

# Rätten till kompetensutveckling

Malin Ferbas

Kandidatuppsats i handelsrätt  
arbetsrätt  
HT2011

Handledare  
Johann Mulder



**LUNDS UNIVERSITET**  
Ekonomihögskolan



# Innehållsförteckning

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. Inledning</b> .....   | <b>11</b> |
| 1.1 Ämne   Bakgrund .....   | 11        |
| 1.2 Syfte   Frågeställning .....  | 11        |
| 1.3 Avgränsningar.....  | 12        |
| 1.4 Metod och material .....  | 13        |
| 1.5 Terminologi .....   | 14        |
| 1.6 Disposition .....   | 14        |
| <b>2. I vilka situationer har arbetsgivare en utbildningsskyldighet?.....</b>               | <b>16</b> |
| 2.1 Utbildningsskyldighet för att arbetstagare ska undgå uppsägning vid<br>arbetsbrist..... | 16        |
| 2.1.1 Kort om tillräckliga kvalifikationer .....  | 16        |
| 2.1.2 Arbetsgivares utbildningsansvar .....   | 17        |
| 2.2 Långtgående utbildningsansvar för före detta fackliga förtroendemän ....                | 18        |
| 2.3 Kompetensutvecklingsavtal .....   | 18        |
| 2.4 Sammanfattning och analys .....   | 19        |
| <b>3. Vad innebär utbildningsskyldigheten? .....</b>  | <b>22</b> |
| 3.1 Olika krav på olika arbetsgivare .....  | 22        |
| 3.2 Inskolning eller omskolning? .....  | 22        |
| 3.3 Arbetstagares förkunskaper .....  | 23        |
| 3.4 Hur lång tid får utbildningen ta i anspråk? .....                                       | 24        |
| 3.5 Kompetensutvecklingsavtal .....   | 25        |
| 3.6 Sammanfattning och analys .....   | 25        |
| <b>4. Arbetstagares ansvar för kompetensutveckling .....</b>                                | <b>28</b> |
| 4.1 Arbetstagares engagemang och vilja .....  | 28        |
| 4.2 Vilket ansvar kan ett kompetensutvecklingsavtal tillskriva arbetstagare?29              |           |

|           |  |           |
|-----------|--|-----------|
| 4.3       | Sammanfattning och analys .....  | 29        |
| <b>5.</b> | <b>Det ökande behovet av kompetensutveckling .....</b>   | <b>31</b> |
| 5.1       | Finns det ett behov av att tydligare reglera utbildningsskyldigheten?.....                         | 31        |
| 5.2       | Behovet av kompetensutveckling .....   | 33        |
| 5.3       | Arbetsgivares skyldighet eller individens möjlighet?.....  | 34        |
| 5.4       | Var ska kompetensutvecklingsskyldigheten regleras? .....   | 36        |
| <b>6.</b> | <b>Arbetsgivares och arbetstagares utbildningsansvar och kompetensutvecklingsrättigheter .....</b> | <b>39</b> |

# Sammanfattning

Uppsatsen behandlar utbildning och kompetensutveckling på arbetsplatser i Sverige utifrån ett arbetsrättsligt perspektiv. Varken arbetsgivares eller arbetstagares utbildningsansvar är i vidare utsträckning lagreglerat. Rättspraxis visar dock att både arbetsgivare och arbetstagare har ett visst ansvar för kompetensutvecklingen på arbetsplatser. Huvudansvaret får anses ligga på arbetsgivare. Arbetsgivare har framförallt ett ansvar vid arbetsbristuppsägningar då arbetstagaren gör anspråk på att han eller hon har tillräckliga kvalifikationer för andra arbetsuppgifter hos arbetsgivaren. Utöver dessa situationer har arbetsgivare en utbildningsskyldighet för före detta fackliga förtroendemän och dessutom kan kompetensutvecklingsavtal tillskriva arbetsgivare särskilda skyldigheter. Rättspraxis och kompetensutvecklingsavtal beskriver både vad utbildningen kan innehålla och hur lång tid utbildningen får ta samt vilket ansvar arbetstagare har för sin kompetensutveckling.

Kompetensutveckling är ett ständigt aktuellt ämne och sedan några år tillbaka har kunskapssamhällets ökade krav på kompetensutveckling diskuterats. Vikten av kompetensutveckling för att stärka arbetstagares ställning på arbetsmarknaden är svårt att nog betona. I uppsatsen görs därför ett försök till att föreslå hur arbetstagares anställningsskydd vid arbetsbristuppsägningar på grund av bristande kompetens kan stärkas och hur kompetensutvecklingsansvaret tydligare kan regleras.

Nyckelord: kompetensutveckling, utbildningsansvar, utbildningsskyldighet, tillräckliga kvalifikationer, kompetensutvecklingsavtal



# Summary in English

This essay covers the aspects of education and competence development in Sweden with a labour law perspective. The responsibility to educate is basically unregulated; yet case law states that both employers and employees are held responsible to some degree, with the main burden of responsibility on the employer. The employers' responsibility during a redundancy dismissal is apparent when an employee gives reason to show that he or she has sufficient qualifications for other tasks within the company. Furthermore, the employer has a responsibility to educate previous trade-union representatives. Responsibility to educate can also be reinforced with a competence development agreement. This kind of agreement, in combination with case law states the contents of the education, the time span, and the burden of responsibility on the employee.

Competence development is a current topic and has been looking a few years back with social development towards a knowledge society. With this, competence development is becoming crucial for employees to stay attractive on the labour market. Knowing this, I have tried to explain how employment protection can be strengthened during a redundancy dismissal. I also tried to describe how regulations could help to clarify where the burden of responsibility lies, thus strengthening the employees' protection.

Keywords: competence development, responsibility to educate, sufficient qualifications, competence development agreement





# Förkortningar

|       |   |
|-------|---|
| AD    | Arbetsdomstolen eller Arbetsdomstolens domar                        |
| AML   | Arbetsmiljölagen (1977:1160)  |
| Ds    | Departementsserien  |
| f.    | följande sida   |
| ff.   | följande sidor  |
| FLL   | Föräldraledighetslag (1995:584)                                     |
| FML   | Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen |
| HTF   | Handelstjänstemannaförbundet  |
| IKS   | Individuellt kompetenssparande                                      |
| LAS   | Lag (1982:80) om anställningsskydd                                  |
| LO    | Landsorganisationen i Sverige                                       |
| Prop. | Proposition   |
| PTK   | Privattjänstemannakartellen   |
| SAF   | Svenska Arbetsgivarförbundet  |
| SIF   | Svenska industritjänstemannaförbundet                               |
| SOU   | Statens offentliga utredningar                                      |



# 1. Inledning

## 1.1 Ämne | Bakgrund

Sverige har gått från att vara ett samhälle där de flesta människor arbetade på stora industrier till att bli ett kunskapssamhälle. Utmärkande för ett kunskapssamhälle är att det bygger på de individuella arbetstagarnas kunskap och denna kunskap är också den viktigaste produktionsresursen.<sup>1</sup> Frågan är om arbetsmarknaden hängit med i utvecklingen. Förr krävdes det inte att arbetsgivarna erbjöd speciellt mycket kompetensutveckling. Om arbetstagaren kunde utföra sina arbetsuppgifter på fabriken räckte det. Det ställdes heller inga krav på att arbetstagaren efter dagens slut på fabriken skulle gå hem och öva med till exempel en hammare. I dag ser situationen annorlunda ut. För att hålla sig välinformerad och vara konkurrenskraftig på arbetsmarknaden krävs det både att arbetsgivaren erbjuder kompetensutveckling och att arbetstagaren tillgodogör sig denna, samt tar initiativ till sin egen individuella kompetensutveckling.

## 1.2 Syfte | Frågeställning

Arbetsmarknadsstrukturen i Sverige förändras och stora industrier lägger ner eller flyttar utomlands. Den svenska arbetsmarknaden har istället kommit att domineras av kunskapsföretag. Det nya kunskapssamhället ställer andra krav på kompetensutveckling. Vår anställningsskyddslag bygger på lagar från 1970-talet, men frågan är om utbildningsskyldigheten regleras tillräckligt ingående i en lag som skapades när Sveriges arbetsmarknad såg annorlunda ut? Eftersom kunskapssamhället ställer nya krav på kompetensutveckling, finns det kanske en risk att LAS inte ger den anställningstrygghet vid arbetsbristupsägningar på grund av bristande kompetens, som det var tänkt från början.

Syftet med den här uppsatsen är att reda ut rättsläget kring utbildning som avser stärka arbetstagares anställningstrygghet. Jag ämnar undersöka hur arbetsgivares ansvar att kompetensutveckla enskilda arbetstagare ser ut. Det första som behöver klargöras är i vilka situationer en arbetsgivare är skyldig att utbilda sina arbetstagare. Därefter krävs det en kartläggning av vad utbildningsskyldigheten kan innebära. Vilken sorts utbildning kan en arbetstagare framföra krav på och hur lång tid är det skäligt att arbetsgivare utbildar

---

<sup>1</sup> För närmare beskrivning av kunskapssamhället se till exempel M. Rönmmar, Arbetsgivarens arbetsledningsrätt – från arbetsgivarprerogativ till krav på saklig grund, 2000, s. 294 ff.

arbetstagare, är infallsvinklar jag kommer att resonera kring. Ytterligare en viktig fråga att diskutera är vilket ansvar arbetstagare har att delta och tillgodogöra sig kompetensutveckling. När dessa frågor är utredda och analyserade kommer jag att resonera kring det ökande behovet av kompetensutveckling och frågan om det krävs tydligare reglering av kompetensutvecklingsansvaret. Dessa frågor ur dess olika aspekter har resulterat i min frågeställning. Leder kunskapsamhällets nya krav på kompetensutveckling till ett behov av tydligare reglering av vem som har utbildningsansvaret på arbetsmarknaden? Hur bör den här regleringen i så fall se ut? För att kunna besvara mina frågeställningar behöver jag resonera kring de frågor som jag tidigare tagit upp som handlar om hur det ser ut i dagsläget.

### 1.3 Avgränsningar

Det här är en arbetsrättslig uppsats om utbildningsskyldigheten på svenska arbetsplatser. Det finns mycket litteratur om bland annat hur kompetensutveckling på arbetsplatsen praktiskt går till, vilka pedagogiska förtjänster en lyckad kompetenssatsning kan leda till och rapporter från företag som genomfört olika kompetenssatsningar. Även om en tvärvetenskaplig metod hade kunnat vara intressant är den här uppsatsen på grund av framförallt tid och plats avgränsad till att enbart beröra det arbetsrättsliga perspektivet på kompetensutveckling.

Utbildningsskyldigheten regleras framförallt i avtal mellan arbetsmarknadsparterna. Det råder delade meningar om LAS tillskriver arbetsgivare någon form av utbildningsskyldighet. Jag kommer att resonera om utbildningsansvaret kan anses reglerat i LAS. Eventuell reglering har anknytningar till de paragrafer i LAS som berör tillräckliga kvalifikationer. Detta har till följd att stora delar av lagen i övrigt inte kommer att belysas. Jag har inte för avsikt att ge en fullständig beskrivning av LAS utan föresatsen är att beskriva den reglering som har betydelse för kompetensutveckling på arbetsplatsen. Utöver LAS kommer jag att behandla den utbildningsskyldighet som en arbetsgivare tillskrivs enligt FML.

Det utbildningsansvar som finns i AML<sup>2</sup> har jag valt att inte behandla. Framförallt på grund av att fokus i uppsatsen är kompetensutveckling som syftar till att stärka individers anställningstrygghet, men även på grund av att en redogörelse av utbildningsskyldigheten i AML och Arbetsmiljöverkets föreskrifter helt enkelt inte fått plats. Utrymmet för denna kandidatuppsats är begränsat och jag har valt att försöka ge en ingående beskrivning av det avgränsade området, kompetensutveckling som stärker arbetstagares anställningstrygghet, snarare än en helhetsbild av alla olika situationer då det kan finnas en utbildningsskyldighet.

En del av uppsatsen handlar om kompetensutvecklingsavtal. I dag har de flesta branscher sina egna kompetensutvecklingsavtal. Jag har således inte kunnat beskriva alla olika

---

<sup>2</sup> Se till exempel 6 § Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete.

kompetensutvecklingsavtal utan behövt använda mig av generaliseringar och exempel för att illustrera hur ett kompetensutvecklingsavtal kan se ut. På det här sättet hoppas jag kunna ge läsaren en översiktlig bild utan att hela uppsatsen tillägnas kompetensutvecklingsavtal.

## 1.4 Metod och material

Uppsatsen bygger på sedvanlig rättsdogmatisk metod med avsikt att klargöra gällande rätt. För att fastställa gällande rätt har jag försökt att systematisera och tolka det rättsliga materialet.<sup>3</sup> Rättsdogmatiken har de fyra huvudsakliga rättskällorna som utgångspunkt.<sup>4</sup> De fyra rättskällorna är förarbeten, författningar, rättspraxis och doktrin. I vissa fall kan även sedvänja och avtal fungera som rättskällor.<sup>5</sup> Jag ämnar utreda vilka rättsregler som finns (*de lege lata*) eller vilka rättsregler som bör skapas (*de lege ferenda*) och hur rättsreglerna ska tillämpas.<sup>6</sup> Rättsdogmatiken liknar på många sätt den metod som används av den praktiska juristen. Båda metoderna tolkar gällande rätt på ett sammanhängande och etiskt godtagbart sätt. Det som skiljer metoderna åt är att rättsdogmatikern uttalar sig mer övergripande än den praktiska juristen som är inriktad på ett speciellt fall samt att rättsdogmatikern inte heller formulerar bindande beslut. Rättsdogmatiken har som avsikt att vara rationell och beskriver hur ett problem lösts i många olika situationer.<sup>7</sup> Jag har därför försökt att tolka arbetsgivarens utbildningsskyldighet i många olika situationer på arbetsmarknaden, till exempel vad som gäller för en före detta facklig förtroendeman och hur utbildningsskyldigheten kan regleras via kompetensutvecklingsavtal, och inte endast berört situationer där det är frågan om tillräckliga kvalifikationer eller ej.

I uppsatsen har jag främst använt mig av rättskällor såsom författningar, förarbeten och rättspraxis. Den rättspraxis som finns har fått en stor betydelse för mitt arbete då den ger viktig vägledning i hur olika situationer ska tolkas, speciellt i tillfällen där författningar och förarbeten inte reglerar frågan specifikt. Dessutom har jag använt mig av doktrin. Jag är medveten om att doktrin inte har samma höga rang som rättskälla i jämförelse med författningar, förarbeten och rättspraxis.<sup>8</sup> Ett problem med att hänvisa till doktrin är att jag hänvisar till en rättsvetenskapsmans nerskrivna åsikt. Trots problematiken finns det även fördelar med att använda doktrin. I vissa fall ger inte de andra rättskällorna någon vägledning i hur ett osäkert rättsläge ska tolkas och då kan doktrinen komma till användning genom att argumentera för olika tänkbara lösningar.<sup>9</sup> Jag har, medveten om problemen med att hänvisa till doktrin, ändå valt att i delar av uppsatsen använda mig av doktrin. Dels på grund av att Arbetsdomstolen i några av målen själva hänvisar till

---

<sup>3</sup> A. Peczenik, *Juridisk argumentation - en lärobok i allmän rättslära*, 1995, s. 172.

<sup>4</sup> B. Lehrberg, *Praktisk juridisk metod*, 2010, s. 167.

<sup>5</sup> J. Melander – J. Samuelsson, *Tolkning och tillämpning*, 2003, s. 46 ff.

<sup>6</sup> B. Lehrberg, *Praktisk juridisk metod*, 2010, s. 167.

<sup>7</sup> A. Peczenik, *Juridisk argumentation - en lärobok i allmän rättslära*, 1995, s. 132.

<sup>8</sup> B. Lehrberg, *Praktisk juridisk metod*, 2010, s. 169.

<sup>9</sup> J. Melander – J. Samuelsson, *Tolkning och tillämpning*, 2003, s. 48 f.

doktrin och dels eftersom Aleksander Peczenik i sin bok ”Juridisk argumentation – en lärobok i allmän rättslära” påpekar att underkänna doktrinen som en av rättskällorna vore att äventyra den på rationaliteten uppbyggda rättsstaten.<sup>10</sup> Jag har tagit hänsyn till att doktrinen är utförlig och innehåller många olika källhänvisningar.<sup>11</sup>

## 1.5 Terminologi

I uppsatsen används både uttrycken utbildning och kompetensutveckling. Båda formuleringarna har för avsikt att beskriva möjliga sätt att erhålla nya kunskaper. Jag finner uttrycken i stort sätt likvärdiga med varandra. Den skillnad som är värd att belysa är att utbildning har en något snävare innebörd. Ordet utbildning innebär i denna uppsats en möjlighet för arbetstagare att förvärva kunskaper genom någon form av undervisning. Om undervisningen är praktisk eller teoretisk har ingen betydelse för innebörden. Kompetensutveckling har en något vidare innebörd. Det kan innebära olika utbildningar, men är framförallt ett uttryck som beskriver läroprocessen ur en större synvinkel. Nya kunskaper kan erhållas på andra sätt än genom utbildning. Arbetstagare kan till exempel fortsätta sin kompetensutveckling även efter avslutad utbildning genom att han eller hon tillgodogör och praktiserar sina nya kunskaper.

Arbetsdomstolen talar i de flesta målen om utbildning. I de domar jag har studerat är det först på andra hälften av 90-talet som Arbetsdomstolen använder uttrycket kompetensutveckling. Eftersom kompetensutveckling har blivit ett modernt uttryck de senaste åren vågar jag inte dra allt för långtgående slutsatser av att uttrycket inte finns med i tidigare domar. Kanske är det helt enkelt så att ordet inte fanns eller i alla fall inte användes på samma sätt på 70- och 80-talet? Arbetsdomstolen använder numera både utbildning och kompetensutveckling, men uttrycket utbildning används flitigast när arbetsgivares ansvar och skyldigheter ska fastställas. I de två departementsskrivelse, båda från 2000-talet, som jag använt mig av förekommer både utbildning och kompetensutveckling. Till skillnad från Arbetsdomstolens domar används i departementsskrivelse uttrycket kompetensutveckling i större utsträckning än utbildning. Ordet kompetensutveckling används speciellt i samband med att kunskapssamhället beskrivs. Jag har därför valt att både använda mig av utbildning och kompetensutveckling.

## 1.6 Disposition

Efter detta inledande kapitel följer kapitel två som behandlar de olika situationer då arbetsgivare har en utbildningsskyldighet. Kapitlet inleds med en kort beskrivning av tillräckliga kvalifikationer för att ge läsaren en bakgrund till den vanligaste situationen då en arbetsgivare har ett visst ansvar för att erbjuda utbildning. Därefter presenteras andra

---

<sup>10</sup> A. Peczenik, Juridisk argumentation - en lärobok i allmän rättslära, 1995, s. 172.

<sup>11</sup> B. Lehrberg, Praktisk juridisk metod, 2010, s. 171.

situationer när en arbetsgivare är skyldig att utbilda sina arbetstagare och kapitlet avslutas med en kort sammanfattning och analys.

I kapitel tre redovisas vad utbildningsskyldigheten kan innebära. De olika faktorer som påverkar innehållet i utbildningen beskrivs. Dessa är arbetsgivarens storlek, arbetstagares förkunskaper och kompetensutvecklingsavtal. Dessutom presenteras Arbetsdomstolens rättspraxis kring utbildningens innehåll och längd. Därefter följer en kort sammanfattning och analys av rättsläget.

Kapitel fyra handlar om arbetstagares ansvar för kompetensutveckling. Jag resonerar kring när en arbetsgivare inte längre behöver fortsätta att utbilda en arbetstagare samt vilket ansvar ett kompetensutvecklingsavtal kan tillskriva arbetstagare. Avslutningsvis sammanfattar och analyserar jag den deskriptiva delen av kapitlet.

I kapitel fem beskrivs kunskapssamhällets nya behov av kompetensutveckling. Jag utgår från det som presenterats i de föregående kapitlen för att kunna utreda ett eventuellt behov av att tydligare reglera utbildningsskyldigheten. Olika förslag på hur kompetensutvecklingsansvaret kan bli tydligare presenteras och jag tar därefter ställning till hur jag tror att kompetensutvecklingsansvaret på bästa sätt preciseras.

Det sista kapitlet utgörs av en sammanfattning av uppsatsen där frågeställningen besvaras. Sammanfattningen syftar till att beskriva rättsläget och klargöra både arbetsgivares skyldigheter och arbetstagares ansvar för kompetensutveckling.

## **2. I vilka situationer har arbetsgivare en utbildningsskyldighet?**

### **2.1 Utbildningsskyldighet för att arbetstagare ska undgå uppsägning vid arbetsbrist**

#### **2.1.1 Kort om tillräckliga kvalifikationer**

Tillräckliga kvalifikationer spelar en viktig roll när det råder arbetsbrist på arbetsplatsen och arbetsgivaren behöver ta ställning till om en eller flera arbetstagare klarar av att utföra andra arbetsuppgifter än de som de vanligtvis utför. Om det föreligger arbetsbrist måste arbetsgivaren ta fram en turordningslista enligt 22 § LAS.<sup>12</sup>

Turordningsreglerna i 22 § LAS bygger på de anställdas anställningstid. För att skydda arbetstagarna från att arbetsgivaren gör sig av med den han eller hon minst tycker om så gäller regeln ”sist in, först ut”. Som motpol till att skydda arbetstagarna har lagstiftaren lagt in en regel som ska underlätta för arbetsgivarna. Det är här frågan om tillräckliga kvalifikationer kommer in i bilden. Arbetsgivaren är enligt 22 § LAS endast skyldig att behålla arbetstagaren om han eller hon har tillräckliga kvalifikationer för de tjänster som finns på företaget.

Uttrycket tillräckliga kvalifikationer i samband med LAS nämns för första gången i prop. 1973:129 s. 159.<sup>13</sup> I propositionen poängterar det att kravet på tillräckliga kvalifikationer inte får betyda något annat än att en arbetstagare ska ha de allmänna kvalifikationer som skulle krävs av en annan arbetssökande. Arbetsgivaren kan dock få acceptera att arbetstagaren behöver en kortare inlärningsperiod.<sup>14</sup> Arbetsdomstolen har varit noggrann med att motverka att arbetsgivare väljer den som är mest lämpad av två anställda. Om båda har tillräckliga kvalifikationer för tjänsten är det den med längst anställningstid som blir kvar på företaget även om den med kortare anställningstid hade ytterligare kunskaper.<sup>15</sup> Arbetsdomstolen tar hänsyn till en rad olika faktorer för att avgöra om tillräckliga kvalifikationer föreligger. Dessa faktorer är utbildning, vana, praktiskt kunnande, färdighetsbaserat kunnande, personliga egenskaper och lämplighet samt

---

<sup>12</sup> 22 § LAS är semidispositiv och kan förhandlas bort genom kollektivavtal enligt 2 § LAS.

<sup>13</sup> Jämför med SOU 1973:7 s. 16 där termen ”tillfredställande” kvalifikationer nämns.

<sup>14</sup> Prop. 1973:129 s. 159.

<sup>15</sup> Se till exempel AD 1978:84.



effektivitet och social kompetens.<sup>16</sup> Det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att en arbetstagare saknar tillräckliga kvalifikationer.<sup>17</sup>

Utöver 22 § LAS så nämns även tillräckliga kvalifikationer i 25 § och 25a § LAS.<sup>18</sup> För att kunna göra anspråk på företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS krävs det att en arbetstagare har tillräckliga kvalifikationer för den tjänst som är ledig. Samma sak gäller i de fall en deltidsanställd vill utöka sin sysselsättningsgrad enligt 25a § LAS.

## 2.1.2 Arbetsgivares utbildningsansvar

Arbetsgivaren har enligt lag inget kompetensutvecklingsansvar.<sup>19</sup> Trots det har Arbetsdomstolen i några fall funnit att arbetsgivaren haft en skyldighet att utbilda enskilda arbetstagare. Rättspraxis från Arbetsdomstolen åskådliggör att domstolen gör en bedömning av hur utbildningen på arbetsplatsen sett ut före uppsägningen och vilka utbildningsinsatser som är skäligt att kräva av arbetsgivaren.

I två domar från Arbetsdomstolen, AD 1983:51 och AD 1993:27, bedömdes arbetsgivaren ha brustit i sin utbildningsskyldighet. I AD 1983:51 hade arbetsgivaren vidareutbildat en arbetstagare med kortare anställningstid och underlåtit att utbilda en arbetstagare med längre anställningstid. Domstolen ansåg att arbetsgivaren skulle ha utbildat även den arbetstagare med längre anställningstid på samma sätt som den med kortare anställningstid. I AD 1993:27 ansåg Arbetsdomstolen att arbetsgivaren inte hade utbildat en arbetstagare på ett tillfredställande sätt, men då arbetsgivaren förklarade att arbetstagaren inte var effektiv nog, lät domstolen bristen på utbildning passera då kvalifikationen effektivitet ansågs viktigare.

Edström poängterar att Arbetsdomstolen tar med i bedömningen vilken utbildning arbetsgivaren tidigare erbjudit arbetstagaren. Finner domstolen brister i kompetensutvecklingen är det till nackdel för arbetsgivaren, när arbetsgivaren hävdar att en arbetstagare inte har tillräckliga kvalifikationer.<sup>20</sup> Med andra ord innebär det att en arbetsgivare som brustit i sin utbildningsskyldighet har betydligt svårare att bevisa att en arbetstagare inte innehar tillräckliga kvalifikationer. Detta eftersom bristen på tillräckliga kvalifikationer troligen beror på avsaknaden av kompetensutveckling från arbetsgivaren.

---

<sup>16</sup> Ö. Edström, Anställningstrygghet och kvalifikationskrav, 1999, s. 86.

<sup>17</sup> Se till exempel AD 2006:68.

<sup>18</sup> Enligt förarbetena till LAS, till exempel prop. 1973:129, gäller som jag nämnt tidigare även tillräckliga kvalifikationer för 7 § 2st LAS.

<sup>19</sup> L. Lunning – G. Toijer, Anställningsskydd, 2010, s. 652.

<sup>20</sup> Ö. Edström, Anställningsskydd och förändrade kvalifikationskrav i kunskapssamhället, 2001, s. 102.

## 2.2 Långtgående utbildningsansvar för före detta fackliga förtroendemän

Efterskyddet i FML är ett exempel på en situation som tydligt ålägger arbetsgivare en utbildningsskyldighet. Efterskyddet gäller för en arbetstagare som upphört vara förtroendeman. Avsikten med efterskyddet är att hindra arbetsgivare från att trakassera arbetstagaren på grund av det tidigare fackliga uppdraget. Dessutom ska efterskyddet se till att en före detta förtroendeman inte hamnar i sämre sats än de andra kollegorna som inte varit fackliga förtroendemän. Efterskyddet ska fungera som en trygghet för de som vill arbeta aktivt för sin arbetstagarorganisation ska känna sig skyddade och inte behöva riskera sin anställning efter avslutat uppdrag. Arbetsgivaren kan bli skyldig att omskola eller vidareutbilda en före detta förtroendeman som varit borta från sin tidigare sysselsättning på grund av det fackliga uppdraget.<sup>21</sup>

AD 1988:32 är ett intressant mål som belyser en situation då arbetsgivaren har ett långtgående utbildningsansvar. Målet gällde en facklig förtroendeman vid ett medelstort företag som blev uppsagd. Arbetstagaren hade varit förtroendeman både på heltid och deltid och hade därför halkat efter i utvecklingen på arbetsplatsen. Arbetsgivarsidan framhöll att det krävdes en intensivutbildning på mellan sex till åtta månader varvat med praktik under en period på mellan ett till ett och ett halvt år för att arbetstagaren skulle återfå de kunskaper som krävdes för de aktuella arbetsuppgifterna. Arbetsdomstolen konstaterade att arbetsgivaren under flera år försummat att ge arbetstagaren den vidareutbildning som han behövde. Dessutom hänvisade Arbetsdomstolen till efterskyddet i FML och konstaterade att arbetstagaren hade rätt till kompletterande utbildning.

## 2.3 Kompetensutvecklingsavtal

Ytterligare en faktor som påverkar arbetsgivarens skyldighet att kompetensutveckla sin personal är kompetensutvecklingsavtal. Precis som mycket annat på den svenska arbetsmarknaden kan utbildningsskyldigheten regleras i kollektivavtal. Ibland sker regleringarna i speciella kompetensutvecklingsavtal. Det första kompetensutvecklingsavtalet är Utvecklingsavtalet från 1982 mellan SAF och LO-PTK. Avtalet föreskriver arbetsgivarna en skyldighet att utbilda sina arbetstagare vid införande av ny teknik. Utvecklingsavtalet har senare följts av specifika branschavtal och idag finns det speciella avtal om kompetensutveckling i många branscher.<sup>22</sup>

Ett kompetensutvecklingsavtal bygger ofta på tre olika steg. Steg ett består av systematisk planläggning av företagets utbildningsbehov. Steg två utgörs av att fastställa individuella kompetensutvecklingsplaner och steg tre innebär regelbundet återkommande uppföljning och utvärdering.<sup>23</sup> Ett exempel på vad som berörs i ett kompetensutvecklingsavtal på

---

<sup>21</sup> E. Olauson, Förtroendemannalagen, 2010, s. 70 f.

<sup>22</sup> E. Danhard, Turordningsreglernas kärna – om tillräckliga kvalifikationer, 2008, s. 22 f.

<sup>23</sup> E. Danhard, Turordningsreglernas kärna – om tillräckliga kvalifikationer, 2008, s. 23 f.

central nivå har jag hämtat från SIF.<sup>24</sup> ”Kompetensutveckling syftar till att ge medarbetarna den kompetens som behövs för att de ska kunna bibehålla sin anställningstrygghet och utvecklas på sina arbeten”.<sup>25</sup> Värt att poängtera är att SIF och arbetsgivarorganisationen har för avsikt att stärka individens anställningstrygghet genom kompetensutveckling. Förhoppningen torde vara att arbetstagaren ska slippa hamna i en tvist om han eller hon besitter tillräckliga kvalifikationer eftersom kompetensutveckling ska vara en naturlig del av arbetet.

I AD 1999:36 berördes frågan om vilken sorts utbildning arbetsgivaren kan vara skyldig att erbjuda när det finns ett kompetensutvecklingsavtal. Tvistefrågan var om arbetsgivaren vid en återanställning var skyldig att erbjuda två arbetstagare körkortsutbildning. Arbetsgivaren var bunden av Utvecklingsavtalet som övergripande talar om kompetensutveckling för de anställda vid införande av ny teknik. Arbetstagarorganisationen gjorde gällande att enligt gällande kollektivavtal var arbetsgivaren tvungen att bekosta körkortsutbildning för de båda arbetstagarna. Felet arbetstagarorganisationen gjorde var att inte yrka på skadestånd för brott mot kollektivavtalet. Arbetsdomstolen gick därför inte närmare in på tolkningen av kollektivavtalet. Danhard framhäver att målet rörde en återanställningssituation. Han menar att bedömningsgrunderna då blir lite annorlunda än vid en existerande anställning. Enligt honom blir det svårt att ställa krav på arbetsgivaren att erbjuda utbildning för arbetstagare som inte längre är anställda hos arbetsgivaren.<sup>26</sup> Ett annat problem i målet är att Utvecklingsavtalet inte specifikt föreskriver när arbetsgivaren ska utbilda sina anställda. Det hade varit intressant att ta del av en dom från Arbetsdomstolen där arbetstagarorganisationen yrkade på kollektivavtalsbrott och kompetensutvecklingsavtalet tydligt föreskrev arbetsgivaren ett kompetensutvecklingsansvar och i vilka situationer detta ansvar är aktuellt.

## 2.4 Sammanfattning och analys

Det finns med andra ord tre situationer då arbetsgivaren har ett utbildningsansvar. Arbetsdomstolen gör en bedömning av arbetsgivarens utbildningsskyldighet när en arbetstagare anser sig ha tillräckliga kvalifikationer för en annan tjänst hos arbetsgivaren. Om arbetsgivaren har underlåtit att utbilda arbetstagaren under anställningstiden är det troligt att arbetsgivaren i efterhand, det vill säga vid uppsägningstvisten får sota för att han eller hon försummat att utbilda arbetstagaren. Det är med andra ord viktigt att arbetsgivaren dokumenterar den kompetensutveckling som genomförs. Det kan fungera som betydelsefull bevisning om arbetsgivaren kommer i konflikt med facket i frågan om arbetsgivaren kompetensutvecklat tillräckligt.

Efterskyddet i FML är betydligt tydligare än de fall då Arbetsdomstolen måste göra en bedömning av huruvida arbetsgivaren försummat att kompetensutveckla eller ej.

---

<sup>24</sup> Notera att SIF inte finns längre, utan är sedan 1 januari 2008 en del av Unionen tillsammans med HTF.

<sup>25</sup> SIF, Kompetensutveckling: investering i företagets viktigaste resurs, 2007, s. 45.

<sup>26</sup> E. Danhard, Turordningsreglernas kärna – om tillräckliga kvalifikationer, 2008, s. 24.

Efterskyddet lägger uttryckligen ansvaret på arbetsgivaren att erbjuda så pass mycket utbildning som krävs för att den före detta fackliga förtroendemannen ska kunna komma tillbaka till sina gamla eller motsvarande arbetsuppgifter. Jag har svårt att se att en arbetsgivare skulle vägra en före detta förtroendeman utbildning efter att ha tagit del av AD 1988:32. Det finns inga direkta oklarheter i domen och den torde således ha en vägledande betydelse. Lite synd är det dock, att inget likande fall med inriktning på utbildning i samband med efterskyddet har prövats. Det kan finnas problem med att dra allt för långt gående slutsatser av utgången eftersom AD 1988:32 är ett gammalt rättsfall. Kanske finns det inte ett behov av att skydda före detta fackliga förtroendeman på samma sätt i dag som på slutet av 80-talet? Svaret på den frågan tror jag varierar mycket beroende på vem som tillfrågas. Fackförbunden anser troligen att det är minst lika viktigt att skydda före detta fackliga förtroendeman i nuläget som det var när domen kom. Således anser de förmodligen att efterskyddet ska innebära en lika långtgående utbildningsskyldighet för arbetsgivare som tidigare. En representant från ett arbetsgivarförbund anser förmodligen att fackliga förtroendeman inte har samma betydelse i dag som på 80-talet och därför borde inte arbetsgivare ha ett lika långtgående ansvar för deras utbildning efter avslutat fackligt uppdrag. Jag tror det är svårt att säga om Arbetsdomstolen skulle dömt samma rättsfall likadant i dag som de gjorde 1988. Eftersom den svenska modellen till stor del bygger på två starka arbetsmarknadsparter är det en känslig fråga om Arbetsdomstolen skulle behöva ta ställning till en eventuell försvagning av arbetstagarparten genom ett inte lika långtgående efterskydd som tidigare. Samtidigt utreds just nu möjligheterna för en arbetsgivare att slippa betala lön vid en uppsägningstvist. Skulle förslaget bli verklighet är det ett led i att stärka arbetsgivar sidan då det innebär att en uppsägningstvist skulle bli mycket billigare för arbetsgivare. Kanske går vi mot ett mer arbetsgivarvänligt klimat med sänkta kostnader för arbetsgivare? Om så är fallet tror jag det är sannolikt att efterskyddet inte kommer tillskriva arbetsgivare en lika långtgående utbildningsskyldighet som tidigare.

Ett specificerat kompetensutvecklingsavtal torde kunna få samma resultat som efterskyddet i FML. Danhard menar, att det är svårt att argumentera för att det föreligger skillnad mellan en arbetstagarare som har krav på utbildning med stöd av FML, i förhållande till den som har krav på utbildning till följd av regler i ett gällande kollektivavtal. En arbetsgivare som inte tagit sitt ansvar för kompetensutvecklingen på det sätt som föreskrivs i ett tydligt kompetensutvecklingsavtal borde få stå för konsekvenserna på samma sätt som arbetsgivaren fick göra i AD 1988:32.<sup>27</sup> En viktig förutsättning är att kompetensutvecklingsavtalet är tydligt formulerat om vad arbetsgivarens utbildningsskyldighet innebär.

Det har framförts kritik mot kompetensutvecklingsavtal från olika håll. Kritikerna menar att kompetensutvecklingsavtal är verkningslösa då Arbetsdomstolen väger in arbetsgivarens skyldighet att fortlöpande utbilda arbetstagararna vid en bedömning av tillräckliga kvalifikationer. I betänkandet ”Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv” beskrivs vikten av kompetensutvecklingsavtal för att uppnå en allmän

---

<sup>27</sup> E. Danhard, Turordningsreglernas kärna – om tillräckliga kvalifikationer, 2008, s. 23 f.

kompetenshöjning i arbetslivet, men det rättsliga värdet i dessa avtal ifrågasätts starkt.<sup>28</sup> Danhard menar dock att det är svårt att utläsa en fortlöpande kompetensutvecklingskyldighet för arbetsgivare i LAS. Det finns en skyldighet för arbetsgivare att utbilda sina arbetstagare, men denna skyldighet gäller endast när tillräckliga kvalifikationer ska bedömas.<sup>29</sup> Även Calleman anser att kompetensutvecklingsavtal kan ha rättslig betydelse. Viktigt är att avtalet föreskriver arbetsgivaren konkreta och detaljerade skyldigheter att utbilda de enskilda arbetstagarna.<sup>30</sup>

Jag tror att ett kompetensutvecklingsavtal visst kan vara av betydelse då arbetsgivarens utbildningsskyldighet ska fastställas. Har arbetsgivaren eller arbetsgivarorganisationen kommit överens med en arbetstagarorganisation om hur kompetensutvecklingen ska gå till och vad den ska innehålla, borde ett brott mot ett sådant avtal väga lika tungt som ett brott mot vilket kollektivavtal som helst. Viktigt är, precis som nämnts tidigare, att det är tydligt beskrivet i kompetensutvecklingsavtalet vad parterna anser kompetensutvecklingen ska innehålla och i vilka situationer arbetsgivaren ska kompetensutveckla eller om det ska ske löpande. Det är även ytterst betydelsefullt att arbetstagarorganisationen, vid en tvist i Arbetsdomstolen, yrkar på brott mot kollektivavtalet, annars kommer domstolen inte att ta ställning i frågan. Utvecklingsavtalet är alltför oklart för att det ska gå att dra några vidare slutsatser av det. Vad har arbetstagarorganisationen och arbetsgivarna tänkt sig med införande av ny teknik? Innebär det att arbetstagarna ska få utbildning då nya maskiner installeras på arbetsplatsen eller kan det som i AD 1999:36 innebära körkortsutbildning? Eftersom det är otydligt preciserat får Arbetsdomstolen avgörandet i sina händer vid en eventuell tvist och då är risken att det inte blir det utfallet som parterna tänkte sig vid ingåendet av kompetensutvecklingsavtalet.

---

<sup>28</sup> Ds 2002:56 s. 394.

<sup>29</sup> E. Danhard, Turordningsreglernas kärna – om tillräckliga kvalifikationer, 2008, s. 23.

<sup>30</sup> C. Calleman, Turordning vid uppsägning, 1999, s. 152 f.

## 3. Vad innebär utbildningsskyldigheten?

### 3.1 Olika krav på olika arbetsgivare

Innan jag börjar beskriva vad utbildningen kan och inte kan innehålla och vad som är en skälig utbildningstid är det viktigt att poängtera att olika arbetsgivare har olika skyldigheter. En stor arbetsgivare har en mer långtgående utbildningsskyldighet än en liten arbetsgivare. Detta beror bland annat på att en stor arbetsgivare har både lättare att erbjuda olika sorters utbildningar samt större resurser att bekosta olika kompetensutvecklingssatsningar.

När Arbetsdomstolen ska avgöra tvister kring huruvida arbetsgivaren har kompetensutvecklat tillräckligt, menar Edström, att det är rimligt att ställa olika krav på olika verksamheter. En större verksamhet ska till exempel klara av längre inskolning än vad en mindre verksamhet klarar av.<sup>31</sup> Edströms uttalande kan styrkas genom att Arbetsdomstolen i en del mål använt uttryck som ”under föreliggande omständigheter” eller ”i det föreliggande sammanhanget”.<sup>32</sup> I AD 1992:1 poängterade Arbetsdomstolen att företaget fortfarande var ”i sin initiala utveckling” och därför snabbt behövde en kvalificerad chef. Arbetsgivaren undkom således att utbilda en arbetstagare som tidigare vikarierat som chef.

### 3.2 Inskolning eller omskolning?

Arbetsdomstolen har varit tydlig med att inskolningen inte ska innebära en omskolning. Det är till exempel uteslutet att en arbetstagare har rätt till omskolning som kräver en annan yrkesvana.<sup>33</sup> Arbetsgivare är inte heller skyldig att utbilda en arbetstagare för att han eller hon ska klara av arbetsuppgifter som kräver särskild behörighet.<sup>34</sup> Utbildning som leder till ett särskilt yrkeskunnande är också uteslutet.<sup>35</sup>

---

<sup>31</sup> Ö. Edström, Anställningstrygghet och kvalifikationskrav, 1999, s. 86.

<sup>32</sup> C. Calleman, Turordning vid uppsägning, 1999, s. 150.

<sup>33</sup> Se till exempel AD 1996:42.

<sup>34</sup> Se till exempel AD 1995:2.

<sup>35</sup> Se till exempel AD 1996:94 och AD 2000:107.

Arbetsdomstolen har vid flera tillfällen slagit fast att en arbetsgivare inte ska behöva erbjuda utbildning för att arbetstagare ska få grundläggande allmänna kvalifikationer eller så kallade baskunskaper. Engelskkunskaper är ett exempel på en baskunskap. Att lära sig ett nytt språk tar lång tid och Arbetsdomstolen har inte ansett det skäligt att en arbetsgivare ska behöva vänta på att arbetstagare lär sig engelska.<sup>36</sup> Körkortsutbildning är ytterligare en typ av utbildning som Arbetsdomstolen ansett vara en baskunskap som arbetsgivaren inte behöver erbjuda utbildning i.<sup>37</sup>

I AD 2007:95 kom Arbetsdomstolen fram till att arbetsgivaren hade utbildat och kompetensutvecklat en arbetstagare på många olika sätt. Trots detta var arbetstagarens prestationer otillräckliga. Domstolen ansåg att de otillräckliga prestationerna berodde på brister i arbetstagarens grundläggande utbildning. Arbetsgivaren ansågs inte vara tvungen att tillhandahålla utbildning i grundläggande allmänna kvalifikationer.

### **3.3 Arbetstagares förkunskaper**

Vid bedömning av om inskolningen kan anses som skälig, tar Arbetsdomstolen i beaktande hur arbetstagaren kan förväntas tillgodogöra sig utbildningen. Utifrån den rättspraxis som finns, kan det fastställas att Arbetsdomstolen menar, att en arbetstagare med förkunskaper i ämnet och en god utbildningserfarenhet lättare kan tillgodogöra sig utbildningen och i dessa fall är det särskilt skäligt att arbetsgivaren erbjuder utbildning.

I AD 1992:14 ansågs en arbetstagare behöva utbildning i fyra dagar för att uppnå tillräckliga kvalifikationer. Arbetsdomstolen ansåg det vara rimligt att arbetsgivaren erbjöd denna utbildning och la dessutom till att inget talade emot att arbetstagaren inte skulle kunna tillgodogöra sig utbildningen. Ett mål där Arbetsdomstolen gör ett liknande uttalande är AD 1994:4. I målet hade arbetstagsidans och arbetsgivarsidans väldigt skilda uppfattningar om vilken inskolning som krävdes. Arbetstagsidans menade att arbetstagaren efter en inskolning på ca tre veckor skulle ha tillräckliga kvalifikationer. Arbetsgivaren förespråkade att arbetstagaren behövde två veckors utbildning, praktik i tre månader och en inkörningsperiod på sex till tio månader. Arbetsdomstolen konstaterade att det var svårt att veta hur lång utbildning som krävdes, men framhöll att arbetstagaren hade väldigt goda förutsättningar med hänsyn till tidigare utbildningsbakgrund att tillgodogöra sig den utbildning som krävdes. Arbetsgivaren ansågs därför skyldig att erbjuda arbetstagaren kompletterande utbildningar.

I AD 2011:20 ges ett exempel på när arbetstagarens förkunskaper leder till ett långtgående utbildningsansvar för arbetsgivaren. Målet handlade om en pilot som varit föräldraledig och när hon kom tillbaka till sin arbetsplats fanns inte den flygplanstyp som hon brukade flyga kvar hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren erbjöd viss vidareutbildning, men Arbetsdomstolen ansåg inte att arbetsgivaren erbjudit tillräckligt med utbildning. Arbetsdomstolens tyngsta argument var att arbetstagaren innan föräldraledigheten besatt

---

<sup>36</sup> Se till exempel AD 1979:96 och AD 2005:75.

<sup>37</sup> Se till exempel AD 1999:36 och AD 2010:34.

den kompetens som krävdes och det gjorde det troligt att arbetstagaren efter lämplig utbildning skulle inneha den kompetensen igen.

### 3.4 Hur lång tid får utbildningen ta i anspråk?

Förarbetena till LAS föreskriver att arbetstagare ska ha tillräckliga kvalifikationer för att kunna göra anspråk på nya arbetsuppgifter hos arbetsgivaren. Det krävs inte att arbetstagaren fullt ut klarar av de nya arbetsuppgifterna från första dagen, utan arbetsgivaren får acceptera en viss inläringstid.<sup>38</sup> Vad innebär då en kortare inlärningsperiod? Tidsperioden är inte preciserad i förarbetena. Det har istället blivit Arbetsdomstolens uppgift att bedöma hur lång utbildning som är skälig för arbetsgivaren att erbjuda.

I AD 1994:73 var tvistefrågan om en arbetstagare hade tillräckliga kvalifikationer för att arbeta som löneadministratör. Arbetsdomstolen ansåg att arbetstagaren skulle behöva minst ett halvt till ett års utbildning och praktik för att klara av arbetsuppgifterna som löneadministratör. En så pass lång inskolningstid var arbetsgivaren inte tvungen att erbjuda.

Ett annat fall där Arbetsdomstolen skulle ta ställning till hur lång en rimlig inlärningsperiod kunde vara är AD 1995:118. Frågan var om en utbildning under två terminer en kväll i veckan och praktik i minst ett halvår var skäligt att arbetsgivaren skulle erbjuda arbetstagaren. Arbetsdomstolen menade att ”denna tid klart överstiger vad som kan betraktas som en rimlig inläringstid”.

I AD 1996:42 kom Arbetsdomstolen fram till att det krävdes en upplärningstid på åtminstone ett halvår för att arbetstagarna skulle ha tillräckliga kvalifikationer och detta ansågs för långt. I fallet tog Arbetsdomstolen också hänsyn till att företaget på grund av en svår ekonomisk situation snabbt behövde nya medarbetare med rätt kvalifikationer.

I AD 2000:107 gjorde Arbetsdomstolen inget uttalande om hur lång tid utbildningen som krävdes ungefärligen skulle ta. Domstolen nöjde sig med att konstatera att arbetstagaren behövde en ”tämligen omfattande utbildning och en längre tids praktik”.

Med dessa fyra fall i beaktande, kan det konstateras att Arbetsdomstolen aktar sig för att göra övergripande uttalanden om vad som är en rimlig inskolningstid. På så sätt kan de göra enskilda prövningar i varje fall och även ta med i bedömningen om företaget på grund av en ekonomisk kris behöver kunnig personal extra skyndsamt. Trots detta verkar domstolen utgå från en halvårsgräns. Utbildning eller praktik som beräknas pågå i mer än ett halvår är uteslutet.<sup>39</sup> Även Calleman nämner halvårsgränsen som en övre tidsgräns satt av Arbetsdomstolen.<sup>40</sup>

---

<sup>38</sup> Prop. 1973:129 s. 159.

<sup>39</sup> E. Danhard, Turordningsreglernas kärna – om tillräckliga kvalifikationer, 2008, s. 18.

<sup>40</sup> C. Calleman, Turordning vid uppsägning, 1999, s. 150.



I målet AD 2006:68 lyckades inte arbetsgivaren bevisa att inläringen skulle överstiga en tidsperiod som kunde anses oskälig. Arbetsdomstolen beslutade därför att arbetsgivaren var tvungen att erbjuda arbetstagaren inskolning.

### 3.5 Kompetensutvecklingsavtal

Ett kompetensutvecklingsavtal borde också kunna påverka vad utbildningen kan innehålla och kanske vilken längd på utbildningen som är skälig. Återigen krävs det ett preciserat kompetensutvecklingsavtal för att det ska få betydelsefulla verkningar.

Jag har inte funnit något kompetensutvecklingsavtal som preciserar vad utbildningen ska bestå av, men i LO:s huvudrapport från 2003 nämns det kort vad arbetsgivarens ska tillhandahålla. LO-förbunden anser att arbetsgivarens ansvar för kompetensutvecklingen bland annat består av att finansiera utbildningarna och se till att det finns tid att genomföra utbildningarna på.<sup>41</sup>

I ett kompetensutvecklingsavtal som trädde i kraft den 1 januari 2011 mellan Farmaciförbundet och apoteksföretaget Medstop anges hur mycket tid till kompetensutveckling arbetstagarna har rätt till. Avtalet tillskriver alla arbetstagare minst 25 timmars kompetensutveckling per år utanför öppetiderna. Vad kompetensutvecklingen ska innehålla ska bestämmas genom individuella kompetensutvecklingsplaner för varje anställd.<sup>42</sup>

### 3.6 Sammanfattning och analys

En av fördelarna med att arbetsgivares utbildningsskyldighet inte är närmare preciserat är att Arbetsdomstolen kan bedöma vad som är skäligt att kräva av olika arbetsgivare. Jag finner det naturligt att en liten arbetsgivare inte ska ha samma krav på sig som en stor arbetsgivare. Den regeln gäller redan på många andra områden inom arbetsrätten. En mindre arbetsgivare har till exempel inte samma omplaceringsskyldighet när en tidigare sjukskriven arbetstagare kommer tillbaka till arbetet friskförklarad, men i behov av andra arbetsuppgifter än tidigare. De har inte samma möjlighet att erbjuda andra arbetsuppgifter jämfört med en stor arbetsgivare som till exempel en kommun eller ett stort företag. Samma skillnader återfinns vid frågor om kompetensutveckling. En större arbetsgivare har fler arbetstagare som behöver kompetensutvecklas och har således större möjligheter att hålla utbildningar för många arbetstagare åt gången, för att hålla ner kostnaderna. För en liten arbetsgivare kan kostnader för kompetensutveckling bli betydligt mer betungande än för en stor arbetsgivare. Trots dessa skillnader är det viktigt att poängtera att både stora och små arbetsgivare har ett utbildningsansvar. Bara för att det rör sig om en mindre arbetsgivare slipper han eller hon inte undan att kompetensutveckla sin personal.

---

<sup>41</sup> LO, Huvudrapport 2003 Kompetensutveckling och lärande i arbetslivet, 2003, s. 119.

<sup>42</sup> [www.farmaciforbundet.se/press/pressarkiv/satsning-pa-kompetens-i-medstop/](http://www.farmaciforbundet.se/press/pressarkiv/satsning-pa-kompetens-i-medstop/)

I frågan om vad utbildningen kan innebära har Arbetsdomstolen en ganska tydlig praxis. Att det är arbetstagarens ansvar att besitta baskunskaper såsom engelskkunskaper och körkort kanske inte känns så betungande för ungdomar i dag. Jag kan dock tänka mig att de arbetstagare som i AD 1979:96 inte bedömdes ha rätt till utbildning i engelska inte kände på samma sätt då. Engelskan hade inte samma naturliga roll i utbildningen och samhället 1979 och att Arbetsdomstolen ansåg engelska vara en baskunskap måste tagits emot på skilda sätt av arbetstagare i olika branscher och åldrar. Det är viktigt att utbildningsansvaret inte blir allt för betungande. Om utbildningsskyldigheten även skulle innehålla rättigheter för arbetstagare att omskola sig till ett annat yrke eller få utbildning för att klara av arbetsuppgifter som kräver särskild behörighet, hade den troligtvis varit alltför krävande för arbetsgivare.

Att Arbetsdomstolen i sin bedömning av vad som är skälig utbildning att erbjuda även tar in arbetstagarens förkunskaper och tidigare utbildningsbakgrund finner jag intressant. Det är troligt att en arbetstagare som har vanan inne att studera, borde lära sig snabbare än en arbetstagare som aldrig eller för väldigt länge sen och på låg nivå studerat. Trots allt känns Arbetsdomstolens uttalande inte helt rättvist. Det leder till att olika arbetstagare har rätt till olika mycket utbildning hos samma arbetsgivare. Huruvida det är rättvist eller ej låter jag bli att gå närmare in på och det är kanske inte heller meningen att Arbetsdomstolens bedömning ska vara rättvist i den här frågan. Istället tror jag att Arbetsdomstolen har gjort detta uttalande för att skydda både arbetstagare och arbetsgivare. Arbetstagare som Arbetsdomstolen tror kan tillgodogöra sig utbildning ska också få chansen att ta del av utbildning. Samtidigt ska arbetsgivare inte behöva utbilda arbetstagare som får svårt att tillgodogöra sig utbildningen. Om en arbetsgivare skulle behöva utbilda dessa personer är risken återigen att utbildningsskyldigheten blir allt för betungande.

Arbetsdomstolens uttalande om inom vilken tidsperiod en rimlig utbildning borde ske, är oklarare än vad utbildningen kan innehålla. Trots allt verkar det finnas en halvårsgräns att utgå från. Utbildning som tar mer än ett halvt år är troligtvis uteslutet, om det inte gäller specialfall som efterskyddet i FML. Viktigt att framhålla är att det finns många olika faktorer som påverkar utbildningens innehåll. Det leder till att det inte helt säkert går att sätta en gräns på ett halvt år. Möjligtvis skulle en stor arbetsgivare, som under lång tid försummat att kompetensutveckla en arbetstagare som dessutom har stor chans att tillgodogöra sig utbildningen, kunna tillskrivas en utbildningsskyldighet som tar längre tid än ett halvt år. Jag tror dock att halvårsgränsen är en rimlig utgångspunkt. Om arbetstagare kan göra anspråk på utbildning och praktik som sträcker sig över ett halvt år finns risken för att utbildningsskyldigheten återigen blir allt för betungande för arbetsgivare. Att under ett halvt år inte kunna dra nytta av en arbetstagare som utbildas eller praktiserar är besvärligt nog. För att verksamheten ska gå runt och eventuell vinst ska göras, krävs det att alla anställda arbetar som det är tänkt. Halvårsgränsen passar även bra tillsammans med Arbetsdomstolens uttalande om vad utbildningen kan innehålla. Om gränsen gått vid till exempel ett och halvt år hade det i många fall varit möjligt för en arbetstagare att lära sig ett nytt yrke eller en särskild behörighet och detta vill Arbetsdomstolen undvika.

Att arbetsgivare är ansvarig för att bekosta utbildningen och se till att det finns betald arbetstid avsatt för att genomföra utbildningen på, känns som ett rimligt krav i ett kompetensutvecklingsavtal. Förmodligen hade ett tydligt kompetensutvecklingsavtal kunnat vara än distinktare om vad utbildningen kan tänkas innehålla. Jag tror att det finns fördelar med att i ett kompetensutvecklingsavtal ange minsta antal timmar kompetensutveckling arbetstagarna har rätt till. En tidsangivelse ger en riktlinje för både arbetsgivare och arbetstagare hur mycket tid som minst ska avsättas för kompetensutveckling. På det sättet tror jag det blir lättare att planera in kompetensutvecklingen och arbetstagare som inte anser sig få tillräckligt mycket kompetensutveckling har en konkret tidsangivelse att hänvisa till. Nackdelen är att arbetsgivare på det här sättet kanske undkommer ytterligare kompetensutveckling när till exempel de 25 timmarna på ett år är genomförda. Jag tror dock att fördelarna med en preciserad tidsangivelse överväger nackdelarna. Det är viktigare att arbetsgivare erbjuder 25 timmar kompetensutveckling än ingen kompetensutveckling alls.

Sammanfattningsvis kan det konstateras att det ställs olika krav på olika arbetsgivare. Arbetsdomstolen har utarbetat en relativt omfattande praxis kring vad utbildningen kan och inte kan innehålla. Om en arbetstagare har goda förutsättningar att tillgodogöra sig utbildningen är detta ett argument för att arbetsgivaren ska erbjuda utbildning. Dessutom har Arbetsdomstolen satt en gräns för hur lång en skälig utbildning är vid ett halvt år. Utöver dessa faktorer kan ett kompetensutvecklingsavtal även påverka utbildningens innehåll och längd.

## **4. Arbetstagares ansvar för kompetensutveckling**

### **4.1 Arbetstagares engagemang och vilja**

En arbetsgivare kan utbilda sina arbetstagare hur mycket som helst, men om inte engagemanget och viljan att lära finns hos arbetstagarna får arbetsgivarens utbildningsinsatser föga resultat. Jag ska nu presentera fyra domar där Arbetsdomstolen resonerat kring arbetstagarens ansvar för kompetensutvecklingen.

I AD 1975:68 ansåg Arbetsdomstolen att arbetsgivaren hade utbildat arbetstagaren tillräckligt. Trots detta klarade arbetstagaren inte av arbetsuppgifterna. Domstolen ansåg att arbetsgivaren inte var skyldig att utbilda arbetstagaren ytterligare. Det var därmed arbetstagarens ansvar att tillgodogöra sig utbildningen för att klara av sina arbetsuppgifter.

Ett liknande mål är AD 1980:122. Arbetsgivaren hade under en tid försökt utbilda arbetstagaren, men arbetstagaren var inte mottaglig för de instruktioner som arbetsgivaren erbjöd. Arbetsdomstolen ansåg att arbetsgivaren inte var skyldig att utbilda ytterligare då arbetstagaren ändå inte tillgodogjorde sig utbildningen.

I det tidigare anförda målet AD 2011:20 var Arbetsdomstolens huvudargument att arbetstagaren tidigare innehaft den kompetens som krävdes gjorde det troligt att arbetstagaren efter tillfredsställande utbildning skulle besitta dessa kunskaper igen. Utöver detta ansåg domstolen att arbetstagaren visade stor vilja att tillgodogöra sig utbildningen och bekostade även vissa delar av utbildningen själv. Arbetsdomstolen konstaterade att arbetstagarens engagemang att lära sig vad som krävdes talade för att arbetsgivaren skulle fortsätta utbilda arbetstagaren.

I AD 1996:94 var tvistefrågan om en anställd hade tillräckliga kvalifikationer till återanställning. Arbetsdomstolen fann att arbetstagaren inte hade tillräckliga kvalifikationer för tjänsten. Frågan som uppkom därefter var om det var arbetsgivarens fel att arbetstagaren inte fått den kompetensutveckling som krävdes. Domstolen konstaterade emellertid att arbetstagaren själv valt att inte ta del av kompetens-

utvecklingen och därmed var det arbetstagarens ansvar att han saknade de efterfrågade kvalifikationerna.

## **4.2 Vilket ansvar kan ett kompetensutvecklingsavtal tillskriva arbetstagare?**

Om ett kompetensutvecklingsavtal kan leda till att arbetsgivaren får ett långtgående utbildningsansvar borde väl rimligtvis ett kompetensutvecklingsavtal kunna tillskriva arbetstagaren ett visst ansvar för kompetensutvecklingen? Efter att ha tagit del av några olika branschens kompetensutvecklingsavtal står det klart att arbetsgivare inte är ensamt ansvarig för kompetensutvecklingen, även arbetstagare har ett ansvar.

I det tidigare citerade kompetensutvecklingsavtalet som SIF tecknat med arbetsgivarorganisationer och arbetsgivare går det att utläsa att ”Arbetsgivaren och medarbetaren delar ansvaret för kompetensutvecklingen”.<sup>43</sup> Även Edström har studerat ett kollektivavtal mellan Sveriges Verkstadsindustrier och bland annat SIF med särskilt fokus på ”Avtalet om kompetensutveckling i företagen”. Han påpekar att det framgår att det är arbetsgivaren som har det huvudsakliga ansvaret för kompetensutveckling på företaget. Trots detta åläggs arbetstagaren ett eget ansvar att utveckla sin kompetens i enlighet med de krav företagets verksamhet ställer. Kort sagt har arbetstagaren en skyldighet att själv ta initiativ till egen kompetensutveckling.<sup>44</sup>

I LO:s huvudrapport från 2003 om kompetensutveckling och lärande i arbetslivet diskuteras, utöver arbetsgivares ansvar, också arbetstagares ansvar för kompetensutveckling. De kommer i rapporten fram till att arbetstagares ansvar utgörs av att gå på de utbildningar som arbetsgivare erbjuder på betald arbetstid, samt att aktivt delta i kompetensutvecklingen på arbetsplatsen.<sup>45</sup>

## **4.3 Sammanfattning och analys**

Sammanfattningsvis kan det konstateras att Arbetsdomstolen anser att arbetstagare har ett ansvar för sin kompetensutveckling. Det är inte skäligt att kräva att en arbetsgivare fortsätter utbilda en arbetstagare som ändå inte kan tillgodogöra sig utbildningen. I de fall då arbetstagaren visar stort engagemang och vilja att lära sig är det således särskilt skäligt att arbetsgivaren erbjuder utbildning. Med andra ord kan en arbetstagares vilja eller ovilja vara en viktig bedömningsgrund kring huruvida arbetsgivaren ska erbjuda mer utbildning eller ej.

Om en arbetsgivare erbjuder en arbetstagare en frivillig utbildning och arbetstagaren väljer att inte ta del av utbildningen synes det klart att arbetstagaren inte i efterhand

---

<sup>43</sup> SIF, Kompetensutveckling: investering i företagets viktigaste resurs, 2007, s. 45.

<sup>44</sup> Ö. Edström, Anställningsskydd och förändrade kvalifikationskrav i kunskapsamhället, 2001, s. 142.

<sup>45</sup> LO, Huvudrapport 2003 Kompetensutveckling och lärande i arbetslivet, 2003, s. 121 f.

kan begära att få ta del av utbildningen för att få tillräckliga kvalifikationer för en annan tjänst. I de fall en arbetsgivare anser att en arbetstagare ska kompetensutvecklas och arbetstagaren inte deltar i den föreskrivna utbildning torde det kunna betraktas som arbetsvägran och således vara saklig grund för uppsägning.<sup>46</sup>

Kompetensutvecklingsavtal kan också tillskriva arbetstagare ett större eller mindre ansvar för sin kompetensutveckling. Eftersom det är ett kollektivavtal mellan två parter borde det allt som oftast röra sig om ett delat ansvar. Ingen arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation torde gå med på att ha huvudansvaret för kompetensutvecklingen om inte även arbetstagarna har ett ansvar.

Både det ansvar Arbetsdomstolens rättspraxis och kompetensutvecklingsavtal tillskriver arbetstagare, är till för att en arbetsgivare ska slippa att kompetensutveckla en oengagerad arbetstagare eller en arbetstagare, som helt enkelt inte lär sig vad som behövs, trots en lång tids utbildning. Arbetsgivares ansvar är tydligt begränsat i längd. Det ligger helt i linje med vad jag tidigare anfört om att arbetsgivares ansvar för kompetensutvecklingen inte får bli allt för tyngande.

---

<sup>46</sup> Se till exempel L. Lunning – G. Toijer, Anställningsskydd, 2010, s. 370 ff. för närmare beskrivning av arbetsvägran.

## 5. Det ökande behovet av kompetensutveckling

### 5.1 Finns det ett behov av att tydligare reglera utbildningsskyldigheten?

Genom att ha tagit del av litteratur kring kompetensutveckling i arbetslivet har jag funnit att kompetensutveckling och utbildning i arbetslivet är betydelsefullt, men oklart reglerat. I Ds 2002:56 hävdas att Arbetsdomstolen gör en helhetsbedömning av arbetsgivarens skyldighet att kompetensutveckla och att LAS på så sätt utgör en rättslig skyldighet för en arbetsgivare att utbilda sina anställda. I departementsskrivelsen hänvisas till AD 1994:122 där en ”icke lönsam” arbetstagare sades upp. Arbetsdomstolen underkände uppsägningen då bristen på lönsamhet ansågs bero på att arbetsgivaren inte låtit arbetstagaren delta i kompetensutvecklingen på arbetsplatsen.<sup>47</sup> Fallet skulle kunna jämföras med AD 1993:27 då arbetsgivaren undkom ansvar för sin bristfälliga vidareutbildning eftersom Arbetsdomstolen bedömde det viktigare att arbetstagaren var effektiv. Två liknande fall där utgången blev på två olika sätt. Lunning och Toijer påvisar att det finns fler fall där det varit oskäligt att tynga arbetsgivaren med en utbildningsskyldighet.<sup>48</sup> Enligt mig hade det i departementsskrivelsen lika gärna kunnat stå att arbetsgivarens utbildningsansvar är oklart eller inte alls reglerat av LAS och hänvisat till några av Arbetsdomstolens domar där utbildningen ansetts orimlig.<sup>49</sup> I AD 1993:197 och AD 2005:75 uttalar Arbetsdomstolen i och för sig att arbetsgivaren har en skyldighet att utbilda och kompetensutveckla sina anställda, men vad denna skyldighet innebär är mycket oklart. Ulander-Wänman finner inte något i Arbetsdomstolens argumentation som kan uppfattas innebära att arbetsgivare enligt lag är skyldig att bedriva kompetensutveckling på en nivå som leder till att arbetstagare har tillräckliga kvalifikationer för att möta förändringar i sitt arbete.<sup>50</sup>

Rönnmär framhåller att i dagens kunskapssamhälle har kompetensutveckling en helt annan betydelse än förr i tiden. Numera är det inte längre realistiskt att eftersträva att en anställd kommer inneha en livslång anställning hos en och samma arbetsgivare. I dag är det mer eftersträvansvärt för samhället att en arbetstagare har en livslång anställning på

---

<sup>47</sup> Ds 2002:56 s. 396.

<sup>48</sup> L. Lunning – G. Toijer, Anställningsskydd, 2010, s. 653.

<sup>49</sup> Se till exempel AD 1993:197, AD 1994:73 och AD 1995:118.

<sup>50</sup> C. Ulander-Wänman, Företrädesrätt till återanställning, 2008, s. 203.

arbetsmarknaden. För att uppnå en livslång anställning på arbetsmarknaden krävs ständig kompetensutveckling hos individerna. Samhällsutvecklingen har således lett till en ny rättighet för arbetstagarna, nämligen rätten till utbildning.<sup>51</sup>

Kunskapsrådets nya krav på kompetensutveckling har även diskuterats i prop. 1996/97:16, Ds 2000:49 och SOU 2000:51. Utredarna ansåg att det fanns stora vinster i att satsa på individuell kompetensutveckling. Individens anställningstrygghet och inflytande stärks av en hög kompetensnivå och individen har dessutom större möjligheter att styra sitt liv, utvecklas i arbetet eller byta arbete. Arbetsgivare tjänade på att kompetensen breddades genom ökad produktion och konkurrenskraft och samhället skulle genom ökad kompetens hos individerna få en starkare tillväxt, bättre fungerande arbetsmarknad och minskad risk för arbetslöshet. Idéen gick ut på att alla löntagare och företagare hade möjlighet att genom en skattesubvention avsätta medel till ett individuellt kompetenssparande. Detta sparande skulle användas till individuell kompetensutveckling. Arbetsgivaren skulle också uppmuntras till att sätta in pengar på individens kompetenskonto genom en reducering av arbetsgivaravgiften. Individen kunde när det ansågs lägligt ta ut en summa för att finansiera någon form av individuell kompetensutveckling. Förslaget kom att kallas IKS, individuellt kompetenssparande.<sup>52</sup> Det röstades igenom i riksdagen och pengar avsattes, men satsningen blev aldrig verklighet. Det är svårt att analysera vad IKS hade kunnat resultera i och det är heller inte min mening med uppsatsen. Jag har beskrivit IKS-förslaget för att belysa att många parter verkar eniga om problematiken och behovet av kompetensutveckling på arbetsmarknaden. Det är påtagligt att kunskapsrådet ställer större krav på kompetensutveckling och uppenbarligen finns eller har viljan funnits att från statligt håll underlätta för individens kompetensutveckling.

Kompetensutveckling på arbetsmarknaden är ett ständigt aktuellt ämne. De olika fackliga organisationerna betonar alla vikten av kompetensutveckling på sina hemsidor. Tjänstemannafacket Unionen gjorde den 20 september 2011 ett utspel i kompetensutvecklingsfrågan i samband med att regeringens budgetproposition presenterades. Unionen vill se satsningar på kompetensutveckling istället för sänkt restaurangmoms. De menar att kompetensutveckling är ett eftersatt område i politiken trots att kompetensutvecklingen blir en allt viktigare konkurrensfaktor på arbetsmarknaden.<sup>53</sup>

I dagsläget är det arbetsgivaren i kraft av sin arbetsledningsrätt som fattar beslut om utbildning och kompetensutveckling. Det betyder att arbetsgivaren kan styra arbetstagarens framtida arbetsutsikter. Arbetsgivaren kan genom att endast ge en arbetstagare rutinmässiga och okvalificerade arbetsuppgifter komplicera eller till och med omöjliggöra arbetstagarens kompetensutveckling.<sup>54</sup> Glavå ser ett problem i att arbetsgivaren, medvetet eller omedvetet, kan påverka vilka arbetstagare som är

---

<sup>51</sup> M. Rönmar, Arbetsgivarens arbetsledningsrätt – från arbetsgivarprerogativ till krav på saklig grund, 2000, s. 306 f.

<sup>52</sup> SOU 2000:51 s. 9 f.

<sup>53</sup> [www.unionen.se/Templates/News\\_\\_\\_64087.aspx](http://www.unionen.se/Templates/News___64087.aspx)

<sup>54</sup> M. Rönmar, Arbetsgivarens arbetsledningsrätt – från arbetsgivarprerogativ till krav på saklig grund, 2000, s. 307.



kvalificerade till fortsatt arbete inom företaget. Han menar att anställningsskyddet måste innehålla en skyldighet för arbetsgivare att erbjuda internutbildningar på individnivå. Dessa utbildningar borde tas med vid en bedömning av huruvida en arbetstagare är tillräckligt kvalificerad.<sup>55</sup> I en senare bok av Glavå menar han att problemet med arbetsgivares stora inflytande på arbetstagares kompetensutveckling och framtidsutsikter eventuellt skulle kunna lösas av IKS-förslaget.<sup>56</sup> Eftersom IKS satsningen förmodligen inte kommer att bli verklighet inom den närmaste framtiden om än någonsin är frågan hur problemet då kan lösas. Ett förslag på en lösning menar Rönmmar skulle kunna vara att LAS tydligt föreskriver arbetstagare en rätt till kompetensutveckling. Om arbetsgivare tillskrivs en skyldighet att fortlöpande kompetensutveckla arbetstagare innebär det ett visst skydd för arbetstagare mot arbetsbristuppsägningar på grund av bristande kompetens. Rönmmar poängterar att ett kunskapsamhälle, som är så pass beroende av kompetens, behöver en lagreglerad rätt till kompetensutveckling för de enskilda arbetstagarna.<sup>57</sup>

Eventuell kritik, mot IKS-förslaget samt Glavås och Rönmmars förslag, skulle kunna vara att Sverige redan har ett system som erbjuder individer på arbetsmarknaden kompetensutveckling. Detta system är uppbyggt av två aktörer som heter Trygghetsrådet och Trygghetsstiftelsen. Trygghetsrådet kom till 1974 i samband med Omställningsavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK. När en arbetsgivare som är bunden till Trygghetsrådet varslar arbetstagare på grund av arbetsbrist är det Trygghetsrådets uppgift att stötta arbetstagarna och hjälpa dem till ett nytt arbete.<sup>58</sup> Trygghetsstiftelsen grundades 1990 när Trygghetsavtalet trädde i kraft. Trygghetsstiftelsens uppgift liknar till stor del Trygghetsrådets, men Trygghetsstiftelsen omfattar arbetstagare inom det statliga avtalsområdet.<sup>59</sup> Hjälpen som erbjuds en övertalig arbetstagare aktualiseras först i samband med anställningens upphörande. Den kan bland annat innehålla olika sorters utbildning och kompetensutveckling för att arbetstagaren bättre ska stämma överens med arbetsmarknadens krav och således lättare få en ny anställning.<sup>60</sup>

## 5.2 Behovet av kompetensutveckling

Anställningsskyddslagens huvuduppgift hörs på namnet, nämligen att skydda arbetstagarna. Frågan är då om de anställda kan anses tillräckligt skyddade när en arbetsgivare i nuläget själv kan styra en arbetsbristsituation avsevärt mycket mer än tidigare? Genom att strategiskt placera arbetsbristen på de tjänster där det arbetar anställda som arbetsgivaren inte vill ha kvar kan arbetsgivaren välja vilka han eller hon vill ska arbeta kvar. Detta fungerade inte lika enkelt förr i tiden när olika yrken inte var lika specialiserade. I dag är det däremot allt vanligare att anställda har en bestämd

---

<sup>55</sup> M. Glavå, *Arbetsbrist och kravet på saklig grund*, 1999, s. 520.

<sup>56</sup> M. Glavå, *Arbetsrätt*, 2011, s. 682.

<sup>57</sup> M. Rönmmar, *Redundant Because Lack of Competence? Swedish Employees in the Knowledge Society*, 2001, s. 132.

<sup>58</sup> [www.trr.se/Om-TRR/Detta-ar-TRR/](http://www.trr.se/Om-TRR/Detta-ar-TRR/)

<sup>59</sup> [www.tsn.se/om-oss/trygghetsstiftelsen.aspx](http://www.tsn.se/om-oss/trygghetsstiftelsen.aspx)

<sup>60</sup> [www.tsn.se/stod-till-enskilda/stod-till-utbildning-.aspx](http://www.tsn.se/stod-till-enskilda/stod-till-utbildning-.aspx)

specialitet och således är det lättare för arbetsgivaren att bevisa att arbetstagaren inte har tillräckliga kvalifikationer för andra specialiserade tjänster. När LAS skapades var detta inte ett problem på samma sätt, eftersom om en arbetsgivare skulle spara in på tjänster, hade oftast arbetstagarna som innehade de tjänsterna tillräckliga kvalifikationer för andra arbetsuppgifter på företaget. Följaktligen kunde en turordningslista upprättas och följas. Här uppfattar jag att LAS inte har följt med i utvecklingen. Jag anser att det behövs en precisare reglering av kompetensutvecklingsansvaret som säkrar de anställdas anställningstrygghet.

Ett eventuellt argument om att vi i Sverige redan erbjuder anställda kompetensutveckling genom Trygghetsrådet och Trygghetsstiftelsen och därför inte behöver tydligare reglering av utbildningsansvaret, anser jag inte som hållbart. Det Trygghetsrådet och Trygghetsstiftelsen arbetar med är bra, men den kompetensutveckling som erbjuds blir aktuell först när det är för sent. Arbetstagaren har redan blivit varslad eller uppsagd och den kompetensutveckling som ges tryggar därmed inte anställningen utan underlättar istället för den redan uppsagda att få en ny anställning hos en annan arbetsgivare. Jag tror inte att det räcker att förlita sig på Trygghetsrådets och Trygghetsstiftelsens utbildningsmöjligheter. De ska snarare ses som ett komplement. För att undvika att arbetstagare blir uppsagda på grund av bristande kompetens, krävs det att kontinuerlig kompetensutveckling spelar en naturlig roll på arbetsplatsen. Följdfrågan blir således vem som ska ha ansvaret för den fortlöpande kompetensutvecklingen? Jag kommer i följande avsnitt att presentera två olika förslag och argumentera för vilken lösning jag anser lämpligast.

### **5.3 Arbetsgivares skyldighet eller individens möjlighet?**

En möjlighet är att tillskriva arbetsgivare en mer långtgående kompetensutvecklings-skyldighet än i dag. Kompetensutvecklingsskyldigheten skulle kunna innebära en skyldighet för arbetsgivare att kontinuerligt kompetensutveckla arbetstagarna. På det sättet skulle arbetstagarna vara något mer skyddade vid arbetsbrist med efterföljande uppsägningar. Problemet som kan uppkomma är att arbetstagarna blir ytterligare specialiserade i sitt ämne och då kan arbetsgivaren trots allt placera arbetsbristen på önskat sätt och bli av med de arbetstagare som han eller hon vill bli av med. Kompetensutvecklingsskyldigheten måste därför vara breddande snarare än alltför specialiserande. En möjlig lösning som kan trygga de anställda är om kompetensutvecklingen har som mål att de anställda ska klara av en kollegas arbetsuppgifter. Om det är möjligt att rotera arbetsuppgifter på arbetsplatsen finns det vinster för både arbetsgivaren och arbetstagaren. Arbetsgivaren får en mer flexibel organisation som vid till exempel sjukdom lättare kan anpassas efter dagsbehovet. Arbetstagarna får en bredare kompetens och borde vid en arbetsbristsituation ha lättare att argumentera för att han eller hon besitter tillräckliga kvalifikationer även för andra arbetsuppgifter på arbetsplatsen. Lösningen att arbetsgivaren tillskrivs utbildningsskyldigheten innebär också att de arbetsgivare som redan arbetar aktivt med fortlöpande kompetensutveckling inte påverkas nämnvärt. Arbetsgivare som däremot inte arbetar med kompetensutveckling på samma sätt, kommer att få anpassa sig och förhoppningsvis kommer de tvingas upptäcka

fördelarna med kompetensutveckling. En nackdel med förslaget är att det läggs en extra kostnad på arbetsgivaren. Kompetensutveckling är inte gratis och om arbetsgivarna blir ansvariga för att det ständigt finns möjligheter för arbetstagarna att kompetensutvecklas, innebär det en extra utgift för arbetsgivarna. Jag finner det därför viktigt, att precis som tidigare, bör det kunna göras skälighetsbedömningar av kompetensutvecklingen. Därför ska den eventuella regleringen i till exempel LAS inte vara allt för precis. Arbetsdomstolen kan komma att behöva avgöra vad som är skäligt för respektive arbetsgivare, men halvårsgränsen som Arbetsdomstolen redan utgår från känns rimlig. Kompetensutveckling som överstiger ett halvt år blir allt för kostsamt för arbetsgivaren. Kompetensutvecklingskyldigheten ska inte innebära orimliga krav på arbetsgivaren. Precis som rättspraxis stadgar ska arbetsgivaren inte behöva utbilda arbetstagare i baskunskaper, det är arbetstagarens skyldighet att dessa baskunskaper finns. Kompetensutvecklingen ska inte heller innebära att arbetstagaren får lära sig ett helt nytt yrke. Finns inte arbetstagarens yrkesgrupp kvar på grund av en arbetsbristsituation anser jag det rimligt att arbetstagaren får söka sig vidare till nya arbetsgivare. Även om det här förslaget innebär att arbetsgivare åläggs huvudansvaret är det viktigt att arbetstagare också är delaktiga och tar ansvar för kompetensutvecklingen. Om arbetstagaren är särskilt samarbetsvillig och mån om att tillgodogöra sig kompetensutvecklingen borde arbetsgivarens kompetensutvecklingsansvar vara vidare jämfört med situationer där en arbetstagare inte deltar eller engagerar sig i kompetensutvecklingen.

Den andra möjliga varianten på lösning är att arbetstagaren tillskrivs ett stort ansvar för kompetensutvecklingen. Istället för att se kompetensutvecklingen som arbetsgivarens skyldighet kan den ses som individens möjlighet till kompetensutveckling. Ett exempel på hur kompetensutveckling, som individen ansvarar för, skulle kunna se ut är IKS-förslaget. Fördelen med denna lösning är att arbetsgivaren inte tyngs av ytterligare en skyldighet och kostnad. Istället blir det individens ansvar att kompetensutvecklas. Det finns även nackdelar med förslaget. Risken är att om arbetstagaren även ska ha huvudansvaret för sin kompetensutveckling kommer det att prioriteras bort på grund av tidsbrist. De flesta arbetstagare har redan ett pressat schema på arbetsplatsen och om det dessutom ska avsättas tid till individuell kompetensutveckling finns risken för att den antingen kommer att ske på arbetstagarens fritid eller helt enkelt inte hinnas med överhuvudtaget. Ytterligare ett problem med förslaget är vad kompetensutvecklingen ska innehålla. Om arbetstagaren ansvarar för kompetensutvecklingen finns en risk att det inte blir den sorts kompetensutveckling som arbetsplatsen behöver.

Efter att ha försökt sätta mig in i båda lösningarna tror jag att den som tillskriver arbetsgivaren huvudansvaret för kompetensutveckling är att föredra. Jag är rädd för att lösningen som innebär att arbetstagaren bär huvudansvaret för kompetensutvecklingen skulle leda till att bara ett fåtal arbetstagare får möjlighet till kompetensutveckling som tryggar anställningen. Även om det innebär en extra börda för arbetsgivaren att ansvara för regelbunden kompetensutveckling tror jag att fler arbetstagare kommer att få ta del av kompetensutvecklingen på det sättet och sålunda tryggas fler arbetstages anställning. Jag förespråkar följaktligen att arbetsgivaren bär huvudansvaret för kompetensutvecklingen. Det skulle innebära att arbetsgivare är skyldig att erbjuda enskilda arbetstagare fortlöpande kompetensutveckling. Kompetensutvecklingen som arbetstagaren får

ta del av kan ha varierande innehåll utifrån olika organisationers behov, men syftet ska vara att skydda arbetstagaren från arbetsbristuppsägningar på grund av bristande kompetens.

## 5.4 Var ska kompetensutvecklingskyldigheten regleras?

Tidigare gav jag ett exempel på att regleringen skulle kunna finnas i LAS, men det behöver inte vara den enda eller bästa lösningen. Jag ska nu försöka ge några olika förslag på hur arbetsgivare skulle kunna tillskrivas huvudansvaret för kompetensutvecklingen. Kritikerna till förslagen skulle förmodligen argumentera för att rättspraxis från Arbetsdomstolen redan tillskriver arbetsgivare ett kompetensutvecklingsansvar. Jag utgår dock från att detta ansvar inte är tillräckligt tydligt och inte nog anpassat till dagens kunskapssamhälle. Min utgångspunkt är därmed att ansvaret ska preciseras och frågan är således var arbetsgivarens utbildningsansvar ska regleras?

En möjlig lösning är att reglera arbetsgivarens ansvar genom LAS. Fördelen är att det då gäller för alla arbetstagare i Sverige.<sup>61</sup> Nackdelen är att det skulle innebära en ny variant av reglering eftersom LAS i dag inte reglerar förhållanden under anställningen utan endast tvister som kan uppkomma efter anställningens upphörande. Det är inte helt lätt att argumentera för en så pass annorlunda reglering i LAS. Jag tror dock att även om införandet av en reglering som rör ett förhållande under anställningstiden innebär en stor förändring i svensk arbetsrätt skulle den kunna försvaras med att syftet är att stärka anställningsskyddet. Det vill säga syftet är det samma med LAS som det alltid varit, men i det här fallet krävs det insatser redan innan anställningens upphörande för att trygga arbetstagares anställning.

För att inte tynga arbetsgivaren allt för mycket skulle ansvaret kunna regleras i speciallagar på liknande sätt som efterskyddet i FML. En möjlig lösning är att i FLL införa något som liknar efterskyddet. Då skulle alla föräldrar som efter föräldraledighet kom tillbaka till sitt arbete och halkat efter i kompetensutvecklingen tillskrivas en rättighet till kompetensutveckling. Fördelen för arbetsgivaren skulle vara att den långtgående utbildningskyldigheten endast skulle gälla de anställda som varit föräldralediga och därmed inte bli lika kostsam för arbetsgivaren. Anställningsskyddet skulle stärkas för föräldralediga vilket mycket tyder på att vi i Sverige är särskilt måna om att göra.<sup>62</sup> Nackdelen med att endast tillskriva arbetsgivare en långtgående kompetensutvecklingskyldighet i speciallagstiftning är att det inte skulle omfatta alla arbetstagare. Eftersom kompetensutvecklingen spelar en central roll i dagens kunskapssamhälle anser jag inte att det räcker med reglering endast i speciallagstiftning.

---

<sup>61</sup> Observera dock de som är undantagna LAS enligt 1 § LAS.

<sup>62</sup> Jämför till exempel att en arbetsgivare inte får välja bort en gravid arbetssökande på grund av graviditeten. Se till exempel AD 2011:23.

En ytterligare möjlighet är att låta arbetsmarknadsparterna reglera kompetensutvecklingsansvaret. Detta görs delvis redan genom kompetensutvecklingsavtal, men problemet är att dessa oftast inte är tillräckligt tydliga i ansvarsfördelningen. Kanske hade problemet kunnat lösas genom klara och tydliga kompetensutvecklingsavtal? Fördelen är att då skulle vi slippa en ny variant av reglering i LAS och de skyldigheter som finns under anställningen skulle som vanligt regleras i avtal. Jag är dock tveksam till den här lösningen. Min tveksamhet beror på att arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling skulle fungera som skyddslagstiftning för arbetstagare och det tror jag blir svårt att uppnå om ansvaret endast ska regleras i kompetensutvecklingsavtal. Risken är att skillnaderna i anställningstrygghet för arbetstagare i olika branscher blir stora. Dessutom är det allt färre arbetstagare som i dag är anslutna till ett fackförbund och därmed blir det problematiskt att lämna över så pass viktiga frågor som anställningsskydd till parterna. Kommer kompetensutvecklingsavtal i samband med en reglering av kompetensutvecklingsansvaret i LAS att bli verkningslösa? Min uppfattning är att kompetensutvecklingsavtal fortfarande kan spela en betydande roll. Jag förespråkar att eventuell reglering inte ska bli allt för ingående, bland annat på grund av att Arbetsdomstolen fortfarande ska kunna göra skälighetsbedömningar. Parterna kan därmed precisera ansvaret ytterligare genom ett kompetensutvecklingsavtal om de önskar och finner behov av detta. Den svenska modellen sätts på det viset inte heller ur spel utan följer det vi har blivit vana vid i Sverige. Anställningsskyddsfrågor är lagreglerade och arbetsmarknadsparterna kan därefter påverka vissa frågor genom kollektivavtal. Lagstiftaren skulle till exempel kunna göra en paragraf om arbetsgivarens kompetensutvecklingsansvar semidispositiv eller i alla fall vissa delar av ansvaret semidispositivt.

På detaljnivå finns det många olika lösningar som lagstiftaren kan använda sig av, men viktigt är att syftet, nämligen arbetstagarnas anställningsskydd, stärks. Ett problem som lagstiftaren kan ställas inför är om arbetsgivarens utbildningsansvar även ska gälla vid återanställning. Det vill säga de situationer då arbetstagaren redan är uppsagd, men senare via sin företrädesrätt gör anspråk på en ledig tjänst hos arbetsgivaren och för att ha tillräckliga kvalifikationer för tjänsten även gör anspråk på utbildning hos arbetsgivaren. Detta är en problematisk situation då arbetstagaren redan är uppsagd och jag anser inte det lika skäligt att kräva att en arbetsgivare utbildar en redan uppsagd person, jämfört med en arbetstagare som ska försöka undgå en uppsägning. Samtidigt har vi en paragraf i vår anställningsskyddslag som stipulerar en möjlighet för uppsagda arbetstagare att komma tillbaka till arbetsgivaren om en ledig tjänst uppkommer inom en viss tidsram.<sup>63</sup> I den bästa av världar uppkommer förhoppningsvis inte det här problemet eftersom arbetstagaren fått kontinuerlig kompetensutveckling under sin anställning och således antingen har tillräckliga kvalifikationer för företrädesrätt eller inte. I annat fall är detta en fråga som lagstiftaren får utvärdera om det eventuellt ska göras ett undantag av utbildningsskyldigheten vid företrädesrätt eller så är det en fråga för Arbetsdomstolen. Kanske löses problemet enklast genom att Arbetsdomstolen tar ställning i vilka fall det är skäligt att arbetsgivaren kompetensutvecklar den redan uppsagda och i vilka fall det inte kan anses skäligt? För att Arbetsdomstolen ska ta ställning i frågan krävs dock att talan

---

<sup>63</sup> Se 25 § LAS och C. Ulander-Wänman, Företrädesrätt till återanställning, 2008, för närmare beskrivning av företrädesrätt.

väcks. Det innebär att problemet inte får någon lösning förrän åtminstone ett fall har avgjorts i Arbetsdomstolen. Dessutom kan omständigheterna i fallet vara sådana att det kanske behövs tre eller fler fall för att det ska gå att dra några slutsatser av Arbetsdomstolens domar. Med andra ord skulle det ta lång tid innan frågan kan anses utred av Arbetsdomstolen.

Sammanfattningsvis tror jag det bästa vore att precisera en skyldighet för arbetsgivare att kontinuerligt kompetensutveckla sina arbetstagare. Denna reglering tror jag får bästa effekt, om den placeras i LAS, eftersom alla arbetstagare kommer få ett stärkt anställningsskydd vid arbetsbristuppsägningar på grund av bristande kompetens. Det kommer att innebära en stor förändring för svensk arbetsrätt då skyldigheten gäller under anställningstiden, men ibland krävs det stora förändringar för att uppnå ett önskat resultat. Arbetsdomstolen ska fortfarande ha befogenhet att göra skälighetsbedömningar av vad ansvaret kan innebära för olika arbetsgivare. Sist men inte minst är det viktigt att även arbetstagare tar ansvar för sin kompetensutveckling. Det kan handla om allt från att aktivt delta och tillgodogöra sig kompetensutvecklingen, till att själv ta initiativ till utbildning och uppmärksamma arbetsgivaren om vikten av kompetensutveckling.

## **6. Arbetsgivares och arbetstagares utbildningsansvar och kompetensutvecklingsrättigheter**

Utbildningsansvaret på den svenska arbetsmarknaden är oklart reglerat. Arbetsgivare har i vissa situationer huvudansvaret för kompetensutvecklingen på arbetsplatsen. Framförallt har arbetsgivare ett utbildningsansvar när det är fråga om en arbetstagare innehar tillräckliga kvalifikationer för ett annat arbete hos arbetsgivaren. Detta ansvar finns inte lagreglerat utan har vuxit fram ur Arbetsdomstolens rättspraxis. Arbetsdomstolen bedömer bland annat om arbetsgivaren har brustit i sin kompetensutveckling under arbetstagarens anställningstid. Om domstolen finner brister kan arbetsgivaren tillskrivas ett långtgående utbildningsansvar. Arbetsgivaren har dessutom ett långtgående utbildningsansvar enligt FML för före detta fackliga förtroendemän. Utöver dessa situationer kan kompetensutvecklingsavtal föreskriva arbetsgivare speciella skyldigheter i samband med utbildning.

Förarbeten till LAS talar om arbetstagarens rätt till en kort inskolningstid. Arbetsdomstolen har tolkat denna formulering för att kunna avgöra tvister om arbetsgivaren ska erbjuda utbildning eller ej. Domstolen tar hänsyn till arbetsgivarens storlek, resurser och i vilket läge arbetsgivaren befinner sig i. Det kan därför ställas olika krav på olika arbetsgivare. Arbetsdomstolen har slagit fast att en arbetstagare har rätt till inskolning, men inte omskolning. Det betyder att arbetstagare inte kan förvänta sig utbildning i baskunskaper som till exempel engelska eller en körkortsutbildning. Inskolningen innebär inte heller en rätt att lära sig ett nytt yrkeskunnande eller utbildning som leder till att arbetstagaren klarar av arbetsuppgifter som kräver särskild behörighet. Arbetsdomstolen bedömer också arbetstagarens möjlighet att tillgodogöra sig utbildningen. Om arbetstagaren har tidigare studieerfarenhet och besuttit tillräcklig kompetens tidigare, talar det för att arbetstagaren kommer kunna tillgodogöra sig utbildningen. Vid bedömningen av hur lång tid en skälig utbildning kan ta har Arbetsdomstolen satt en gräns vid ett halvt år. Utbildning utöver ett halvt år är i flertalet fall uteslutet, men även kortare utbildning kan vara uteslutet då domstolen gör en skälighetsbedömning utifrån många olika faktorer. Ett kompetensutvecklingsavtal kan också påverka utbildningens innehåll. Desto specifika formuleringar om utbildningens innehåll desto lättare torde det vara att åberopa ett kompetensutvecklingsavtal vid en eventuell tvist.

Trots att arbetsgivare bär huvudansvaret för kompetensutveckling på arbetsplatsen har även arbetstagare ett ansvar för sin kompetensutveckling. En arbetsgivare är enligt

Arbetsdomstolens rättspraxis inte tvungen att fortsätta utbilda en arbetstagare i all oändlighet om arbetstagaren inte kan tillgodogöra sig utbildningen. Visar däremot arbetstagaren extra mycket engagemang och vilja att lära sig kan arbetsgivaren tillskrivas ett långtgående utbildningsansvar. Dessutom kan kompetensutvecklingsavtal påverka arbetstagarens ansvar. Kort sagt kan arbetstagare inte förvänta sig att få utbildning serverat på ett silverfat. Det krävs engagemang, initiativ och vilja att lära sig för att kunna ta del av kompetensutveckling.

Arbetsmarknaden i Sverige har ändrat sig de senaste åren. Kunskapsföretag har fått en allt mer betydande roll på arbetsmarknaden och det ställer nya krav på kompetensutvecklingen. För att en arbetstagare ska kunna vara någorlunda trygg vid arbetsbristuppsägningar på grund av bristande kompetens, krävs det att arbetstagare har rätt till kontinuerlig utbildning. Utan återkommande kompetensutveckling försvagas arbetstagares anställningstrygghet. Behovet av utbildning var inte lika tydligt när LAS skapades och LAS har inte anpassats till dagens behov. Jag tror att det behövs en tydlig reglering av utbildningsansvaret. Huvudansvaret bör ligga på arbetsgivaren, men det är viktigt att även arbetstagaren ansvarar för sin kompetensutveckling. Arbetsdomstolen ska fortfarande kunna göra skälighetsbedömningar av utbildningsansvaret. På så sätt minskar risken för att det blir allt för betungande för arbetsgivare och dessutom kan stora arbetsgivare som klarar av ett långtgående utbildningsansvar också tillskrivas det.

Min frågeställning var om kunskapssamhällets nya krav på kompetensutveckling leder till ett behov av tydligare reglering av vem som har utbildningsansvaret på arbetsmarknaden. Dessutom undrade jag hur en sådan reglering i så fall bör se ut? Det är inte helt enkelt att besvara frågeställningen med en kort sammanfattning, men jag ska ändå göra ett försök. Jag anser mig i den här uppsatsen ha funnit att kunskapssamhället ställer nya krav på kompetensutveckling och att de nya kraven leder till ett behov av tydligare reglering. Jag tror att det nya behovet inte täcks fullt ut av LAS. Därför anser jag att det bör införas en tydligare reglering av utbildningsansvaret. Efter att ha vägt olika för- och nackdelar mot varandra med olika förslag på reglering har jag funnit att det jag tror är bäst för den svenska arbetsmarknaden är en reglering i LAS som lägger huvudansvaret för utbildningen på arbetsgivare. Regleringen ska tillskriva arbetstagare en rätt till kontinuerlig kompetensutveckling förutsatt att arbetstagaren själv tar ansvar för sin utbildning och samarbetar med arbetsgivaren för att uppnå bästa möjliga kompetensutveckling. På detaljnivå finns det nästan obegränsat med frågor om hur regleringen ska se ut. Jag har i uppsatsen endast givit ett exempel på detaljfrågor då mitt syfte inte var att presentera en färdig formulerad reglering. Dessa detaljfrågor kräver noggrann utredning innan lagstiftaren kan ta ställning till hur specifik en eventuell reglering i LAS ska vara. Avslutningsvis anser jag att den svenska arbetsmarknaden är i behov av en tydligare reglering av utbildningsansvaret i LAS, för att säkra arbetstagares anställningstrygghet vid arbetsbristsituationer på grund av bristande kompetens.



# Källförteckning

## Offentligt tryck

### Departementsskrivelser

Ds 2000:49 Kompetensparadox? Hinder och möjligheter för att bättre tillvarata kompetensen på arbetsmarknaden

Ds 2002:56 Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv

### Propositioner

Prop. 1973:129 Förslag till lag om anställningsskydd m.m.

Prop. 1996/97:16 En arbetsrätt för ökad tillväxt

### Utredningar

SOU 1973:7 Trygghet i anställningen

SOU 2000:51 Individuellt kompetenssparande, IKS – en stimulans för det livslånga lärandet

### Litteratur

Calleman, Catharina, 1999. *Turordning vid uppsägning*. Umeå.

Danhard, Erik, 2008. *Turordningsreglernas kärna – om tillräckliga kvalifikationer*. Stockholm.

Edström, Örjan, 2001. *Anställningsskydd och förändrade kvalifikationskrav i kunskapssamhället*. Uppsala.

Edström, Örjan, 1999. ”Anställningstrygghet och kvalifikationskrav”, s. 86-89 i Utbult, Mats (red.) *Lärande i arbetslivet: tio års forskning och utveckling i backspegeln*. Stockholm.

Glavå, Mats, 1999. *Arbetsbrist och kravet på saklig grund*. Stockholm.

Glavå, Mats, 2011. *Arbetsrätt*. Andra upplagan. Lund.

Lehrberg, Bert, 2010. *Praktisk juridisk metod*. Sjätte upplagan. Uppsala.

LO, 2003. *Huvudrapport 2003 Kompetensutveckling och lärande i arbetslivet*. Stockholm.

- Lunning, Lars – Toijer, Gudmund, 2010. *Anställningsskydd*. Tionde upplagan. Stockholm.
- Melander, Jan - Samuelsson, Joel, 2003. *Tolkning och tillämpning*. Andra upplagan. Uppsala.
- Olauson, Erland, 2010. *Förtroendemannalagen*. Sjätte upplagan. Stockholm.
- Peczenik, Aleksander, 1995. *Juridisk argumentation - en lärobok i allmän rättslära*. Stockholm.
- Rönmar, Mia, 2000. ”Arbetsgivarens arbetsledningsrätt – från arbetsgivarprerogativ till krav på saklig grund” s. 283-308 i Numhauser-Henning, Ann (red.) *Perspektiv på likabehandling och diskriminering*. Lund.
- Rönmar, Mia, 2001. “Redundant Because Lack of Competence? Swedish Employees in the Knowledge Society”, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 17, no. 1, 2001a, s. 117-138.
- SIF, 2007. *Kompetensutveckling: investering i företagets viktigaste resurs*. Stockholm.
- Ulander-Wänman, Carin, 2008. *Företrädesrätt till återanställning*. Uppsala.

## **Rättspraxis**

- AD 1975:68
- AD 1978:84
- AD 1979:96
- AD 1980:122
- AD 1983:51
- AD 1988:32
- AD 1992:1
- AD 1992:14
- AD 1993:27
- AD 1993:197
- AD 1994:4
- AD 1994:73
- AD 1994:122
- AD 1995:2
- AD 1995:118
- AD 1996:42
- AD 1996:94
- AD 1999:36
- AD 2000:107

AD 2005:75  
AD 2006:68  
AD 2007:95  
AD 2010:34  
AD 2011:20  
AD 2011:23

## **Övriga källor**

Farmaciförbundet, hämtad från

<http://www.farmaciforbundet.se/press/pressarkiv/satsning-pa-kompetens-i-medstop/> (2011-10-14)

Trygghetsrådet, hämtad från <http://www.trr.se/Om-TRR/Detta-ar-TRR/> (2011-09-27)

Trygghetsstiftelsen, hämtad från <http://www.tsn.se/om-oss/trygghetsstiftelsen.aspx> (2011-09-27)

Trygghetsstiftelsen, hämtad från <http://www.tsn.se/stod-till-enskilda/stod-till-utbildning-.aspx> (2011-09-27)

Unionen, hämtad från [http://www.unionen.se/Templates/News\\_\\_\\_\\_64087.aspx](http://www.unionen.se/Templates/News____64087.aspx) (2011-09-22)



