



LUND UNIVERSITY

Arbetsgivarens arbetsledningsrätt - från arbetsgivarprerogativ till krav på saklig grund

Rönnmar, Mia

Published in:
Perspektiv på likabehandling och diskriminering

2000

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Rönnmar, M. (2000). Arbetsgivarens arbetsledningsrätt - från arbetsgivarprerogativ till krav på saklig grund. I A. Numhauser-Henning (Red.), *Perspektiv på likabehandling och diskriminering* (s. 283-311). Juristförlaget i Lund.

Total number of authors:

1

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00



LUND UNIVERSITY

Juridiska fakulteten

LUP

Lunds Universitets Publikationer

Institutionellt Arkiv vid Lunds Universitet

Adress: <http://www.lu.se/forskning/avhandlingar-och-publikationer>

Detta är en digitaliserad version av ett kapitel i en bok publicerad av Juristförlaget i Lund. Förlaget har gett sitt tillstånd till publicering i LUP.

Referens för den publicerade versionen:

Rönnmar, Mia

Arbetsgivarens arbetsledningsrätt –
från arbetsgivarprerogativ till krav på saklig grund.

I: A. Numhauser-Henning (red.), Perspektiv på
likabehandling och diskriminering.

Juristförlaget i Lund, 2000, s. 283-311.

Digitaliseringen har skett inom projektet Retrodigitalisering
av nutida svårtillgänglig svenskpublicerad HumSam-
forskning, finansierat av Kungliga biblioteket.

ARBETSGIVARENS ARBETSLEDNINGSRÄTT — FRÅN ARBETSGIVARPREROGATIV TILL KRAV PÅ SAKLIG GRUND

1 Inledning

Arbetsrätten är utsatt för ett starkt förändringstryck. Globalisering, ökad internationell konkurrens och teknologisk utveckling m. m. bestämmer (och förändrar ständigt) spelreglerna. Samtidigt visar bidragen i den här antologin tydligt hur krav på icke-diskriminering och likabehandling också bidrar till att "omforma" den svenska arbetsrätten. Parallellt med utvecklingen på diskrimineringsområdet verkar andra betydelsefulla trender, såsom framväxten av kunskapssamhället, utvecklandet av grundrättigheter i arbetslivet och den ökade individualiseringen av arbetsrätten. Mitt syfte med den här uppsatsen är att presentera dessa skilda utvecklingstendenser och att diskutera implikationerna för arbetsgivarens arbetsledningsrätt och den framtida arbetsrättens innehåll.¹

Uppsatsen är disponerad på följande sätt. I avsnitt 2 redogör jag för innehållet i arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Jag diskuterar också arbetsledningsrättens allmänna funktioner såväl som dess relation till den pågående flexibiliseringen av arbetslivet. I avsnitt 3 presenterar jag den rättsliga utvecklingen på diskrimineringsområdet och visar hur den i förlängningen ger upphov till ett mer allmänt krav på saklig grund för arbetsledningsbeslut. I avsnitt 4 utvecklar jag hur kunskapssamhällets nya förutsättningar leder till krav på en förändrad arbetsledningsrätt. I avsnitt 5 diskuterar jag framväxten av grundrättigheter i arbetslivet och dess verkningar. I avsnitt 6 presenterar jag trenden mot en ökad individualisering av arbetsrätten och visar både på individualiseringens mångfacetterade karaktär och dess effekter. Slutligen, i avsnitt 7, sammanfattar jag och drar mer allmänna slutsatser rörande implikationerna för arbetsledningsrätten och arbetsrättens framtida innehåll.

¹ Det finns naturligtvis också andra faktorer och trender som kommer att inverka på arbetsledningsrättens framtida utveckling. Här begränsar jag mig dock till de ovan nämnda, centrala och idag mycket uppmärksammade utvecklingstendenserna. Inom ramen för mitt pågående avhandlingsarbete avser jag emellertid att på ett mer ingående, och samtidigt mer övergripande, sätt diskutera arbetsledningsrättens framtida innehåll.

2 Arbetsgivarens arbetsledningsrätt

Grundvalen för den svenska arbetsrätten utgörs av arbetsgivarprerogativet (också kallat arbetsgivarens § 32-befogenheter). Redan 1906 då SAF och LO ingick överenskommelsen *Decemberkompromissen* tilldelades arbetsgivare rätten att fritt leda och fördela arbetet, rätten att fritt säga upp sina arbetstagare, och rätten att anställa fritt, mot att de förband sig att inte kränka föreningsrätten.² Arbetsgivarprerogativet utgör idag både en allmän rättsgrundsats och en s. k. dold kollektivavtalsklausul, och gäller generellt i alla anställningsförhållanden.³

Under 1900-talet har tendensen varit att inskränka arbetsgivarprerogativet genom lag och avtal. Som viktiga exempel kan nämnas det faktum att den fria uppsägningsrätten helt avskaffats genom införandet av ett krav på saklig grund vid uppsägning (jfr 7 § LAS), och att den fria anställningsrätten i flera avseenden har begränsats.⁴

En av de rättigheter som tillkommer arbetsgivaren i kraft av arbetsgivarprerogativet – och som också utgör huvudföremålet för denna uppsats – är alltså rätten att leda och fördela arbetet. Arbetsgivarens arbetsledningsrätt utövas i princip fritt och ensidigt, och består bland annat i rätten att bestämma över arbetsorganisation, arbetsmetoder och produktionsätt, att omplacera arbetstagare till andra arbetsuppgifter inom ramen för deras arbetsskyldighet och att bestämma över arbetstidens förläggning, över kompetensutveckling och utbildning och över vissa anställningsförmåner.⁵ Arbetsledningsrätten har traditionellt gett arbetsgivaren en ensidig och diskretionär beslutanderätt.⁶ Arbetstagarna har inte ansetts ha någon rätt att kräva att arbetsledningsbesluten skall vara rättvisa eller av ett visst innehåll, och de har i princip inte heller kunnat få till stånd en rättslig överprövning av arbetsledningsbeslutens materiella innehåll.⁷ – Denna bild är idag något modifierad.

² Liknande överenskommelser om respekt för arbetsgivarprerogativet och föreningsrätten ingicks också i andra nordiska länder i början av 1900-talet, se Nielsen 1996 s. 18.

³ Eklund i Schmidt m. fl. 1994 s. 224, Fahlbeck 1989 s. 98 och Suviranta 1965.

⁴ Den fria anställningsrätten har sålunda "naggats i kanten", t. ex. genom föreningsrättsreglerna i 7–9 §§ MBL, genom reglerna om återanställningsrätt i 25–27 §§ LAS och genom införandet av normer för anställningsbeslut i de olika diskrimineringslagarna, se vidare nedan i avsnitt 3.

⁵ Eklund i Schmidt m. fl. 1994 s. 224, Göransson 1996 s. 56 f. Jfr också Svensäter 1991.

⁶ I debatten har ibland framhållits att arbetsgivarens arbetsledningsrätt ger utrymme för godtyckligt beslutsfattande, en godtycklighetsprincip, jfr exempelvis Källström 1979 och Göransson 1996. Jfr vidare nedan avsnitt 4.

⁷ Källström 1979 s. 203. Jfr också Göransson 1996.

Arbetsgivarens i princip fria arbetsledningsrätt har nämligen, precis som arbetsgivarprerogativet i stort, blivit föremål för vissa inskränkningar och begränsningar. Först kan nämnas de begränsningar som utgörs av olika slags diskrimineringsförbud. Då utvecklingen på diskrimineringsområdet behandlas i ett eget avsnitt (avsnitt 3) berörs den inte vidare här. Sedan gammalt gäller också den allmänna rättsgrundsatsen att arbetsledningsbeslut inte får vidtas i strid med god sed på arbetsmarknaden. Arbetsgivaren handlar i strid med god sed om han fattar diskriminerande eller otillbörliga beslut, handlar utifrån slumpmässiga eller ovidkommande syften eller på ett sätt som är rättsstridigt eller strider mot allmän moral.⁸ Förbudet träffar sålunda mera undantags-situationer, och begränsar inte på något avsevärt sätt den fria arbetslednings-rätten. På den offentliga sektorn begränsar den s. k. objektivitetsprincipen i 1 kap. 9 § regeringsformen (RF) den fria arbetsledningsrätten. Domstolar, förvaltningsmyndigheter och andra som verkar inom den offentliga förvaltningen måste i sin verksamhet iaktta saklighet och opartiskhet. Följden blir att arbetsledningsbeslut inte får vara godtyckliga, och att särbehandling inte får ske utan laga stöd.⁹ Arbetsgivarens fria omplaceringsrätt begränsas vidare av den s. k. Bastubadarprincipen som första gången tillämpades av arbetsdomstolen i AD 1978 nr 89, och som senare har följts i rättspraxis.¹⁰ Bastubadarprincipen innebär att arbetsgivare är skyldiga att med godtagbara skäl motivera en särskilt ingripande omplacering, varefter dessa skäl kan prövas i domstol. Bastubadarprincipen uppställer dock inget förbud mot särskilt ingripande omplaceringar, och har vidare getts en restriktiv innebörd i rättspraxis. Dessutom träffar den endast omplaceringar som vidtas på grund av en arbetstagares personliga förhållanden. Arbetsgivaren kan också i kollektivavtalets form helt eller delvis avtala bort sin fria arbetsledningsrätt. Ett exempel på detta från den kommunala sektorn är AB 98 § 8 mom 1 andra stycket (med föregångare) som stadgar att arbetsgivaren vid en stadigvarande förflyttning (jfr omplacering) i strid med arbetstagarens vilja måste kunna visa vägande skäl. Bestämmelsen innebär alltså att arbetsgivaren måste kunna motivera sitt omplaceringsbeslut med sakliga skäl av viss styrka, varefter dessa

⁸ Fahlbeck 1989 s. 214 och Eklund i Schmidt m. fl. 1994 s. 230 ff. Jfr också AD 1983 nr 46 och AD 1991 nr 106.

⁹ Fahlbeck 1983 s. 97 ff. I sammanhanget kan också nämnas att man enligt 11 kap. 9 § regeringsformen vid tillsättning av statlig tjänst endast får fästa vikt vid sakliga grunder, såsom skicklighet och förtjänst (jfr också 4 § lagen (1994:260) om offentlig anställning).

¹⁰ Se exempelvis AD 1981 nr 6, AD 1982 nr 29, AD 1983 nr 174, AD 1985 nr 6, AD 1989 nr 67, AD 1991 nr 106, AD 1993 nr 34 och AD 1998 nr 150.

skäl kan prövas rättsligt.¹¹ Något förbud mot dylika omplaceringar uppställs inte. Arbetsdomstolen har dessutom i sin rättspraxis i stor utsträckning accepterat av arbetsgivaren anförda verksamhetsskäl. Medbestämmandelagens förhandlingsregler inverkar också på den fria arbetsledningsrätten. Enligt 11 § MBL är arbetsgivaren skyldig att ta initiativ till förhandling med den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen inför beslut som rör en viktigare förändring av verksamheten eller arbets- eller anställningsförhållandet för en medlem i organisationen.¹² Denna primära förhandlingsskyldighet korresponderar i princip med arbetsgivarens arbetsledningsrätt, och omfattar därför exempelvis omplaceringar och förändringar i arbetstidens förläggning. Förhandlingsskyldigheten frångår inte arbetsgivaren beslutanderätten i arbetsledningsfrågor, utan påbjuder endast att beslutsfattandet skall föregås av förhandling. Den fördröjning i beslutsgången som kan bli resultatet av förhandlingar kan emellertid ur arbetsgivarens perspektiv framstå som negativ, och i praktiken leda till ökat inflytande för arbetstagsidan, vilket också är regleringens huvudsyfte.¹³

Viktigt att observera är emellertid att huvudregeln idag fortfarande är en fri och ensidig arbetsledningsrätt. Inskränkningarna som har berörts ovan är punktvisa och begränsade och förändrar inte denna grundläggande utgångspunkt. I själva verket utgör arbetsgivarens fria arbetsledningsrätt – tillsammans med verksamhetsledningsrätten – arbetsgivarprerogativets sista starka bastion!

Som redan har framgått utgör alltså arbetsgivarprerogativet (med arbetsgivarens arbetsledningsrätt) ett av arbetsrättens viktigaste normativa grundmönster. Arbetsgivarprerogativet (*ett* uttryck för det marknadsfunktionella grundmönstret) har sin grund i äganderätten och dess dynamiska aspekt. Normativa föreställningar om ägarens rätt att fritt förfoga över sin egendom utgör på arbetsrättens område bakgrunden för arbetsgivarens fria arbetslednings- och verksamhetsledningsrätt. Enligt Anna Christensens teori (som

¹¹ Jfr exempelvis AD 1980 nr 51, AD 1984 nr 119, AD 1991 nr 72, AD 1991 nr 114, AD 1992 nr 111, AD 1993 nr 19, AD 1993 nr 96, AD 1995 nr 2, AD 1995 nr 101, AD 1995 nr 102, AD 1998 nr 39 och AD 1999 nr 48.

¹² Arbetsgivaren är dessutom enligt 13 § MBL skyldig att förhandla med en icke-kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation om en fråga som särskilt angår arbets- eller anställningsförhållandena för medlemmar i denna organisation. Omplaceringen av en enskild medlem utgör en sådan fråga. Jfr prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 360 f.

¹³ Jfr prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 353 ff. Jfr exempelvis också AD 1978 nr 89, AD 1991 nr 128 och AD 1996 nr 53. – Vidare inskränks den fria arbetsledningsrätten exempelvis av arbetstids- och arbetsmiljölågstiftning, av föreningsrättsreglerna i 7–9 §§ MBL och av principen om provocerad uppsägning.

också bildar grund för Norma-programmet) utgör arbetsgivarprerogativet, tillsammans med andra normativa grundmönster såsom avtalsfriheten, skydd för etablerad position och rättvis fördelning, poler i det normativa kraftfält som arbetsrätten utgör. Den rättsliga regleringens innehåll – och position i kraftfältet – avgörs av polernas dragningskraft, och rättens utveckling representeras av en rörelse i kraftfältet. Genomslaget för arbetsgivarprerogativet i den rättsliga regleringen vid ett visst tillfälle bestäms av grundläggande normativa föreställningar och samhälleliga förutsättningar.¹⁴

Den fria och ensidiga arbetsledningsrätten utgör ett rättsligt svar på de behov av flexibilitet som finns i det långvariga avtalsförhållande som en anställning typiskt sett är. Ju längre ett avtalsförhållande varar, desto större blir behovet av att kunna ändra innehållet i rättigheter och förpliktelser. Visserligen finns alltid möjligheten till omförhandling enligt vanliga civilrättsliga principer, men detta är ofta ett alltför osmidigt och oflexibelt sätt att lösa en uppkommen situation som exempelvis gör det nödvändigt att arbetstagaren omedelbart utför en ny arbetsuppgift eller att arbetstidens förläggning förändras. Arbetsgivaren har ofta inte heller den möjlighet som föreligger i andra typer av avtalsförhållanden när man inte lyckas omförhandla innehållet i ett avtal, nämligen att säga upp avtalet. Detta kan strida mot anställningsskyddet. – Lösningen har blivit arbetsgivarens arbetsledningsrätt.¹⁵

Arbetsledningsrätten möjliggör för arbetsgivaren att – i praktiken – omsätta de företagsledningsbeslut som har fattats rörande verksamheten. Traditionellt brukar man skilja mellan arbetsledningen, som avser det direkta förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, och företagsledningen, som bland annat består i beslut om den generella planläggningen av produktionen, om företagets ekonomi och om förhållandet till utomstående personer.¹⁶ – Med tanke på att arbetsledningsrättens syfte just är att implementera beslut fattade i kraft av företagsledningsrätten blir det inte bara svårt, utan också tämligen ointressant, att upprätthålla en strikt tudelning.

Arbetsledningsrätten är av stor betydelse, inte bara för arbetsgivaren och verksamheten, utan också för de enskilda arbetstagarna. Arbetsgivarens arbetsledningsbeslut, rörande arbetsmetoder, arbetsuppgifter, arbetstid och utbildning, fattas ”nära” arbetstagarna och inverkar på ett mycket handfast sätt på deras arbete, arbetsmiljö och trivsel.

¹⁴ Christensen 1996. Se också Numhauser-Henning 1997.

¹⁵ Jfr också Marsden som framhåller att anställningsförhållandet – just på grund av arbetsgivarprerogativet och arbetsledningsrätten – på många sätt är ett både mer flexibelt och ändamålsenligt alternativ än uppdragsförhållandet, se Marsden 2000. Jfr exempelvis också Engblom i denna antologi.

K Arbetsgivarens arbetsledningsrätt har också en nyckelfunktion i förhållande till den omvandlingsprocess av svensk arbetsrätt och arbetsmarknad som går under namnet flexibiliseringen av arbetslivet. Den består i en ökning av anpassningsförmågan och rörligheten och beskrivs ofta som en övergång från den traditionella anställningen¹⁶ till atypiska anställningar. Som bakgrund till den pågående flexibiliseringsprocessen brukar framhållas den ökade globaliseringen av ekonomi och handel, ny teknologi, förbättrade kommunikationer, en hårdnande internationell konkurrens och kunskaps- och tjänstesamhällets framväxt. Atkinson har skapat den modell om det flexibla företaget (*"the flexible firm"*) som har kommit att få kanske störst betydelse för flexibiliseringsforskningen. Kvantitativ flexibilitet (med Atkinson *numerical flexibility*) rör frågor kring arbetsavtalets form och varaktighet, och arbetstidens längd och förläggning – här handlar det t. ex. om utrymmet för tidsbegränsade anställningar, uthyrning av arbetskraft, deltidsarbete, skiftarbete och *self-employment*. Kvalitativ flexibilitet (med Atkinson *functional flexibility*) handlar om rörlighet och anpassningsbarhet inom ramen för bestående anställningsavtal, och berör främst den s. k. kärnarbetskraften (med Atkinson *the core group of workers*). Målet med kvalitativ flexibilitet är att kunna variera arbetet i takt med produktionens inriktning och omfattning. För att uppnå detta mål kan ett företag vidga befattningar och minska antalet arbetstagarkategorier – med andra ord bredda arbetsskyldigheten – och satsa på ökad kompetensutveckling. Utvecklandet av mekanismer för medbestämmande och samråd ter sig särskilt betydelsefullt i samband med kvalitativ flexibilitet. Löneflexibilitet (med Atkinson *financial flexibility*) slutligen handlar om att göra lönerna mer variabla och anpassningsbara i förhållande till omständigheter som företagets vinst eller arbetstagarens kunnighet och produktivitet.¹⁸

Arbetsgivarens arbetsledningsrätt spelar en särskilt betydelsefull roll för den kvalitativa flexibiliteten. Kvalitativ flexibilitet uppnås när arbetet kan varieras i takt med produktionens behov. Arbetsgivarens omplaceringsrätt och arbetstagarens arbetsskyldighet blir därför de centrala rättsfrågorna, men frågor kring medbestämmande och samråd och kompetensutveckling får

¹⁶ Jfr exempelvis Eklund i Schmidt m. fl. 1994 s. 224.

¹⁷ Den traditionella anställningen brukar beskrivas som lönearbete i en tryggad tillsvidareanställning på heltid hos en arbetsgivare på ett arbetsställe som tillhör denne och där anställningsvillkoren typiskt sett bestäms kollektivt inom vissa rättsliga ramar, se Numhauser-Henning 1993 s. 255 f. (Mycket tyder på att "omvandlingen" av arbetslivet redan har gått så långt att en traditionell anställning i ovannämnda betydelse i själva verket (nästan) har blivit atypisk.)

¹⁸ Atkinson 1984, Atkinson och Meager 1986 och Numhauser-Henning 1993, särskilt s. 264 f. och s. 283.

också stor betydelse. – Ytterst blir förutsättningarna för och inslaget av kvalitativ flexibilitet beroende av utformningen av arbetsgivarens arbetsledningsrätt i stort.¹⁹

Kvalitativa och kvantitativa flexibilitetsstrategier utesluter inte varandra. De kan i viss utsträckning användas samtidigt, men kan också fungera som alternativa strategier för att uppnå samma mål. *Industrial relations*-struktur, arbetsmarknadens utseende och rättslig reglering i ett visst land befördrar ofta den ena flexibilitetsstrategin framför den andra. I länder där anställningsskyddet är starkt och inställningen till atypiska anställningar restriktiv fokuseras intresset på kvalitativ flexibilitet. På samma sätt anses förekomsten av starka medbestämmande- och samrådsstrukturer och ett *industrial relations*-klimat präglad av samförstånd gynna kvalitativa flexibilitetsstrategier.²¹ – Massmedia och arbetsrättslig forskning i Sverige har under det senaste årtiondet (årtiondena) i stor utsträckning fokuserat på kvantitativ flexibilitet. Trots detta är det, utifrån den svenska modellen och traditionen av starkt anställningsskydd och en (åtminstone länge) restriktiv inställning till atypiska anställningar, kanske egentligen flexibilitet inom ramen för bestående anställningsavtal – kvalitativ flexibilitet – som utgör den mest närliggande lösningen på flexibileringsproblemet.

3 Arbetsledningsrätt och icke-diskriminering

Utvecklingen på diskrimineringsområdet under de senaste åren kan i det närmaste beskrivas som en explosion. I Sverige har flera nya diskrimineringslagar tillkommit, och på det EG-rättsliga planet har (inte minst efter Amsterdamfördragets tillkomst) ett antal nya och betydelsefulla rättsliga initiativ tagits. Efter en kortare presentation av denna rättsutveckling (för mer ingående redogörelser hänvisas till övriga bidrag i antologin²¹) är min uppgift här att diskutera implikationerna för arbetsgivarens arbetsledningsrätt, och då alldeles särskilt utvecklingen mot ett mer allmänt krav på saklig grund för arbetsledningsbeslut.

Skyddet mot diskriminering i arbetslivet utökades kraftfullt då Sverige i maj 1999 fick tre nya diskrimineringslagar. Lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet ersatte en tidigare (lagen 1994:134) erkänt

¹⁹ Kvalitativa flexibilitetsstrategier har också nära kopplingar till det framväxande kunskaps-samhället, se vidare avsnitt 4.

²⁰ Bamber 1992 och Numhauser-Henning 1993 s. 270 f.

²¹ Jfr också Numhauser-Henning 1999.

"tandlös" lag, medan lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning införde helt nya diskrimineringsförbud. Sedan 1979 finns också jämställdhetslagar, och den senaste, jämställdhetslagen (1991:433), reformeras för närvarande bl. a. för att nå en bättre överensstämmelse med EG-rätten.²² De tre lagarna från 1999 har givits en i flera avseenden enhetlig utformning, en utformning som (ännu) jämställdhetslagen delvis avviker från. Den föreslagna reformen innebär att parallelliteten när det gäller diskrimineringsförbuden kommer att öka. Materiellrättsligt föreligger dock redan idag stora likheter mellan de fyra lagarna. De innehåller förbud mot såväl direkt som indirekt diskriminering, och förbjuder diskriminerande handlande från arbetsgivarens sida vad avser anställning, befordran, utbildning för befordran, löne- och andra anställningsvillkor, *ledning och fördelning av arbetet* och uppsägning eller avskedande. Jämställdhetslagen och lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet innehåller dessutom bestämmelser om aktiva åtgärder (jfr exempelvis 3–12 §§ jämställdhetslagen).²³

En viktig bakgrund till diskrimineringsrättens expansion utgör den pågående flexibiliseringen av arbetslivet som leder till en uppluckring av standardiserade villkor. Resultatet blir en ökad diversifiering och differentiering som i sin tur ökar behoven av skydd mot diskriminering. EG-rätten och dess betoning av diskrimineringsfrågorna utgör också en viktig anledning till den ovan beskrivna utvecklingen i svensk rätt. Likabehandlingsprincipen utgör en av EG-rättens viktigaste rättsprinciper och förbudet mot diskriminering på grund av nationalitet är centralt för den europeiska gemenskapen och dess inre marknad.²⁴ Sedan gammalt finns också en omfattande rättslig reglering rörande könsdiskriminering. Genom Amsterdamfördraget lyftes könsdiskrimineringsproblematiken fram ytterligare genom principen om *mainstreaming* av likabehandlingen mellan kvinnor och män (jfr artiklarna 2 och 3 EG).

²² Jfr prop. 1999/2000:143.

²³ Jfr dock olika bestämmelser i anställningsskyddslagen, arbetsmiljölagen och lagen om allmän försäkring som fyller en liknande funktion i förhållande till diskriminering av funktionshindrade.

²⁴ Jfr härvid exempelvis artiklarna 12 och 39 EG, rådets förordning (EEG) nr 1612/68 om arbetskraftens fria rörlighet inom gemenskapen och rådets förordning (EEG) nr 1408/71 om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare och deras familjemedlemmar flyttar inom gemenskapen. Se också Norbergs och Malmstedts bidrag i antologin.

Vidare utvidgades kraftigt rådets kompetens att fatta beslut om åtgärder i syfte att bekämpa diskriminering. Artikel 13 EG anger

”Utan att det påverkar tillämpningen av de övriga bestämmelserna i detta fördrag och inom ramen för de befogenheter som fördraget ger gemenskapen, kan rådet genom enhälligt beslut på förslag av kommissionen och efter att ha hört Europaparlamentet vidta lämpliga åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av kön, ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.”

Förslag om nya åtgärder är också under utarbetning. Kommissionen har exempelvis presenterat förslag till två nya direktiv; ett om förbud mot etnisk diskriminering (med ett vidare tillämpningsområde än enbart arbetslivet) och ett om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av ras och etniskt ursprung, religion och övertygelse, funktionshinder, ålder och sexuell läggning.²⁵

Vid sidan om detta har likabehandlingsprincipen ”spridit sig” och omfattar idag också nya grupper på arbetsmarknaden, nämligen arbetstagare med s. k. atypiska anställningar. Med stöd av arbetsmarknadens parter, den sociala dialogen och den nya lagstiftningsproceduren (jfr artiklarna 138 och 139 EG) har rådet antagit direktiv som implementerar de s. k. ramavtalen om deltidarbete och tidsbegränsade anställningar. Förhandlingar om ett liknande ramavtal rörande uthyrningsarbete pågår också.²⁶ Bakgrunden till denna rättsliga utveckling står att finna i flexibiliseringen av arbetslivet och den medföljande ökningen av atypiska anställningar. Utsträckningen av likabehandlingsprincipen har dubbla syften; dels att öka skyddet för arbetstagarna med atypiska anställningar, dels att gynna flexibiliseringen av arbetslivet (jfr begreppet *flexicurity*²⁷ – *flexibility and security*).²⁸ – Framöver kan dessa likabehandlingsöverväganden komma att aktualiseras också rörande s. k. *self-*

²⁵ Jfr KOM (99) 565 och KOM (99) 566. Jfr också KOM (98) 394 slutlig och KOM (2000) 328 slutlig.

²⁶ Se rådets direktiv 97/81/EG om ramavtalet om deltidarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS och rådets direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP. Jfr också Vigneau m. fl. 1999.

²⁷ Jfr exempelvis Transformation of Labour and the Future of Labour Law 1999.

²⁸ Det är tveksamt om ”flexibiliseringsmål” kan uppnås med detta medel. Med Numhauser-Henning: ”EG-rättens modell för att komma tillrätta med villkoren för deltidarbete och visstidsanställda – likabehandling med andra mer privilegierade grupper av anställda där annat inte är sakligt motiverat – kan vidare te sig mindre funktionell i förhållande till sysselsättningsutveckling och tillväxt. Vitsen med dessa s. k. atypiska anställningsformer är i grunden deras komplementaritet till den s. k. kärnarbetskraften”. Numhauser-Henning 1999 s. 84. Jfr vidare Numhauser-Hennings introduktion till denna antologi.

employed. En svårighet som då måste hanteras är *self-employed:s* "dubbelnatur", som varande både arbetstagare och företag.²⁹

Diskrimineringsförbuden, som har presenterats ovan, utgör en principiell inskränkning i arbetsgivarens fria arbetsledningsrätt och uppställer en rad begränsade krav på saklig grund. Arbetsgivare förbjuds att utöva sin arbetsledningsrätt på ett sätt som otillåtet missgynnar – diskriminerar – arbetstagare på grund av kön, etniskt ursprung, funktionshinder, sexuell läggning etc. Krav ställs på att arbetsgivaren skall kunna visa att handlandet/beslutet styrdes av sakliga skäl, dvs. av andra skäl än de förbjudna. Diskrimineringsförbud "presumerar" genom regler om omvänd bevisbörda etc. att likhet föreligger, och en eventuell åtskillnad måste då kunna ges en saklig motivering. Även begreppet indirekt diskriminering förutsätter att särbehandling kan rättfärdigas *objektivt* med godtagbara skäl. Förbud mot icke-diskriminering medför därför att de för varje diskrimineringslag ursprungligen begränsade kraven på saklig grund "objektiviseras".³⁰

Den "rättsliga explosionen" på diskrimineringsområdet resulterar i allt fler diskrimineringsförbud. Bland de förbjudna diskrimineringsgrunderna återfinns vi idag också andra än de (mer) "klassiska" – kön, ras och etniskt ursprung. Så är arbetsgivare exempelvis inte bara förbjudna att diskriminera på grund av funktionshinder och sexuell läggning, utan också innehavandet av en deltids- eller visstidsanställning berättigar arbetstagaren till skydd mot diskriminering. Utvecklingen mot allt fler och mer allmänna diskrimineringsförbud genererar till slut ett allmänt krav på saklig grund för arbetsledningsbeslut. När arbetsgivaren måste visa att ett beslut saknar samband med en rad

²⁹ Se vidare Engblom i denna antologi. Jfr också Transformation of Labour and the Future of Labour Law 1999 och Marsden 2000. – Vid sidan av den ovan beskrivna diskrimineringsregleringen återfinns naturligtvis också viktiga diskrimineringsförbud både i konstitutionell rätt och i folk rätt. Så stadgar exempelvis 2 kap. 15 § regeringsformen att "Lag eller annan föreskrift ej [får] innebära att någon medborgare missgynnas därför att han med hänsyn till ras, hudfärg eller etniskt ursprung tillhör minoritet", och artikel 14 i den Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (genom lagen (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna inkorporerad i svensk rätt) slår fast: "Ätnjutandet av de fri- och rättigheter som anges i denna konvention skall säkerställas utan någon åtskillnad såsom på grund av kön, ras, språk, religion, politisk eller annan åskådning, nationellt eller socialt ursprung, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd eller ställning i övrigt". Vidare återfinns förbud mot diskriminering exempelvis i ILO-konventionen nr 111 om diskriminering i arbetslivet, i ILO-deklarationen om grundläggande principer och rättigheter i arbetet och i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna. En mer ingående presentation av dessa diskrimineringsförbud rymms emellertid inte inom ramen för denna framställning. Se vidare exempelvis Betten 1993.

³⁰ Jfr Numhauser-Henning 1995 s. 6 f. och 15 f.

olika diskrimineringsgrunder, blir i praktiken sakliga skäl till sist det enda alternativet. Med Numhauser-Henning:

”När förbud mot diskriminering av enskilda inte längre koncentreras till avskilda områden, utan gäller i förhållande till ett flertal grunder (kön, nationalitet, ras, religion, politisk åskådning, facklig tillhörighet, handikapp etc.) leder detta i förlängningen till krav på saklig grund för arbetsledningsbeslut i allmänhet. Ett generellt skydd mot diskriminerande arbetsledningsbeslut skulle i princip vara att jämställa med en regel om krav på saklig grund för sådana beslut”.³¹

Nielsen har fört fram en liknande, men samtidigt mer långtgående, tes och hävdar att den nordiska arbetsledningsrätten – redan – till följd av EG-rätten omfattas av en objektivitetsprincip, eller ett allmänt krav på saklig grund. Med Nielsen:

“the thesis of the present book [is] that EC law provides a basis for establishing a general norm of objectivity in the individual employment relationship and that member states of the European Union have a duty to interpret or reinterpret their national law so as to make it consistent with this norm. It follows from this re-interpretation of Nordic labour law that Nordic employers are required to observe a general standard of objectivity vis a vis their individual employees. This standard encompasses the EC law principles of non-discrimination, proportionality, effectiveness and legal certainty.”³²

Objektivitetsprincipen omfattar alltså de rättsliga principerna om icke-diskriminering, proportionalitet, effektivitet och rättssäkerhet, och resultatet blir att svenska arbetsgivare inte längre är fria att fatta ensidiga beslut i arbetsledningsfrågor.³³ Enligt artikel 10 EG (f. d. artikel 5 i EG-fördraget) är medlemsstaterna i gemenskapen skyldiga att tolka den nationella rätten i enlighet med EG-rätten. Det svenska arbetsgivarprerogativet – och

³¹ Numhauser-Henning 1995 s. 8. Jfr också Numhauser-Henning 1999 s. 83. – 7 § LAS utgör ett allmänt diskrimineringsförbud (som alltså inte begränsas till diskriminering på någon särskilt grund såsom kön, etniskt tillhörighet eller facklig organisering), som kräver att arbetsgivaren kan visa sakliga skäl – saklig grund – för sitt beslut och agerande vid uppsägning. Jfr Numhauser-Henning 1995 s. 16.

³² Nielsen 1996 s. 16. Citatet är hämtat från boken *Employers' Prerogatives – in a European and Nordic Perspective* som bygger på Nielsens avhandling *Arbejdsgiverens ledelsesret i EF-retlig belysning* (1992).

³³ Nielsen påpekar emellertid att objektivitetsprincipen inte innebär att EG-rättens generella syfte är att strama upp arbetsrätten i förhållande till arbetsgivare i medlemsstaterna, utan att den får en sådan verkan i de nordiska länderna av den anledningen att arbetsgivarprerogativet traditionellt har varit särskilt starkt här, se Nielsen 1996 s. 25.

arbetsledningsrätten – måste därför till sitt innehåll anpassas till objektivitetsprincipen i EG-rätten.³⁴

Som stöd för sin tes anför Nielsen EG-rättslig reglering rörande så skilda frågor som fri rörlighet för arbetstagare, könsdiskriminering, företagsöverbåtelser och kollektiva uppsägningar m. m. Enligt min mening är Nielsens tes alltför långtgående, eller kanske rättare sagt, alltför starkt formulerad.³⁵ För att kunna hävda att EG-rätten innefattar ett allmänt krav på saklig grund blir Nielsen tvungen att "urvattna" detsamma. Det är sant att arbetsgivarprerogativet skulle begränsas om det förelåg en allmän skyldighet för arbetsgivaren att ta icke-diskriminerings-, proportionalitets-, rättssäkerhets- och effektivitets-hänsyn.³⁶ Huruvida det också skulle utgöra ett genuint krav på saklig grund är en annan fråga. Dessutom – att den EG-rättsliga regleringen inom den sociala dimensionen resulterar i inskränkningar i arbetsgivarprerogativet är inte förvånande. Det ligger i varje arbetsrättslig skyddsreglerings natur!

Oavsett i vilken utsträckning man instämmer med Nielsen, är det intressant att notera att hon själv särskilt framhåller rättsutvecklingen på könsdiskrimineringsområdet som det starkaste stödet för sin tes. Där sammanfaller Nielsens argumentation till stor del med det resonemang jag för ovan om utvecklingen på diskrimineringsområdet som genererande ett allmänt krav på saklig grund.

4 Kunskapssamhällets nya förutsättningar

Förutsättningarna för svensk arbetsrätt och arbetsmarknad bestäms idag till stor del av det faktum att vi lever i ett kunskapssamhälle (även kallat informationssamhälle, nätverkssamhälle, post-fordistiskt samhälle eller post-industriellt samhälle).³⁷ Som bakomliggande faktorer till kunskapssamhället framhålls ofta den teknologiska utvecklingen, informationsrevolutionen och den ökade globaliseringen. Utmärkande för kunskapssamhället är att *kunskap* – och då särskilt individuella arbetstagares kunskap – utgör den viktigaste produktionsresursen. Arbetsgivare blir som ett resultat helt beroende av att anställa – och behålla – kunniga arbetstagare, och de traditionella styrkeför-

³⁴ Nielsen 1996 s. 15.

³⁵ På liknande sätt anför Fahlbeck: "However, in my opinion, the thesis of professor Nielsen is overstated but there is certainly a strong trend in this direction", Fahlbeck 1996 s. 82.

³⁶ Jfr Nielsen 1992 s. 35.

³⁷ I sin bok *The Coming of Post-Industrial Society. A Venture in Social Forecasting* använde exempelvis Bell begreppet post-industriellt samhälle, och Castells utgår i sin trilogi *The Information Age: Economy, Society and Culture* från begreppet nätverkssamhälle.

hållandena mellan arbetsgivare och arbetstagare förändras, och förskjuts, till arbetstagarnas fördel.³⁸

Arbetstagarna i kunskapssamhället – kunskapsarbetarna – beskrivs ofta som kunniga, kompetenta, självständiga, ansvarstagande och engagerade. I kunskapssamhällets kölvatten ser vi därför en ökad delegation av makt och ansvar, och nedmonterade hierarkier. Det traditionella arbetstagarbegreppet, som bygger på underordning utmanas, och faktorer som ekonomiskt beroende och integration träder i stället i förgrunden.³⁹ – I linje med denna utveckling har en del arbetsgivare introducerat begreppen medarbetare och medarbetaranda. Det handlar både om att betona den enskilde arbetstagarens betydelse för och engagemang i företaget, och om att överge den traditionella uppdelningen mellan arbetare och tjänstemän och ingå s. k. medarbetaravtal som omfattar alla arbetstagare i företaget.

Det finns starka kopplingar mellan kunskapssamhället och kvalitativa flexibilitetsstrategier. Jag har redan nämnt (jfr avsnitt 2) det nära sambandet mellan kvalitativ flexibilitet och mekanismer för medbestämmande och samråd och kompetensutveckling – alla centrala företeelser i kunskapssamhället. Och kanske lika viktigt – i kunskapssamhället utgör arbetsgivarens behov av att behålla kunnig och kompetent arbetskraft, och inte förekomsten av en stark anställningsskyddsreglering, incitamentet för att använda kvalitativa flexibilitetsstrategier.⁴⁰

Kunskapssamhällets nya förutsättningar ställer den fria arbetsledningsrätten, och dess traditionella betoning av underordning och kontroll, i ny dager. Kunskapsarbetarnas potential kan varken frigöras eller bäst utnyttjas med hjälp av strikt ordergivning i fasta hierarkier. I diskussionen kring kunskapssamhället ställs därför krav på en förändrad och mer saklig arbetsledningsrätt – en arbetsledningsrätt som är (mer) rationell given de nya produktionsförutsättningarna.⁴¹

Det är naturligtvis inte första gången som den fria arbetsledningsrätten, och

³⁸ Detta blir särskilt tydligt i s. k. kunskapsföretag. Kunskapsföretagen karaktäriseras bl. a. av att deras produktion är icke standardiserad, kreativ, problemlösande och individberoende, Sandgren 1995 s. 28. I syfte att behålla sina arbetstagare, och att möta konkurrensen från andra företag, kan kunskapsföretag antingen erbjuda sina arbetstagare särskilt goda (dvs. bäst) anställningsvillkor, eller försöka begränsa arbetstagarnas rörlighet med hjälp av konkurrensklausuler.

³⁹ Jfr Adlercreutz 1964, Sandgren 1995 s. 53 f. och Transformation of Labour and Future of Labour Law 1999.

⁴⁰ Jfr Numhauser-Henning 1997 s. 101 ff.

⁴¹ Jfr Ett partnerskap för en ny arbetsorganisation 1997, som med utgångspunkt i dessa nya produktionsförutsättningar hade som syfte att skapa en europeisk debatt om nya former av arbetsorganisation, bland annat som ett sätt att stärka sysselsättning och konkurrenskraft.

det godtycke som den kan ge upphov till, har varit föremål för tryck. Så kritiserade exempelvis Källström och Victorin i slutet på 1970-talet den fria arbetsledningsrätten för att vara otidsenlig och oförenlig med de starka trenderna mot ökat medbestämmande och demokratisering av arbetslivet. Nya normer för objektivitet och saklighet efterfrågades.⁴² Under 1990-talet har liknande tongångar hörts, men kritiken har framför allt tagit sin utgångspunkt i kunskapssamhällets nya produktionsförutsättningar. Bruun har exempelvis betonat att omfattningen och utformningen av dagens arbetsledningsrätt är anpassad till en förlegad löntagarmentalitet, och att det i framtidens arbetsliv finns generella och stora behov av dialog och samråd. Med Bruun:

”En förnyad arbetsrätt bör däremot stödja dialog och samarbete i en rad frågor som traditionellt har setts som arbetsledningsfrågor. Det förefaller mig ändamålsenligt att introducera regler om att arbetsledningsbeslut som huvudregel skall motiveras och att arbetsgivaren bör samråda med arbetstagaren innan han fattar arbetsledningsbeslut som är av särskild betydelse för den enskilda. Dialog och samråd bör upphöjas till normalförfarande i arbetslivet. Detta normalförfarande kan kräva undantag i särskilda situationer, men detta förhindrar inte att det görs till huvudregel.”⁴³

Andra kritiker har förespråkat införandet av ett genuint krav på saklig grund för arbetsledningsbeslut (med åtföljande möjlighet till rättslig prövning).⁴⁴

För den inneboende rationaliteten hos, och effektiviteten av, denna nya och förändrade arbetsledningsrätt talar det faktum att många företag redan idag (självmant och som ett led i s. k. *human resource management*) gör stora satsningar på att involvera sina arbetstagare och på att utveckla nya mekanismer för medbestämmande och samråd (jfr diskussionen om medarbetare ovan).

När kunskapen utgör den viktigaste produktionsresursen blir tillgången till utbildning och kompetensutveckling central för de enskilda arbetstagarna (och för deras möjligheter att förbli kunniga och kompetenta). Samtidigt får den pågående omvandlingen av arbetsledningsrätten i riktning mot ökad objektivitet och saklighet, ett resultat såväl av utvecklingen på diskrimineringsområdet som av det framväxande kunskapssamhället, betydelse för att dessa behov kan komma att formuleras som en framtida ”rätt” till utbildning, något jag kommer att utveckla i avsnitt 7.

⁴² Se Källström 1979 och Victorin 1979.

⁴³ Bruun 1995 s. 89, jfr även s. 87 ff.

⁴⁴ Jfr exempelvis Göransson 1996 och Junesjö 1995.

5 Grundrättigheter i arbetslivet

För närvarande pågår en intensiv debatt rörande den framtida arbetsrätten. I denna apostroferas grundrättigheter i arbetslivet, ofta kombinerade med diskrimineringslagstiftning och ett reformerat socialförsäkringssystem, som en framkomlig väg för framtiden.⁴⁵

De konstitutionella aspekterna av den svenska arbetsrätten framstår på många sätt som outvecklade, exempelvis i jämförelse med den tyska och den amerikanska arbetsrätten, varför den nu så aktuella diskussionen rörande grundrättigheter i arbetslivet i många stycken här framstår som ny. Det finns visserligen en katalog av grundläggande fri- och rättigheter i regeringsformens andra kapitel, men den har aldrig fått någon stor genomslagskraft. Till del beror det nog på att regeringsformens bestämmelser i princip endast gäller enskildas förhållande till myndigheter. Deras betydelse i rättsförhållanden mellan enskilda är marginell.⁴⁶ Inkorporeringen av den Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna har emellertid något bidragit till att uppmärksamheten kring fri- och rättigheter har ökat. Exempelvis har uppmärksammade mål rörande negativ föreningsrätt och integritet i arbetslivet drivits i arbetsdomstolen under senare år.⁴⁷ – Mot denna bakgrund spelar rättsutvecklingen inom EG-rätten – där grundrättigheter i arbetslivet i allra högsta grad står i fokus – en särskilt stor roll. Under 1998 och 1999 har en expertgrupp utrett möjligheterna och begränsningarna med ett uttryckligt erkännande av grundläggande fri- och rättigheter i fördragen. Vid ett toppmöte i juni 1999 fattades beslut om att ta fram en fri- och rättighetsstadga, och arbetet med den pågår för närvarande.⁴⁸

Redan tidigt blev respekten för grundläggande fri- och rättigheter en del av EG-rätten. EG-domstolen har i sin rättspraxis tillämpat ett grundrättighetsbegrepp som hämtat sitt innehåll bland annat från de gemensamma konstitutionella traditionerna i medlemsstaterna och från internationella konventioner om mänskliga rättigheter, särskilt den Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.⁴⁹ Genom

⁴⁵ Jfr exempelvis för svenskt vidkommande artikelserien i Arbetsmarknad & Arbetsliv, med bidrag av Bruun (1995), Hydén (1996) och Numhauser-Henning (1997).

⁴⁶ Numhauser-Henning 1995 s. 4. Jfr också Bruun 1999 s. 16 f.

⁴⁷ Se exempelvis AD 1998 nr 17 (Kellerman) och AD 1998 nr 97.

⁴⁸ Se Att befästa de grundläggande fri- och rättigheterna i Europeiska Unionen 1999. – Jfr också de senaste årens livliga debatt kring s. k. *social clauses* i handelsavtal som ett sätt att skapa, skydda och stärka grundrättigheter i arbetslivet. Se exempelvis Malmberg och Johnsson 1998.

⁴⁹ Jfr Bruun 1999 och Betten och Mac Devitt 1996.

Amsterdamfördraget lyftes grundrättigheterna fram ytterligare, om än på ett mer indirekt sätt. Bland annat genom hänvisningar till Europarådets sociala stadga från 1961 och gemenskapens stadga från 1989 om arbetstagarnas grundläggande sociala rättigheter ökades skyddet för grundrättigheter i arbetslivet i EG-fördraget (jfr artikel 136 EG).⁵⁰ Det faktum att en ny fri- och rättighetsstadga redan är under utarbetande visar emellertid att Amsterdamfördragets lösning anses vara långt ifrån tillfredsställande. Med Bruun:

”Allt som allt kan man konstatera att sociala rättigheter rönt en stor uppmärksamhet vid förhandlingarna om Amsterdamfördraget, men att slutresultatet blev några principiella markeringar, vilkas faktiska betydelse är något oklar. I själva verket förhandlade medlemsstaterna fram en så diffus lagstiftningsprodukt, att man i praktiken överlät på EG-domstolen att i framtida domstolsavgöranden besluta om de nya skrivningarna skall tillmätas relevans och vilken denna i så fall är”.⁵¹

Grundrättigheter i arbetslivet kan sägas vara av två typer: mer ”klassiska” civila och politiska rättigheter, såsom föreningsrätten och rätten att kollektivavtalsförhandla (ILO:s ”kärnområde”), och rättigheter av en mer ekonomisk och social karaktär. Historiskt har man gjort tydlig skillnad mellan den s. k. första och andra generationens rättigheter, men idag betonas i stället ofta grundrättigheternas odelbarhet och ömsesidighet.⁵² Man kan ändå konstatera att civila och politiska rättigheter är av mer utpräglad individuell karaktär och därför relativt lätt går att omsätta i rättsligt genomförbara och prövningsbara rättigheter för individer. Rättigheter av ekonomisk och social karaktär får av nödvändighet mer en målsättnings- eller policy-karaktär, och riktar sig tydligare till stater och regeringar. Inför förhandlingarna om Amsterdamfördraget tog en grupp arbetsrättsprofessorer fram ett förslag – *Fundamental Social Rights: Proposals for the European Union* – med tillägg till EG-fördraget.⁵³ Deras katalog av grundrättigheter i arbetslivet var långtgående och innefattade exempelvis rätten till arbete, rätten till personlig integritet i arbetslivet, rätten till skälig lön, rätten till livslångt lärande och yrkesutbildning och rätten till en god arbetsmiljö. Liknande rättigheter innefattas också i Europarådets sociala stadga från 1961.

⁵⁰ I artikel 6 EG slås dessutom fast dels att Unionen bygger på principerna om frihet, demokrati och respekt för de mänskliga rättigheterna, dels att Unionen som allmänna principer för gemenskapsrätten skall respektera de grundläggande friheterna såsom de garanteras i den Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

⁵¹ Bruun 1999 s. 30.

⁵² Jfr Att befästa de grundläggande fri- och rättigheterna i Europeiska Unionen 1999.

⁵³ Blanpain m. fl. 1996.

Grundrättigheter i arbetslivet utmanar inte bara arbetsgivarprerogativet, utan också etablerade föreställningar om arbetsmarknadens reglering. Den inneboende dynamiken och förändringspotentialen hos grundrättigheterna är alltså stor, särskilt vad gäller de mer kontroversiella ekonomiska och sociala rättigheterna. Förverkligandet av grundrättigheter i arbetslivet möter emellertid – precis som när andra mänskliga rättigheter bryts mot verkligheten, ekonomin och marknaden – stora svårigheter. Oavsett dessa har diskussionen kring och framväxten av grundrättigheter i arbetslivet viktiga implikationer för arbetsgivarens arbetsledningsrätt. De utgör en principiell begränsning av arbetsgivarprerogativet – inte minst genom att den individuella arbetstagaren och dennes skyddsintresse så tydligt fokuseras. I takt med att rättighetstänkandet ökar i betydelse går trenden i riktning mot ökad rättssäkerhet, saklighet och normbundenhet, dvs. i samma riktning som utvecklingen på diskrimineringsområdet och i kunskapssamhället. Dessutom lyfter diskussionen kring grundrättigheter i arbetslivet fram nya och viktiga intresseområden för arbetstagare. Betydelsen av utbildning och kompetensutveckling – och en eventuell framtida ”rätt” till utbildning – är ett sådant.

6 En individualiserad arbetsrätt

Det pågår – både internationellt och nationellt – i arbetsrättsliga sammanhang en livlig diskussion kring den ökade individualiseringen av arbetsrätten. Det handlar till exempel om ett allmänt framlyftande av individen och individens villkor och om en ökad betydelse för reglering i det enskilda anställningsavtalets form. Här presenterar jag denna mångfacetterade individualiseringstrend, för att sedan kort diskutera implikationerna för arbetsgivarens arbetsledningsrätt.

Individualiseringen av arbetsrätten motsvaras också av en individualiseringsprocess på ett mer kulturellt och samhälleligt plan. Med Beck:

”'Individualization' means, first, the disembedding, and second, the re-embedding of industrial society ways of life by new ones, in which the individuals must produce, stage and cobble together their biographies themselves. Thus the name 'individualization'. Disembedding and re-embedding (in Giddens's words) do not occur by chance, nor individually, nor voluntarily, nor through diverse types of historical conditions, but rather all at once and under the general conditions of the welfare state in developed industrial labour society, as they have developed since the 1960s in many Western industrial nations”.⁵⁴

⁵⁴ Beck 1994, s. 13. Jfr också Simitis 1994.

EG-rättens betoning av enskilda individers rättigheter och den individuella arbetsrätten brukar framhållas som en viktig anledning till den ökade individualiseringen av arbetsrätten.⁵⁵ Nielsen har visat hur EG-rätten i praktiken utgjort ett "paradigmskifte" för nordisk arbetsrätt. Så förskjuter EG-rätten exempelvis tyngden från den kollektiva till den individuella arbetsrätten, förändrar den traditionella nordiska rättskälleläran, skapar nya rättsmedel för den enskilda arbetstagaren och förändrar domstolarnas roll.⁵⁶ Det pågående arbetet med att utveckla grundrättigheter i arbetslivet ger den individuella arbetstagaren en mer framskjuten och stärkt position. Framväxten av kunskapssamhället går vidare hand i hand med den ökade individualiseringen av arbetsrätten. Kunskapsarbetarna är inte bara kunniga, engagerade, självständiga – och individualister! – utan också långt mer jämbördiga med arbetsgivaren än vad arbetstagarna i industrisamhället var. Även detta förändrar förutsättningarna för anställningsavtal och deras ingående.

Individualisering i bemärkelsen en ökad betydelse för reglering i det enskilda anställningsavtalets form har stor "sprängverkan" i förhållande till den svenska modellen och arbetsrätten. Anställningsvillkoren har traditionellt bestämts genom kollektivavtal, och det enskilda anställningsavtalet har varit av liten betydelse. Idag finns det emellertid mycket som tyder på att reglering i det enskilda anställningsavtalets form blir allt vanligare, med följden att kollektivavtalet tappar mark.⁵⁷ – Denna individualisering är också ett uttryck för den pågående flexibiliseringen av arbetslivet. Flexibiliseringsprocessen utgör en utveckling från standardiserade och kollektivt bestämda anställningsvillkor till individualiserade och mer flexibla sådana.

Näst efter arbetsgivarprerogativet, som ju medger arbetsgivaren en ensidig beslutanderätt i en rad frågor, är det enskilda anställningsavtalet en av de mest flexibla regleringsmekanismerna. Reglering på denna nivå innebär en omfattande decentralisering av avtalsstrukturen, och medför möjligheter att anpassa anställningsförhållandets villkor till det enskilda företagets och den enskilda anställningsrelationens behov. Samtidigt är det kostsamt och administrativt ohanterligt att avtala om anställningsvillkoren med varje enskild arbetstägare jämfört med den "mass"-reglering som ligger i kollektivavtalet.

⁵⁵ Jfr exempelvis Malmberg 1997 s. 18 och Hydén 1996.

⁵⁶ Se den utförliga redogörelsen och analysen i Nielsen 1992.

⁵⁷ Jfr Fahlbeck 1996 och Malmberg 1997. Malmberg har i sin avhandling *Anställningsavtalet. Om anställningsförhållandets individuella reglering* undersökt vilken betydelse som arbetsdomstolen tillmäter personliga avtal och andra individuella moment vid fastställandet av anställningsförhållandets innehåll, och sålunda utifrån ett brett rättsdogmatiskt perspektiv undersökt individualiseringen av svensk arbetsrätt.

Föreställningen om att ingåendet av ett enskilt anställningsavtal har föregåtts av en genuin avtalsförhandling mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan visa sig vara en chimär. När avtal sluts på denna individuella nivå har arbetsgivaren ofta en stark förhandlingsposition, främst på grund av sitt ekonomiska övertag men ibland också på grund av anställningsförhållandets traditionellt ojämlika karaktär. Arbetsgivaren ges stora möjligheter att mer eller mindre ensidigt bestämma anställningsvilkorens innehåll, och arbetsgivarprerogativet och den fria arbetsledningsrätten stärks. – I engelsk arbetsrätt, där individualiseringen, på grund av traditionella *common law*-doktriner och en kraftfull neoliberal arbetsmarknadspolitik under 1980- och 90-talen, är särskilt långt driven, utnyttjar arbetsgivare regelmässigt de fördelar som enskild anställningsavtalsreglering erbjuder. Mycket vanligt är exempelvis att reglera arbetstagarens arbetsskyldighet genom, av arbetsgivaren ensidigt upprättade och mycket vidsträckta, s. k. *flexibility clauses*. Arbetstagaren kan härigenom förpliktigas att utföra *varje* arbetsuppgift som arbetsgivaren beordrar, vid den tidpunkt som arbetsgivaren beordrar.⁵⁸

Ett annat betydelsefullt uttryck för den pågående individualiseringsprocessen är den decentralisering av *industrial relations*-strukturen i allmänhet, och avtalsförhandlingarna i synnerhet som ägt rum under senare år.⁵⁹ Avtal ingås på förbunds nivå, inte som förut mellan centralorganisationerna SAF och LO, men också i stor utsträckning på lokal nivå. Anställningsskyddslagens semidispositivitet reflekterar denna realitet, och dess bestämmelser kan numera frångås även genom ett lokalt kollektivavtal (jfr 2 § 3 st. LAS). Individuell lönesättning är vidare mycket vanligt förekommande. SAF:s förslag till ny arbetsrätt – *En företagsam arbetsrätt* – från 1999 tog sin tydliga utgångspunkt i den individualisering som redan skett, och gick några steg ytterligare i sin målsättning att "återupprätta" det enskilda anställningsavtalet som primär regleringsmekanism.⁶⁰ I kunskapssamhället kan nya former av "individualiserad" arbetsledningsrätt växa fram, exempelvis i form av en förhandlings- och motiveringsskyldighet för arbetsgivaren i förhållande till den enskilde arbetstagaren (jfr ovan avsnitt 4). Sådana skyldigheter skulle utgöra ytterligare ett steg i riktning mot en decentralisering.

Individualisering – i form av decentraliserade *industrial relations*, ökad reglering i enskilda anställningsavtal och en utmaning av kollektivavtalets

⁵⁸ Se exempelvis Deakin och Morris 1998 s. 270 och Bowers och Honeyball 1996 s. 56.

⁵⁹ Jfr exempelvis Kjellgren 1998.

⁶⁰ SAF 1999.

hegemoni – försvagar arbetsmarknadens kollektiva strukturer och utmanar därigenom den svenska modellen.

Den pågående individualiseringstrenden har många bottenar, och följaktligen flera – delvis motstridiga – implikationer för arbetsgivarens arbetsledningsrätt (och den framtida arbetsrätten). I motsats till utvecklingstendenserna rörande likabehandling och icke-diskriminering, kunskapssamhället och grundrättigheter i arbetslivet pekar individualiseringstrenden inte lika entydigt mot ett mer allmänt krav på saklig grund för arbetsledningsbeslut.

Individualiseringen kan visserligen ses som uttryck för en stärkt ställning för den individuella arbetstagaren och dennes rättigheter (i förhållande till såväl stat som arbetsgivare) – med andra ord för *empowerment*. I samma riktning pekar nya, mer individualiserade former för arbetsledningsrätten, såsom en motiverings- och förhandlingsskyldighet i förhållande till den individuella arbetstagaren.

Samtidigt riskerar alltså den individualiserade och decentraliserade *industrial relations*-strukturen, tillsammans med den växande betydelsen för det enskilda anställningsavtalet, att underminera arbetstagarorganisationernas position och inflytande. En försvagning av de kollektiva strukturerna försvårar för arbetstagarerna att utgöra en kollektiv röst – något som motverkar en demokratisering och objektivisering av arbetsledningsrätten och kan leda till "*disempowerment*" av stora grupper av arbetstagarer.

7 Sammanfattande slutsatser

Min avsikt har här varit att presentera några viktiga utvecklingstendenser i svensk arbetsrätt och att diskutera implikationerna för arbetsgivarens arbetsledningsrätt och den framtida arbetsrättens innehåll. Idag är huvudregeln att arbetsgivaren åtnjuter en fri arbetsledningsrätt. Arbetsgivaren kan fatta i stort sett ensidiga beslut i viktiga frågor rörande arbetsuppgifter, arbetstid, utbildning etc. Arbetsledningsrätten utgör, efter de tydliga inskränkningarna i arbetsgivarens fria anställnings- och uppsägningsrätt, arbetsgivarprerogativets fortsatt starka fäste.

Redogörelsen ovan har emellertid visat att utvecklingen på diskrimineringsområdet, tillsammans med trenderna mot kunskapssamhället, grundrättigheter i arbetslivet och en ökad individualisering av arbetsrätten i förlängningen leder till ett mer allmänt krav på saklig grund för arbetsledningsbeslut. Den ökade betoningen av likabehandlings- och icke-diskrimineringsprinciper tillsammans med allt fler och mer allmänna diskrimineringsförbud

resulterar i förlängningen i ett allmänt krav på saklig grund för arbetsledningsbeslut. I kunskapssamhället utgör kunskap den centrala produktionsresursen, och arbetstagarna är kunniga, kompetenta, engagerade och självständiga. Kunskapsarbetarna varken kan eller bör underordnas arbetsgivaren i samma utsträckning som arbetarna i den tayloristiska industrin, och det traditionella förhållningssättet, byggt på ordergivning och hierarki, är därför mindre ändamålsenligt. Följden blir en omstöpning av arbetsledningsrätten i nya, mer objektiva och sakliga former. Betoningen läggs på medbestämmande och samråd, och en delegering av ansvar och makt. På samma sätt fokuserar trenderna mot grundrättigheter i arbetslivet och en ökad individualisering av arbetsrätten den individuella arbetstagaren och dennes rättigheter, och pekar i riktning mot en mer normbunden och saklig arbetsledningsrätt.

Anställningskyddslagstiftningen som infördes på 1970-talet har också betydelse i sammanhanget. Kravet på saklig grund för uppsägning utgjorde den första riktigt stora inbrytningen i arbetsgivarprerogativet och kom också, åtminstone delvis, att "gripa omkring sig". Så kan till exempel arbetsdomstolen säga ha utbildat Bastubadarprincipen (med sitt krav på godtagbara skäl vid särskilt ingripande omplaceringar) för att motverka den urholkning av kravet på saklig grund för uppsägning som skedde genom att beslut om omplaceringar, som till sina verkningar i det närmaste var att jämställa med uppsägningar, tilläts fattas helt fritt.⁶¹

Den svenska arbetsrättens generella utveckling under 1900-talet kan beskrivas som en rörelse från arbetsgivarprerogativ i riktning mot juridifiering och ökade krav på saklighet (jfr ovan avsnitt 2). Framväxten av ett mer allmänt krav på saklig grund för arbetsledningsbeslut ligger i linje med denna historiska utveckling. Mot denna bakgrund har Fahlbeck uttalat följande, vilket också kan sägas representera den gängse (men samtidigt ganska "slentrianmässiga") rättsvetenskapliga synen:

"at this present time Swedish employment law is far from imposing a general norm of objectivity but the trend is unmistakable".⁶²

Trots detta skulle jag vilja påstå att utvecklingen mot ett mer allmänt krav på saklig grund för arbetsledningsbeslut framstår som delvis förvånande – givet

⁶¹ Jfr Numhauser-Henning 1995 s. 19 ff. Jfr också följande uttalande av arbetsdomstolen i AD 1978 nr 89: "det föreligger starka sakliga skäl för att numera anse att vissa slag av särskilt ingripande omplaceringar bör kunna underkastas rättslig prövning på ett sätt som påminner om vad som gäller vid uppsägning. Tar man denna ståndpunkt, uppstår inga otillfredsställande luckor i rättsskyddet för den enskilda arbetstagaren", se AD 1978 nr 89 s. 704.

⁶² Fahlbeck 1996 s. 82–83. Jfr också exempelvis Malmberg (1997), Källström (1979) och Schmidt m. fl. (1994).

den starka neoliberala avregleringsvåg som, tillsammans med tydliga strävanden efter flexibilisering, svepte fram under 1980- och 90-talen och ingjöt ny kraft i föreställningar om arbetsgivarprerogativet (om än Sverige inte påverkades i samma utsträckning som exempelvis Storbritannien, Nya Zeeland och Chile).⁶³ – Sambandet mellan flexibiliseringsprocessen och framväxten av ett allmänt krav på saklig grund är komplext. Flexibiliseringen av arbetslivet resulterar i en ökad diversifiering och differentiering vad gäller anställningsvillkor och arbete. Detta i sin tur ökar behoven av skydd mot diskriminering, och utgör en viktig anledning till att diskrimineringslagstiftningen så kraftigt expanderar. Men, i förlängningen leder utvecklingen på diskrimineringsområdet alltså till ett mer allmänt krav på saklig grund för arbetsledningsbeslut, något som kan väntas ge upphov till just sådana ”rigidiserande” regleringar som flexibiliseringen av arbetslivet var en reaktion på.⁶⁴

Den i Sverige traditionellt (och även i ett internationellt perspektiv) så starka företagslednings- och arbetsledningsrätten kan förväntas ”göra motstånd” mot utvecklingen mot ett allmänt krav på saklig grund. Med Numhauser-Henning: ”det [finns] anledning att misstänka, att krav på saklig grund som intervenerar i så starka ”strukturer” inom arbetsrätten som respekten för arbetsgivarens företags- och arbetsledningsrätt, endast med vissa svårigheter kan bereda sig väg i lagstiftning och rättstillämpning”.⁶⁵ Ett mer allmänt krav på saklig grund kommer alltså att kräva både tid och kraft för att bryta igenom befintliga rättsliga strukturer!

Utvecklingen mot ett mer allmänt krav på saklig grund för arbetsledningsbeslut representerar en kraftig rörelse i arbetsrättens normativa fält – från de mer ”marknadsinriktade” normativa grundmönstrenas arbetsgivarprerogativet och avtalsfriheten mot skydd för etablerad position och rättvis fördelning.

En viktig fråga (som diskuterades redan i avsnitt 2) rör implikationerna av ett mer allmänt krav på saklig grund för arbetsgivarens möjligheter att utnyttja kvalitativa flexibilitetsstrategier. Rättsreglerna rörande arbetsskyldighet och omplaceringsrätt – såsom den vidsträckta arbetsskyldighet som följer av 29-29-principen och arbetsgivarens i princip fria omplaceringsrätt – erbjuder i dagsläget arbetsgivaren ett stort utrymme för kvalitativ flexibilitet. Utrymmet för kvalitativ flexibilitet blir nämligen stort då arbetstagarens arbetsskyldighet är vid och arbetsgivarens omplaceringsrätt i det närmaste obegränsad. I den mån arbetsgivaren dessutom har möjligheter att mer eller mindre ensidigt

⁶³ Jfr exempelvis Deakin och Morris 1998 s. 39 ff och Numhauser-Henning 1996.

⁶⁴ Numhauser-Henning 1999 s. 84.

⁶⁵ Numhauser-Henning 1995 s. 23.

vidga arbetsskyldigheten ökar utrymmet för kvalitativ flexibilitet.⁶⁶

Ett mer allmänt krav på saklig grund för arbetsledningsbeslut markerar en klar omsvängning i förhållande till dagens rättsläge, och begränsar arbetsgivarens möjligheter att använda sig av kvalitativ flexibilitet, särskilt i betydelsen *snabba* anpassningar till produktionens skiftande behov. Samråd, förhandlingar, motiveringsskyldighet, rättslig prövning m. m. har en gemensam nämnare – de tar tid. Innehållet i och styrkan av det krav på saklig grund som håller på att utvecklas avgör, i praktiken, i vilken grad som utrymmet för kvalitativ flexibilitet kommer att begränsas. Att krav på saklig grund kan utformas på olika sätt ser vi exempel på i svensk rätt (jfr saklig grund i 7 § LAS, vägande skäl i AB 98 § 8 mom. 1 andra stycket, skilda diskrimineringsförbud osv.). Krav på saklig grund utgör inte något *förbud* för arbetsgivaren att fatta ensidiga arbetsledningsbeslut – såvida de inte är osakliga. Utmärkande för krav på saklig grund är i stället att de öppnar upp arbetsgivarens beslut, och arbetsgivarprerogativet, för rättslig granskning.⁶⁷

I dagsläget är det svårt, eller rent av omöjligt, att uttala sig om den närmare innebörden i det allmänna krav på saklig grund som håller på att växa fram. En intressant slutsats om arbetsgivarens framtida möjligheter att leda och fördela arbetet och bestämma över verksamheten kan emellertid dras av utvecklingen av kravet på saklig grund vid uppsägning på grund av arbetsbrist. (Då kvalitativa flexibilitetsstrategier syftar till att anpassa arbetets innehåll till produktionens behov, grundas de generellt i verksamhetsskäl och arbetsbrist. Detsamma gäller för majoriteten av arbetsgivarens arbetsledningsbeslut.) Arbetsbrist definieras som alla de skäl som inte är att hänföra till arbetstagaren personligen, och omfattar sålunda ekonomiska, organisatoriska och andra verksamhetsrelaterade skäl.⁶⁸ Det kan handla om så skilda situationer som att arbetsgivaren vill lägga ned en del av verksamheten, hyra in personal eller omorganisera. Oavsett vilket, så utgör arbetsbrist *alltid* saklig grund, och det är arbetsgivaren som avgör när arbetsbrist föreligger. Arbetsdomstolen går inte in och prövar arbetsgivarens företagsekonomiska bedömningar.⁶⁹ Begränsningarna (och anställningsskyddet) ligger främst i iakttagandet av omplacerings-

⁶⁶ Här ges inget utrymme för en fördjupad analys. Mitt pågående avhandlingsarbete, som bedrivs under arbetsrubriken *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet. En komparativ undersökning av kvalitativ flexibilitet i arbetslivet* syftar emellertid bland annat till en sådan.

⁶⁷ Jfr Numhauser-Henning 1995 s. 22. Jfr också Nielsen om saklighetskrav, Nielsen 1992 s. 35 ff.

⁶⁸ Prop. 1981/82:71 s. 64 f. Jfr också AD 1993 nr 61 och AD 1994 nr 122.

⁶⁹ Prop. 1981/82:71 s. 65. Jfr också AD 1978 nr 68, AD 1993 nr 61 och AD 1995 nr 40.

skyldigheten och turordningsbestämmelserna (22 § LAS).⁷⁰ Turordningsreglerna, som här utgör den kanske mest betydelsefulla inskränkningen i arbetsgivarens verksamhetsledningsrätt, bygger på den till sin natur ganska rigida principen om *sist in-först ut*. Reglerna är emellertid semidispositiva och erbjuder därför stor flexibilitet. Under förutsättning att arbetsgivaren kan komma överens med arbetstagarorganisationen kan han avvika från lagens regler på alla sätt som inte är direkt diskriminerande.⁷¹ – Sammantaget har arbetsgivaren alltså stora möjligheter att vidta uppsägningar på grund av arbetsbrist.

Då inte ens anställningsskyddslagens krav på saklig grund för uppsägning på grund av arbetsbrist på något mera genomgripande sätt har kunnat begränsat arbetsgivarens frihet att driva sin verksamhet och att leda och fördela arbetet, är det tveksamt om ett framtida allmänt krav på saklig grund för arbetsledningsbeslut kommer att kunna göra det.⁷² Här kan dock påtalas, den "inbrytning" i verksamhetsledningsrätten som den diskuterade överprövningsmöjligheten i samband med införandet av en rätt för arbetsgivare att undanta två personer från turordningsreglerna utgör.⁷³ – Turordningsreglernas semidispositivitet och "anpassningsbarhet", visar tydligt hur arbetsgivarens fria arbetslednings- och verksamhetsledningsrätt i stor utsträckning möjliggörs av den processuella flexibilitet som den svenska modellen med sina starka kollektiva strukturer, partsautonomi, starka arbetstagarorganisationer och utvecklade medbestämmande- och samrådsmekanismer erbjuder. En framtida utveckling mot ett allmänt krav på saklig grund – i kombination med ökad individualisering och en försvagning av de kollektiva strukturerna – kan resultera i minskad frihet och flexibilitet och ökad stelhet.

Samtidigt som ett mer allmänt krav på saklig grund kan uppfattas på ovan beskrivna sätt – som en begränsning i arbetsgivarens arbetsledningsrätt och möjligheter att implementera kvalitativa flexibilitetsstrategier – bör man också notera det starka samband som finns just mellan kvalitativ flexibilitet och mekanismer för medbestämmande och samråd och satsningar på kompetensutveckling och utbildning. Bäst resultat – och *verkelig* kvalitativ flexibilitet – uppnås först när arbetstagarna har adekvat kunnande och kompetens och god motivation för att utföra de tilldelade arbetsuppgifterna. "Kloka" företag går

⁷⁰ Det omfattande regelverket kring uppsägning på grund av personliga skäl utgör en tydlig kontrast. Här utsätts arbetsgivarens (varje) agerande för en reell och noggrann rättslig prövning.

⁷¹ Jfr angående turordningsreglerna särskilt Calleman 1999.

⁷² Man kan kanske t. o. m. påstå att just ett behov av att skapa ett "reservat" för arbetsgivarprerogativet utgör en av utgångspunkterna för lagregleringen.

⁷³ Ds 2000:06.

därför i bräsch, och inför dylika mekanismer på frivillig väg.

Samtliga här beskrivna utvecklingstendenser har det gemensamt att de ur arbetstagarnas perspektiv leder till ökat skydd och *empowerment*. En viktig implikation, särskilt av den ökade individualiseringen av arbetsrätten och utvecklingen mot grundrättigheter i arbetslivet, är att framtida garantier och skyddsmekanismer för arbetstagarna inte, i enlighet med traditionen och den svenska modellen, självklart kan ges en kollektiv utformning. I stället för rättigheter till information, förhandling, tolkningsföreträdare m. m. för arbetstagarorganisationen måste de kanske snarare utformas som individuella rättigheter.

De utvecklingstendenser som här har presenterats kan alltså generera nya rättigheter för arbetstagarna. Rätten till utbildning utgör en sådan. I kunskaps-samhället är tillgången till utbildning och kompetensutveckling helt avgörande för arbetstagarens möjligheter att hålla sig kvar, inte bara på det nuvarande företaget, utan också på arbetsmarknaden i stort. Eftersom livslång anställning hos och samma arbetsgivare inte längre är ett reellt alternativ består "anställningsskyddet" i stället av kunskap, kompetens, och flexibilitet – eller *employability*⁷⁴ – som möjliggör en bestående (livslång) anställning på arbetsmarknaden som helhet. Enligt nuvarande rättsläge fattar arbetsgivaren i kraft av sin arbetsledningsrätt ensidiga beslut om utbildning och kompetensutveckling – och avgör därigenom i viss mån arbetstagarens framtida arbetsutsikter. Genom att tilldela arbetstagaren okvalificerade, enkla och rutinartade arbetsuppgifter kan arbetsgivaren vidare försvåra, eller t. o. m. förhindra, arbetstagarens kunskaps- och kompetensutveckling. I en uppkommen arbetsbristsituation har arbetsgivaren dessutom endast en mycket begränsad skyldighet att utbilda arbetstagaren till annat arbete för att genom omplacering kunna undvika uppsägning (22 § LAS). – Utvecklingen mot ett allmänt krav på saklig grund för arbetsledningsbeslut begränsar arbetsgivarens ensidiga beslutanderätt avseende utbildning och kompetensutveckling, samtidigt som den ökade individualiseringen och fokuseringen på grundrättigheter i arbetslivet skapar nya förutsättningar för att formulera en genuin individuell rättighet till utbildning i anställningsförhållandet.⁷⁵

⁷⁴ *Employability* utgör ett av nyckelbegreppen för gemenskapens sysselsättningspolitik. Jfr sysselsättningskapitlet i EG-fördraget (artiklarna 125–130 EG) och the EU Employment Guidelines.

⁷⁵ Denna framställning ger inte utrymme för någon mer ingående diskussion. I min artikel *Redundant Because of Lack of Competence? Swedish Employees in the Knowledge Society* (Rönmmar 2000) analyserar jag emellertid – utifrån kunskapssamhällets nya förutsättningar – anställningsskyddets funktion och styrka och utvecklingen mot en rätt till utbildning.

Avslutningsvis kan man alltså konstatera att trenderna på arbetsmarknaden i stor utsträckning harmonierar med en utveckling mot *empowerment*, ett mer allmänt krav på saklig grund för arbetsledningsbeslut och nya och förstärkta individuella rättigheter för arbetstagare. Men bilden är inte entydig. På samma gång riskerar nämligen den pågående individualiseringsprocessen och försvagade kollektiva strukturer att stärka arbetsgivarprerogativet och försvåra för arbetstagare att tillvarata sina rättigheter – något som kan resultera i *disempowerment* av stora arbetstagargrupper. Frågan är alltså om individuella rättigheter kan bli verkningfulla i avsaknad av starka kollektiva mekanismer. Med Wedderburn:

”will the new positive rights for individual workers be effective and sufficient protections without substantial collective combination?”⁷⁶

Från ett mer övergripande arbetsmarknads- och sysselsättningsperspektiv kan ett allmänt krav på saklig grund också utgöra ett problem. Gemensamma krav på saklighet genererar rigiditet och stelhet, som i sin tur motverkar grundläggande flexibileringsbehov.

Litteratur

- Adlercreutz, Axel, Arbetstagarbegreppet, Norstedt, Stockholm, 1964.
- Atkinson, John, Manpower Strategies for Flexible Organisations, i Personnel Management, August, 1984, s. 28–31.
- Atkinson, John och Meager, Nigel, Changing Working Patterns – How Companies Achieve Flexibility to Meet New Needs, National Economic Development Office, London, 1986, [cit. Atkinson och Meager 1986].
- Bamber, Greg J., Flexible Work Organisation: Inferences From Britain and Australia, i The Work Flexibility Review, Nr 3, Tel Aviv, 1992, s. 21–40.
- Beck, Ulrich, The Reinvention of Politics: Towards a Theory of Reflexive Modernization, i Ulrich Beck, Anthony Giddens och Scott Lash, Reflexive Modernization, Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order, Stanford University Press, Stanford, 1994, s. 1–55.
- Bell, Daniel, The Coming of Post-Industrial Society, A Venture in Social Forecasting, Basic books, New York, 1973.
- Betten, Lammy, International Labour Law, Selected Issues, Kluwer, Deventer, 1993.
- Betten, Lammy, och Delma Mac Devitt, The Protection of Fundamental Social Rights in the European Union, Kluwer Law International, The Hague, 1996, [cit. Betten och Mac Devitt 1996].

⁷⁶ Wedderburn 2000 s. 13.

- Blanpain, Roger m. fl., *Fundamental Social Rights: Proposals for the European Union*, Peeters, Leuven, 1996, [cit. Blanpain m. fl. 1996].
- Bowers, John, och Simon Honeyball, *Textbook on Labour Law*, 4 uppl., Blackstone Press Limited, London, 1996, [cit. Bowers och Honeyball 1996].
- Bruun, Niklas, Hur förnya arbetsrätten?, i *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årgång 1, nr 2, sommaren 1995, s. 83–98.
- Bruun, Niklas, Fackliga och grundläggande rättigheter i EU, TCO, Stockholm, 1999.
- Calleman, Catharina, Turordning vid uppsägning, *Skrifter vid Rättsvetenskapliga Institutionen vid Umeå universitet* No 2/1999, Umeå, 1999.
- Castells, Manuel, *The Information Age: Economy, Society and Culture*, Volumes I–III, Blackwell, London, 1996, 1997, 1998.
- Christensen, Anna, Skydd för etablerad position – ett normativt grundmönster, *Tidskrift for rettsvitenskap* 1996 s. 519–574.
- Deakin, Simon, och Gillian Morris, *Labour Law*, 2 uppl., Butterworths, London, 1998.
- Fahlbeck, Reinhold, Om diskriminering av utanförstående arbetstagare, i *Perspektiv på arbetsrätten*, Vänbok till Axel Adlercreutz, Juridiska föreningen, Lund, 1983, s. 67–101.
- Fahlbeck, Reinhold, *Praktisk arbetsrätt*, 3 uppl., Liber, Malmö, 1989.
- Fahlbeck, Reinhold, Past, Present and Future Role of the Employment contract in Labour Relations in Sweden, i Lammy Betten (red.), *The Employment Contract in Transforming Labour Relations*, Kluwer Law International, The Hague, 1996, s. 77–104.
- Göransson, Håkan, Godtycklighet eller ”godtagbara skäl” vid arbetsledningsbeslut? i Jan. Rosén (red.) *Lex ferenda* (Rättsvetenskapliga studier av forskare vid Stockholms universitet), Juristförlaget, Stockholm 1996, s. 55–67.
- Hydén, Håkan, Vad kommer efter lönearbetsrätten?, i *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årgång 2, nr 3, hösten 1996, s. 157–175.
- Junesjö, Kurt, En ny arbetsrätt, Tankar och förslag, LO, Stockholm, 1995.
- Kjellgren, Anders, Sweden: Restoring the Model?, i Anthony Ferner and Richard Hyman (red.), *Changing Industrial Relations in Europe*, Blackwell, Oxford, 1998, s. 74–117.
- Källström, Kent, *Lokala kollektivavtal*, Om lokala parterers rättsliga ställning inom fackliga organisationer, LiberFörlag, Stockholm, 1979.
- Malmberg, Jonas, *Anställningsavtalet*, Om anställningsförhållandets individuella reglering, Iustus, Uppsala, 1997.
- Malmberg, Jonas, och David Johnsson, Social Clauses and Other Means to Promote Fair Labour Standards in International Fora, A Survey, *Arbetslivsrapport 1998:25*, Arbetslivsinstitutet, Stockholm, 1998, [cit. Malmberg och Johnsson 1998].
- Marsden, David, Can the Right Kinds of Labour Institutions Create Job? Invited Paper for the 12th World Congress of the International Industrial Relations Association, Tokyo, 2000.

- Nielsen, Ruth, Arbejdsgiverens ledelsesret i EF-retlig belysning, Studier i EF-rettens integration i dansk arbejdsret, Jurist-og økonomforbundets forlag, Copenhagen, 1992.
- Nielsen, Ruth, Employers' Prerogatives – in a European and Nordic Perspective, Handelshøjskolens Forlag, København, 1996.
- Numhauser-Henning, Ann, Arbetets flexibilisering, i Studier i arbetsrätt tillägnade Tore Sigeman, Iustus, Uppsala, 1993, s. 255–296.
- Numhauser-Henning, Ann, Civilrätt i Den Sociala Dimensionen: Om icke-diskriminering och krav på saklig grund, Juridiska Fakulteten, Lund, 1995, stencil.
- Numhauser-Henning, Ann, Den neoliberala arbetsrätten, Exemplet Chile, Juristförlaget i Lund, Lund, 1996.
- Numhauser-Henning, Ann, Den framtida arbetsrättens förutsättningar, i Arbetsmarknad & Arbetsliv, årgång 3, nr 2, sommaren 1997, s. 97–108.
- Numhauser-Henning, Ann, Lagstiftning och rättstillämpning i Sverige, Något om de nya förbuden mot diskriminering i arbetslivet och deras implikationer, i Diskriminering i arbetslivet – normativa och deskriptiva perspektiv, Ett symposium i Sigtuna 22 juni 1999, Socialvetenskapliga forskningsrådet, Stockholm, 1999, s. 54–86.
- Rönnmar, Mia, Redundant Because of Lack of Competence? Swedish Employees in the Knowledge Society, Invited Paper for the 12th World Congress of the International Industrial Relations Association, Tokyo, 2000. (också under publicering i the International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations).
- SAF, En företagsam arbetsrätt, SAF, Stockholm, 1999.
- Sandgren, Claes, Kunskapssamhället och rättssystemet, i Claes Sandgren (red.), Kunskapsföretaget i ett rättsligt perspektiv, Fritzes, Stockholm, 1995, s. 19–71.
- Schmidt, Folke m. fl., Löntagarrätt, rev. uppl. 1994, Juristförlaget, Stockholm, 1994, [cit. NN i Schmidt m. fl. 1994].
- Simitis, Spiros, The Rediscovery of the Individual in Labour Law, i Ralf Rogowski och Ton Wilthagen (red.), Reflexive Labour Law, Studies in Industrial Relations and Employment Regulation, Kluwer law, Deventer, 1994, s. 183–207.
- Supiot, Alain (generalrapportör), Transformation of Labour and Future of Labour Law in Europe, Final Report, Luxembourg, 1999.
- Suviranta, Antti, Invisible Clauses in Collective Agreements, i Scandinavian Studies in Law, Stockholm, 1965, s. 177–217.
- Svensäter, Lennart, Anställning och upphovsrätt, Norstedt, Stockholm, 1991.
- Victorin, Anders, Om omplacering och annan omreglering av anställningsvillkoren, i SvJT 1979 s. 675–695.
- Vigneau, Christophe, Kerstin Ahlberg, Brian Bercusson och Niklas Bruun, Fixed-term Work in the EU, A European Agreement against Discrimination and Abuse, Arbetslivsinstitutet, Stockholm, 1999, [cit. Vigneau m. fl. 1999].
- Wedderburn, Lord, Collective Bargaining and Legal Enactment: The 1999 Act and Union Recognition, i Industrial Law Journal, Vol. 29, Nr 1, 2000, s. 1–42.

Förarbeten

Ds 2000:06 Promemoria om undantag från turordningen.

Prop. 1975/76:105 bil. 1 Lag om medbestämmande i arbetslivet.

Prop. 1981/82:71 Ny anställningsskyddslag m. m.

Prop. 1999/2000:143 Ändringar i jämställdhetslagen m. m.

Rapporter m. m. från kommissionen

Grönboken Ett partnerskap för en ny arbetsorganisation, KOM (97) 128 slutlig, [cit.

Ett partnerskap för en ny arbetsorganisation 1997].

Kommissionens expertgrupp för grundläggande fri- och rättigheter, Att befästa de grundläggande fri- och rättigheterna i Europeiska Unionen – dags att agera, Luxembourg, 1999, [cit. Att befästa de grundläggande fri- och rättigheterna i Europeiska Unionen 1999].