavtal utgör ett alltför omfattande regelverk.<sup>42</sup> Upplevelsen är särskilt tydlig i mindre företag. Detta ligger i linje med tidigare forskning, som visar att fasta administrativa kostnader slår relativt hårdare mot små företag än mot större.

När samma procedurkrav gäller för företag med fem respektive femtusen anställda uppstår administrativ asymmetri.

Förhandlings- och informationsskyldigheten bör därför förenklas och differentieras för mindre företag.

Detta kan exempelvis innebära:

- Förenklade formkrav
- Anpassade tidsfrister
- Digitaliserade förfaranden
- Tröskelvärden för vissa typer av beslut

Arbetstagar skyddet ska inte urholkas. Däremot bör formerna för samverkan anpassas till företagets storlek och administrativa kapacitet.

Detta ligger väl i linje med regeringens ambition att minska regelbördan för små och medelstora företag. Inriktningen har varit att administrativa kostnader ska reduceras och att företagsklimatet ska förbättras genom regelförenklingar. Regeringen har också inrättat ett Implementeringsråd samt ett Förenklingsråd för att ytterligare stärka arbetet med att minska regelbördan för företag.

### 10.4 Slutsatser och avslutning

De tre reformområdena hänger samman.

- Proportionalitet stärker konfliktreglernas rimlighet.
- Begränsade sympatiåtgärder stärker tredje mans skydd.
- Förenklad förhandlingsskyldighet minskar administrativ asymmetri.

Tillsammans syftar de till att återställa balans i en förändrad struktur.

Det handlar inte om att försvaga arbetstagar skyddet. Det handlar om att säkerställa att MBL fungerar i en ekonomi där små företag utgör majoriteten av arbetsgivarna. Arbetsmarknadsmodellens långsiktiga stabilitet beror på dess legitimitet. En modernisering av MBL enligt ovanstående inriktning stärker modellens institutionella hållbarhet.

När viktiga arbetsmarknadsregler upplevs som oproportionerliga bland en majoritet av landets arbetsgivare uppstår en risk för legitimitetsproblem. Proportionalitet och differentiering stärker den svenska arbetsmarknadsmodellen och gör den relevant.

Därför menar Företagarna att en reformering behövs.

<sup>41</sup> Företagarna Policy-pm inför valet 2026

<sup>42</sup> Företagarna panelundersökning 2023.

# KÄLLFÖRTECKNING

- Almega (u.å.). *Positionspapper och debattartiklar om konflikträtten.*
- Arena Idé (u.å.). *Analys av konflikträtten och den svenska modellen.*
- Entreprenörskapsforum (u.å.). *Rapporter om regelbörda, företagande och tillväxt.*
- European Commission (2025). *SME Country Fact Sheet – Sweden.*
- Eurostat (u.å.). *Structural Business Statistics.*
- Företagarna (2023). *Panelundersökning 2023 – Kollektivavtal.*
- Företagarna (2026a). *Panelundersökning 2026 – Strids- och sympatiåtgärder.*
- Företagarna (2026b). *Panelundersökning 2026 – Proportionalitet.*
- Källström, K. & Malmberg, J. (senaste uppl.). *Anställningsförhållandet.*
- Medbestämmandelagen (1976:580).
- Prop. 1975/76:105. *Om medbestämmande i arbetslivet.*
- RATIO (u.å.). *Studier om småföretag och kollektivavtal.*
- Sigeman, T. & Sjödin, E. (senaste uppl.). *Arbetsrätten – en översikt.*
- SNS (u.å.). *Rapporter om arbetsmarknadens institutioner.*
- Statistiska centralbyrån (SCB) (2023). *Strukturell företagsstatistik.*
- Svenskt Näringsliv (u.å.). *Remissyttranden och analyser om konflikträtten.*
- Timbro (u.å.). *Rapporter om arbetsrätt och reformer.*
- EU-domstolen (2007). *C-438/05 Viking Line.*
- EU-domstolen (2007). *C-341/05 Laval.*



**företagarna**

Företagarna Sverige Service AB, Rådmanngatan 40, 113 57 Stockholm  
foretagarna.se | info@foretagarna.se | 08 - 406 17 00